

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный профессионально-педагогический
университет»

**ЗАПРЕЩЕНИЕ ДИСКРИМИНАЦИИ КАК ПРИНЦИП
ТРУДОВОГО ПРАВА**

Выпускная квалификационная работа
по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение
(по отраслям)
профиля подготовки «Правоведение и правоохранительная деятельность»
специализации «Правозащитная деятельность»

Идентификационный код ВКР: 380

Екатеринбург 2016

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный профессионально-педагогический
университет»
Институт гуманитарного и социально-экономического образования
Кафедра права

К ЗАЩИТЕ ДОПУСКАЮ:
Заведующая кафедрой права
_____ А.А. Воронина
« ____ » _____ 2016 г.

**ЗАПРЕЩЕНИЕ ДИСКРИМИНАЦИИ КАК ПРИНЦИП
ТРУДОВОГО ПРАВА**

Выпускная квалификационная работа
по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение
(по отраслям)
профиля подготовки «Правоведение и правоохранительная деятельность»
профилизации «Правозащитная деятельность»

Идентификационный код ВКР: 380

Исполнитель: студент группы ПВД-401	_____	Е.В. Карамшук
	<i>(подпись)</i>	
Руководитель: канд. юрид. наук, доцент	_____	А.А. Воронина
	<i>(подпись)</i>	
Нормоконтролер: ст. преподаватель	_____	К.А. Игишев
	<i>(подпись)</i>	

Екатеринбург 2016

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
1. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРИНЦИПА ЗАПРЕЩЕНИЯ ДИСКРИМИНАЦИИ.....	7
1.1 Понятие «дискриминация» в трудовых отношениях.....	7
1.2 Принцип запрещения дискриминации в правовом регулировании трудовых отношений	14
1.3 Правомерные ограничения прав работников.....	16
2. ПРАВОВАЯ ЗАЩИТА ЛИЧНОСТИ ОТ ДИСКРИМИНАЦИИ В СФЕРЕ ТРУДА.....	21
АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ ПО ТЕМЕ ВКР 31	
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	40
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	45

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования заключается в том, что на сегодняшний день остро стоит вопрос о трудовой дискриминации работников. Найти работодателя, не нарушающего права работника и нормы трудового законодательства, в наше время удается все реже. В связи с этим законодатель определяет гарантии защиты трудовых прав работника, в том числе защиту от дискриминации. Ведь именно дискриминационные проявления в трудовой сфере лишают человека рабочего места, равной заработной платы, возможности карьерного роста и т.д. Проявление неравенства, не основанного на деловых качествах работника, ставит вопрос о демократии и справедливости на рабочем месте.

Дискриминация – крайняя форма проявления социального неравенства, а, следовательно, одна из самых волнующих проблем в экономической, правовой и трудовой сферах жизни общества.

Объектом выпускной квалификационной работы выступают трудовые и иные связанные с ними отношения в части запрета и проявления дискриминации.

Предметом выступают правовые нормы, регулирующие указанные отношения, а также практика их применения.

Целью выпускной квалификационной работы является комплексное исследование и анализ принципа трудового права запрещения дискриминации.

Из поставленной цели вытекают следующие задачи:

– определение и раскрытие понятия дискриминация. Установление правовой основы принципа запрещения дискриминации. А также необходимо рассмотреть виды и формы дискриминации, случаи правового ограничения трудовых прав работников и правовую защиту личности от дискриминации.

- анализ действующего законодательства и уровня правовой защищенности населения в области трудовой дискриминации.
- выявление существующих на сегодняшний день проблем на законодательном уровне защиты прав работников.
- ознакомление с практикой применения трудового законодательства по вопросам проявления дискриминации в сфере труда.

Теоретической основой выпускной квалификационной работы выступают труды таких авторов, как А.В. Гвоздицких, И.Б. Живихина, Н.А. Деменева, Н.О. Тодэ, А. Попов, Л.В. Куревина, А.Я. Чепелюк, Д.В. Солдаткин, Н. Я. Владыко, В. Новицкий, Д. Журавлев, Т. Едовина.

Методологической основой исследования служат логический и сравнительно-правовой методы в сочетании с анализом и синтезом исследуемых проблем.

Нормативной основой выступают Конвенция № 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)¹, Конвенция МОТ № 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле» (принята в г. Женеве 11.07.1947 на 30-ой сессии Генеральной конференции МОТ)², Декларация Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (принята в г. Женеве 18.06.1998)³, Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948)⁴, Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 05.02.2014 № 2-ФКЗ)) (далее Конституция РФ)⁵,

¹ Ведомости ВС СССР. 1 ноября 1961 г. № 44. Ст. 448

² Собрание законодательства РФ. 2001. № 50. Ст. 4650.

³ Российская газета. 1998. 16 декабря.

⁴ Российская газета. 1998. 10 декабря.

⁵ Российская газета. 1993. 25 декабря.

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (далее ТК РФ)¹.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, анализа правоприменительной практики и заключения.

Во введении раскрывается актуальность темы исследования. В первой главе рассматривается основная характеристика принципа трудового права – запрещения дискриминации. Во второй главе рассматривается правовая защита личности от дискриминации в сфере труда. Анализ правоприменительной практики основывается на конкретных судебных решениях. В заключении содержатся основные выводы по изученной теме и составлен ряд предложений по борьбе с трудовой дискриминацией.

¹ Российская газета. 2001. 31 декабря.

1. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРИНЦИПА ЗАПРЕЩЕНИЯ ДИСКРИМИНАЦИИ

1.1 Понятие «дискриминация» в трудовых отношениях

Слово дискриминация происходит от латинского «discriminatio», которое означает различие, и это значение очень важно для раскрытия и уяснения юридического понятия «дискриминация».

В толковом словаре Ефремовой, дискриминация понимается как намеренное ограничение или лишение прав, преимуществ каких-либо лиц, организаций или государств по признакам расы, национальности, государственной принадлежности, имущественного положения, политических или религиозных убеждений и т.п.¹

Во-первых, сравнение себя с другими работниками – это ключ к пониманию дискриминации, а во-вторых, способ ее доказывания. Такое сравнение будет законным, если дискриминируемый работник и недискриминируемые работники находятся в аналогичных, одинаковых или схожих, ситуациях, но отношение к ним различно².

Содержание термина «дискриминация» встречается в конституционной норме. В ст. 19 Конституции РФ говорится, что государство гарантирует 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. Так же любые формы ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности запрещены.

¹ Ефремова Т.Ф. Новый словарь русского языка. Толково-словообразовательный. – М.: Дрофа, Русский язык, 2000. С. 78.

² Гвоздицких А.В. Проект «Дискриминация в сфере труда: практическая помощь пострадавшим и разработка механизмов защиты». 2008. // URL: <http://www.hrightrights.ru/text/b26/Chapter7%201.htm>.

Термин «дискриминация», используемый в трудовой сфере, раскрывается в Трудовом кодексе.

Согласно ст. 3 Трудового кодекса дискриминация определяется как ограничение или нарушение трудовых прав и свобод человека и гражданина в зависимости от его пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

К другим обстоятельствам законом отнесен запрет на ограничения прав ВИЧ – инфицированных людей. Согласно ст. 17 Федерального закона от 30.03.1995 № 38-ФЗ (в ред. от 23.05.2016) «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ – инфекции)»¹ на основании наличия у человека ВИЧ – инфекции запрещается его увольнение с работы или отказ в приеме на работу, а так же запрещается отказ в приеме в организацию, осуществляющую образовательную деятельность.

Таким образом, государство гарантирует и обеспечивает право ВИЧ – инфицированных людей на образование, в том числе профессиональную подготовку, и право на свободное распоряжение своими способностями к труду и выбор трудовой деятельности.

Акт дискриминации – это деятельность, проявляющаяся со стороны работодателя и негативно действующая на трудовую жизнь работника. К ней можно отнести карьерный рост, оплату труда, отпуск, изменение условий труда, увольнение и т.д.

Дискриминация выступает методом, с помощью которого опровергается достоинство человека по причине отнесения его к определенной социальной группе, это способ деформации равенства сторон

¹ Российская газета. 1995. 12 апреля.

правоотношений, которое проявляется в виде искажения прав и обязанностей субъектов¹.

Дискриминацию в области труда можно определить как не связанное с деловыми качествами работника, установление по различным основаниям (пол, возраст, национальность и т.д.) каких-либо преимуществ или ограничений в трудовых правах и свободах.

В общем виде трудовая дискриминация выступает как необоснованное ограничение (лишение) трудовых прав по недопустимому признаку².

В последнее время встает вопрос о таком, порождающем дискриминацию факторе, как здоровый образ жизни. Некоторые работодатели реализуют различные программы по борьбе с курением, создают условия для занятия спортом на рабочем месте. Крупные предприятия всячески вызывают у своих сотрудников желание отказаться от вредных привычек и вести здоровый образ жизни, а, следовательно, к кандидатам предъявляются такие же требования. Иногда работодатель считает, что избыточный вес, курение, алко – (накро –) зависимость негативно отражаются на труде работника. С одной стороны, возникает вопрос о правомерности требований об отсутствии вредных привычек, ведь человек сам выбирает свой образ жизни, а с другой стороны, здоровый образ жизни – это важный атрибут общества, несущего пользу. В связи с этим, дискриминация носит субъективный характер, так как каждый понимает ее по – своему. Отсюда можно сделать вывод о сложности понимания термина «дискриминация»³.

В экономике труда выделяются следующие виды трудовой дискриминации:

¹ Деменева Н. А. Дискриминация в сфере труда: проблемы методологии // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 2. С. 44.

² Журавлев Д. Дискриминация в сфере труда // Солидарность. 2013. № 20. С. 13.

³ Панченко А.Е. Проблема дискриминации в сфере труда // Молодой ученый. 2014. № 4. Часть 7. С. 863.

– Дискриминация в заработной плате, когда за выполнение одной и той же работы одни работники получают меньшую заработную плату, чем другие, несмотря на одинаковую квалификацию и стаж работы.

– Дискриминация при приеме и увольнении. Такой дискриминации нередко подвергаются люди, имеющие судимость, члены профсоюза, а также инвалиды и неопытные выпускники учебных заведений. Их не стремятся принимать на работу и не стараются удержать на рабочем месте.

– Дискриминация при продвижении по службе. Это касается, как правило, женщин и работающих иммигрантов. Им труднее подняться по карьерной лестнице, их редко ставят на ответственные должности. Так же данный вид дискриминации проявляется, когда карьерный рост работника связан не с профессиональными и личностными качествами, а с другими факторами, к которым можно отнести хорошие личные отношения с руководителем, выполнение дополнительных поручений вне рабочего времени и т.п.

– Профессиональная сегрегация (отделение) – устойчивая классификация профессий по составу работников. Например, имеются профессии традиционно для мужчин (слесарь, грузчик) и для женщин (доярка, мойщица посуды), а так же для молодого поколения (мойщик машин, курьер) и людей в возрасте (вахтер, лифтер).

– Дискриминация в образовании и профессиональной подготовке. Сегодня редко, но все же встречаются преграды на пути получения образования по мотивам иностранного гражданства, незнания государственного языка и прочее. Так же ограничить доступ к образованию может и финансовое положение человека.¹

В зависимости от порождающих дискриминацию причин можно назвать следующие виды трудовой дискриминации:

¹ Мазин А. Л. Трудовая дискриминация и управление персоналом // Управление персоналом. 2003. № 1. С. 82, 83.

– Дискриминация на основе личного предубеждения. Проявляется со стороны работодателя. Причинами такого отношения могут послужить национальная или религиозная нетерпимость, неприязнь эмигрантов, женщин или мужчин и т.п. Распространенной причиной может послужить и членство работника в профсоюзе. Так, например, при совершении одного и тоже нарушения, член профсоюза может понести максимально строгое наказание, а для работника, не осуществляющего профсоюзную деятельность, данное деяние может и вовсе не повлечь никаких последствий.

– Статистическая дискриминация. Теория о статистической дискриминации заключается в следующем: при найме работника работодатель судит о нем, опираясь на усреднённые данные о производительности той группы, к которой этот человек относится (мужчина, женщина). При этом заработная плата устанавливается в соответствии с этой средней производительностью, а индивидуальная производительность работника не всегда совпадает с обобщенной.

– Теория о дискриминации на основе монопсонической власти нанимателя основана на предположении о разной эластичности предложения у различных групп работников и отсутствии мобильности между группами. Например, у мужчин эластичность предложения выше, чем у женщин, поскольку мужчины обычно обладают большей мобильностью на рынке труда¹.

На сегодняшний день очень остро стоит проблема гендерной дискриминации. Российская Федерация является одним из лидеров дискриминации женщин в сфере трудовой деятельности. Об этом сообщает газета «Коммерсант» со ссылкой на отчет Всемирного банка «На пути к равноправию»². Согласно отчету Всемирного банка (ВБ) «На пути к

¹ Кофанова Т.А., Пуланова Т.И. Проявление дискриминации на российском рынке труда // Научный вестник КГТУ. 2013. № 2. С. 39, 40.

² Всемирный банк. Women, Business and the Law. 2015. // URL: <http://wbl.worldbank.org>.

равноправию» россиянки не допускаются до 456 видов работы, несмотря на отсутствие таких ограничений в большинстве развитых стран. В США таких гендерных ограничений нет, в Белоруссии, например, подобных профессий 182, а в Казахстане — 299¹.

Российские эксперты отмечают, что ситуация с гендерным неравенством не ухудшается.

Член Совета Федерации РФ и председатель Союза женщин России Е. Лахова считает, что гендерные ограничения на рынке труда преследуют цель заботы государства о женском здоровье, т.е. защита репродуктивной функции женщин от пагубного влияния. Лахова отметила, что шанс на профессиональную реализацию женщин на сегодняшний день есть, а ограничения не носят дискриминационный характер².

Дискриминация как социальный феномен сопутствует человеку, проявляясь в разных формах: прямая и косвенная дискриминация.

Прямая дискриминация имеет место в случае, когда с одним лицом обходятся менее благосклонно, на основании наличия у него какой-либо характеристики, по сравнению с другим лицом, находящимся с первым в сходной ситуации (в одинаковых условиях или обстоятельствах).

Примеры прямой дискриминации:

- установление разных окладов на одних и тех же должностях, если название должностей в штатном расписании и должностные инструкции одинаковые;
- установление дискриминационных требований в объявлениях о вакансиях, конкурсах и т.п.
- установление разной часовой ставки оплаты труда на одинаковых должностях в зависимости от полного и неполного рабочего времени;
- установление меньшей заработной платы во время испытательного срока.

¹ *Едовина Т.* Женщинам не дают работать // Коммерсант. 2015. № 166. С. 2.

² Не женское это дело. Полит. Ру. URL:
http://polit.ru/article/2015/09/11/women_work/.

На практике данная форма дискриминации проявляется редко, чаще встречается другая форма - косвенная дискриминация.

Косвенная дискриминация имеет место в случае, когда, на первый взгляд, ни формулировки нормативных правовых актов, коллективных договоров или соглашений, локальных нормативных актов, ни иные распорядительные действия работодателя (приказы, распоряжения) не предусматривают различного обращения, т.е. они, на первый взгляд формально законны, однако по последствиям становятся дискриминационными, так как оказывают несоизмеримо больший негативный эффект на права и положения дискриминируемых групп.

Примеры косвенной дискриминации:

– организация учебных курсов в выходные дни. Не все заинтересованные в данных курсах лица смогут их посещать (наличие семейных обязанностей), следовательно, работники будут лишены такого права, а так же это может негативно отразиться на их карьере;

– начисление более низкой зарплаты лицам, осуществляющим работу на дому, по сравнению с теми, кто занят в офисе. Это может негативно сказаться на женщинах и инвалидах;

– требование к знанию иностранного языка, в случаях, когда в этом нет необходимости;

– положение о премировании, предусматривающее лишение премий за больничные листы, что может негативно сказаться на работницах-женщинах, ведь листок по временной нетрудоспособности выдается и в случаи по уходу за ребенком или другим членом семьи. Как правило, больничный по уходу за ребенком берут женщины. В итоге премий по данному основанию чаще лишаются женщины, а не мужчины. С формальной точки зрения, такое положение о премировании можно назвать

законным, но на практике оно негативно сказывается на женской части работающего населения.¹

Существует несколько причин распространенности дискриминации.

К первой следует отнести наличие небольшого опыта по борьбе с дискриминацией.

Второй причиной является доминирование неформальных практик над формальными. Закон может быть нарушен любым носителем власти. В связи с этим население более уверено в адаптивном поведении, т.е. работники предпочитают не отстаивать свои права, а приспособливаться к требованиям работодателя.

Третья причина связана с различиями работников, к которым следует относить умения, возможности, уровень квалификации, отношения к труду и т.п.²

1.2 Принцип запрещения дискриминации в правовом регулировании трудовых отношений

Нормы международного права, направленные на борьбу с дискриминацией, закреплены в Конвенции № 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий». Согласно ст. 2 Конвенции каждое государство - член МОТ, для которого Конвенция находится в силе, обязуется провозгласить и проводить национальную политику, направленную на поощрение, равенства возможностей и обращения в отношении труда и занятий с целью искоренения всякой дискриминации в этой области.

Запрет дискриминации в области труда – это один из основополагающих принципов Международной организации труда.

¹ Гвоздицких А.В. Дискриминация в трудовых отношениях: Рекомендации по процессуальной работе представителя. М.: ЦСТП, 2008. С. 34, 39.

² Гвоздицких А.В. Проект «Дискриминация в сфере труда: практическая помощь пострадавшим и разработка механизмов защиты».

Соблюдение данного принципа, согласно Декларации Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» обязательно для всех государств-членов Организации независимо от ратификации конкретных конвенций по этому поводу. Запрет дискриминации в области труда нашел отражение в ст. 2 Всеобщей декларации прав человека. Исходя из чего, можно сделать вывод, что такой принцип как запрет дискриминации на современном этапе развития международного трудового права составляет один из важнейших его институтов¹.

Принцип недопустимости дискриминации в сфере труда, прямо обозначен в ч. 3 ст. 37 Конституции РФ – каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации.

В современном российском трудовом законодательстве проблеме дискриминации посвящено лишь несколько норм Трудового кодекса: общий принцип запрета дискриминации устанавливается в ст. 2 Трудового кодекса РФ, ст. 3 раскрывает данный принцип, а также в ст. 64, 132 ТК РФ установлен запрет дискриминации при заключении трудового договора и при оплате труда.

Разъяснения относительно деловых качеств работников приведены в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»². В соответствии с п. 10 этого постановления деловыми качествами работника являются: способность работника выполнять определенную трудовую функцию с учетом его профессионально-квалификационных качеств (наличие определенной профессии, специальности, квалификации) и личностных качеств лица (состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт

¹ Чепелюк А.Я. Интернет – конференция Омской юридической Академии. К вопросу о совершенствовании российского трудового законодательства о способах защиты права при дискриминации. 2014. URL: <http://conf.omui.ru/content/k-voprosu-o-sovershenstvovanii-rossiyskogo-trudovogo-zakonodatelstva-o-sposobah-zashchity>

² Российская газета. 2004. 8 апреля.

работы по данной специальности, в данной отрасли). Помимо этого работодатель может предъявить к претенденту и другие требования, которые могут быть обязательны для заключения договора, либо которые являются необходимыми по причине специфики работы (знание иностранных языков, умение работать с ПК).

1.3 Правомерные ограничения прав работников

Действующее на сегодняшний день национальное трудовое законодательство допускает случаи законного ограничения прав работника. В соответствии с ч. 3 ст. 3 Трудового кодекса Российской Федерации не является дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Таким образом, в отношении отдельных категорий работников или исходя из особенностей конкретного вида работы, в сфере труда могут осуществляться правомерные ограничения прав трудящихся.

Законодатель определил значительное количество законных ограничений по мотивам специфики той или иной деятельности. Например, п.5 ч. 1 ст. 16 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ (в ред. от 30.12.2015) «О государственной гражданской службе Российской Федерации»¹ гражданин не может быть принят на гражданскую службу в случае близкого родства или свойства с гражданским служащим, если замещение должности гражданской службы связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому. Данное ограничение направлено на защиту от коррупционных проявлений и потому является допустимым.

¹ Российская газета. 2004. 31 июля.

Подобное ограничение по семейному положению содержится и в ст. 13 Федерального закона от 02.02.2007 № 25-ФЗ (в ред. от 15.02.2016) «О муниципальной службе в Российской Федерации»¹. Гражданин не может быть принят на муниципальную службу в случае близкого родства или свойства с главой муниципального образования, возглавляющего местную администрацию, при условии, если замещение должности связано с непосредственной подчиненностью (подконтрольностью) этому должностному лицу.

К близким родственникам закон относит родителей, супругов, детей, братьев и сестер, а так же к ним относятся братья, сестры, родители и дети супругов и супруги детей. Данное разграничение родства (свойства) используется и при устройстве на гражданскую службу, о которой говорилось выше.

Еще одно правомерное ограничение при приеме на работу можно увидеть в Федеральном законе от 03.04.1995 № 40-ФЗ (в ред. от 30.12.2015) «О Федеральной службе безопасности»². Согласно ст. 16 данного закона сотрудником органов ФСБ может быть только гражданин РФ, не имеющий иностранного гражданства или вида на жительство на территории иностранного государства. Помимо этого сотрудник ФСБ не должен состоять в политических партиях и различных общественных объединениях, занимающихся политической деятельностью, не должен иметь судимость, в том числе снятую или погашенную. В законе предусмотрены и другие ограничения, обусловленные обеспечением государственной безопасности.

Законодательство устанавливает ограничения и для определенных категорий граждан, требующих особой защиты.

Учитывая особенности женского организма, трудовое законодательство предусматривает ряд ограничений для работающих

¹ Российская газета. 2007. 7 марта.

² Российская газета. 1995. 12 апреля.

женщин, повышенные требования к охране их труда. Так, законодатель ограничивает труд женщин на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, кроме некоторых подземных работ (нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию), а также на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей сверх предельно допустимых норм. В соответствии со ст. 259 ТК РФ запрещается привлечение беременных женщин к сверхурочной работе, к работе в ночное время (т.е. с 22 часов до 6 часов.), в выходные и нерабочие праздничные дни, а так же направление беременных женщин в служебные командировки. Что касается женщин, имеющих детей до 3х лет, то их привлечение к вышеперечисленным работам допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением. При этом женщины имеют право отказаться от данных видов работ, об этом они должны быть ознакомлены в письменной форме. Данные нормы ограничивают права женщин по половому признаку. Но не стоит забывать, что в первую очередь они связаны с защитой здоровья женщин и охраной материнства, а, следовательно, признаются законом допустимыми¹.

Несовершеннолетние работники относятся к категории лиц, нуждающихся в особой защите. Это связано в первую очередь с их возрастными особенностями и невозможностью осуществления их трудовой деятельности наравне с взрослыми работниками. Так, трудовой договор с несовершеннолетним заключается лишь с 16 лет, а в более раннем возрасте договор может быть заключен с согласия родителей/опекунов и для выполнения несовершеннолетним легкого труда.

Законодатель допускает ограничения на применение труда несовершеннолетних работников (ограничения по признаку возраста) на

¹ Владыко Н. Особенности регулирования труда женщин // Я – специалист по кадрам. 2011. № 14. С. 37, 38.

работах с вредными, опасными условиями труда и на подземных работах. Перечисленные виды работ могут причинить вред здоровью и нравственному развитию несовершеннолетних. Помимо этого, в трудовом законодательстве существует ограничение труда несовершеннолетних в работах, предполагающих переноску (передвижение) тяжестей сверх установленных предельных норм.

Кроме ограничений для лиц, нуждающихся в повышенной защите, существуют и определенные предпочтения, установленные законом. Так, например, в соответствии с Федеральным законом от 24.11.1995 № 181-ФЗ (в ред. от 29.12.2015) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»¹ работодателям устанавливается определенная квота для приема на работу инвалидов. Тем самым последние получают преимущество в трудоустройстве перед другими лицами. Однако данное преимущество нельзя считать дискриминационным. Так же привлекать инвалидов к сверхурочной работе или работе в выходные дни и ночное время можно лишь с их согласия и при условии, что данные работы не запрещены им по состоянию здоровья².

Таким образом, термин «дискриминация» следует определять, как любое ограничение или лишение трудовых прав работников, любое преимущество одних работников над другими по основаниям, не связанными с деловыми качествами работников, т.е. не связанных с трудовой функцией, с профессиональными (профессия, квалификация) и личностными (состояние здоровья, уровень образования, опыт работы) качествами работника.

При рассмотрении вопроса о дискриминации нужно помнить, что законодатель определил случаи, в которых хоть и просматривается дискриминационный характер, но таковыми они не являются. Речь идет о трудовых отношениях несовершеннолетних, женщин (в том числе

¹ Российская газета. 1995. 2 декабря.

² Информационный портал для руководителей и специалистов. URL: <http://prom-nadzor.ru/content/diskriminaciya-rabotnikov>.

беременных женщин и женщин, имеющих детей до 3х лет), инвалидов и граждан, поступающих на гражданскую или муниципальную службу, а также для сотрудников органов ФСБ.

В особую категорию граждан законодателем выделены ВИЧ – инфицированные люди. Законом запрещено отказывать им в рабочем месте и увольнять их на основании ВИЧ – инфекции.

Правовые нормы призваны устанавливать в некоторой степени ограничения и различия, выражающиеся в четких критериях и требованиях, например, возраст или пол человека. Данная дифференциация – это допустимые различия, а дискриминация – это недопустимые различия, другими словами, это запрещенная дифференциация.

Нормы российского законодательства призваны обеспечить труд работников без какого-либо дискриминационного проявления со стороны нанимателя, а также направлены на защиту прав работников в случаях дискриминации.

2. ПРАВОВАЯ ЗАЩИТА ЛИЧНОСТИ ОТ ДИСКРИМИНАЦИИ В СФЕРЕ ТРУДА

В современном обществе равенство всех людей в сфере обладания правами и свободами, а так же в сфере их защиты - это один из основных принципов демократии. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина - обязанность государства¹.

Выделяют следующие формы правовой защиты: юрисдикционная и неюрисдикционная.

Юрисдикционная форма защиты представляет собой защиту прав государственными или уполномоченными государством органами, т.е. в судебном или административном порядке. Другими словами, это деятельность компетентных государственных органов по защите субъективных прав и охраняемых законом интересов работника.

Неюрисдикционная форма охватывает собой действия граждан и организаций по защите гражданских прав и охраняемых законом интересов, которые осуществляются ими самостоятельно, без обращения за помощью к компетентным государственным органам².

Способы защиты от дискриминации в трудовых отношениях в принципе не отличаются от тех способов, которые предусмотрены законодательством для защиты от любых правонарушений. Это обусловлено тем, что наличие дискриминации определяют дискриминационные мотивы в составе правонарушения³.

¹ *Новицкий В.* Курс «Противодействие ксенофобии и этнической дискриминации». Ч. 1 : учеб. пособие для сотрудников аппаратов уполномоченных и ко- мис. по правам человека в РФ / [сост. О. Федорова]. — М. : Моск. Хель- синк. группа, 2005. С. 5.

² *Живихина И.Б.* К вопросу о неюрисдикционной форме защиты права собственности // Российский судья. 2006. №1. С. 35.

³ *Солдаткин Д.В.* Защита от дискриминации в трудовых отношениях : Автореф. дис., канд. юрид. наук : 12.00.05 Москва, 2006. С. 17.

Основные способы защиты трудовых прав прямо предусмотрены статьей 352 ТК РФ. В ней четко обозначено, что работник может самостоятельно защищать свои права, может прибегнуть к профессиональным союзам или к судебной защите нарушенных прав. А также среди способов отмечают государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Согласно ч. 4 ст. 3 ТК РФ споры дискриминационного характера рассматриваются судами. Срок обращения в суд составляет три месяца с момента, когда работник узнал (должен был узнать) о нарушении своего права. Споры, как правило, связаны с неправомерным отказом в заключение трудового договора. В таком случае, последствия для работодателя заключаются в возмещении работнику материального вреда и компенсации морального вреда, а в некоторых случаях - исполнении требования суда о заключении трудового договора¹.

Иск о проявлении дискриминации можно сформулировать следующими способами:

- требование о признании действий работодателя незаконными, приводя доводы о их дискриминационности;
- иск о признании действия незаконным и иск о признании этого действия дискриминационным (одновременно заявляются два требования);
- самостоятельный иск о признании определенного действия дискриминационным.

Бремя доказывания в делах о дискриминации можно определить таким образом:

Истец должен доказать, что действия работодателя и дискриминационные последствия имеют связь. Достаточно доказать разницу в обращении и последствия при одинаковых условиях. Наличие

¹ Куревина Л.В. Дискриминация в сфере трудовых отношений // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. 2014. № 11. С. 24.

умысла в дискриминации лица не является обязательным, так как дискриминация не всегда бывает умышленной

Ответчик же может отрицать утверждения истца. Либо подтвердить их и сослаться на законные основания ограничений прав работника¹.

Норма права о запрете трудовой дискриминации существует, однако ее применение характеризуется сложностью собирания доказательств. Помимо того, что работник должен уложиться в установленные законом сроки, он должен доказать сам факт дискриминации. Так, доказать дискриминацию при продвижении по службе очень не просто, т.к. работодатель свободен в принятии этого решения. Другими словами, работодатель не обязан обеспечивать своему сотруднику карьерный рост².

Несмотря на возможность и реальность судебной защиты трудовых прав, процессов, связанных с защитой от дискриминации не много. Для накопления опыта разрешения подобных споров необходима активная позиция самих граждан. Но в нашей стране дискриминация воспринимается как «норма» и мало тех, кто пытается ей противостоять³.

Другим способом защиты от дискриминации является обращение в прокуратуру. Прокуратура обязана отреагировать на сообщения о нарушении любых прав граждан, в том числе и о фактах дискриминации в сфере труда. Проверив информацию, полученную от работника организации, прокуратура может выдать работодателю предписание об устранении нарушений, которое носит обязательный для исполнения характер. Помимо этого прокурор может возбудить дело об административном правонарушении⁴. В соответствии с Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях от

¹ Гвоздицких А.В. Дискриминация в трудовых отношениях: Рекомендации. С. 69.

² Павловская О.Ю. К вопросу о дискриминации в сфере трудовых правоотношений // Право и экономика. 2013. № 12. С. 47.

³ Мазин А. Дискриминация на российском рынке труда // Человек и труд. 2011. № 8. С. 26.

⁴ Информационный портал для руководителей и специалистов. URL: <http://prom-nadzor.ru/content/diskriminaciya-rabotnikov>.

30.12.2001 № 195-ФЗ (в ред. от 09.03.2016) (далее КоАП РФ)¹ за любое нарушение, которое носит дискриминационное содержание, предусмотрена административная ответственность (ст. 5. 62 КоАП РФ).

Дискриминационные признаки в трудовой сфере остро проявляются в объявлениях работодателей о вакансиях. Очень часто в них содержатся недопустимые требования к возрасту или полу будущего сотрудника. Также в объявлениях можно увидеть неправомерные требования к внешнему виду будущего работника, можно встретить даже требования к определенному знаку зодиака соискателя.

По данным опроса, проведенного JOB.RU специально для портала ГАРАНТ.ру при трудоустройстве наиболее распространена дискриминация по возрасту – так ответили 61,7 % респондентов. 11,6 % опрошенных отметили дискриминацию по половому признаку как самую распространенную при трудоустройстве. 8,8 % интервьюируемых выразили мнение о распространении дискриминации по семейному положению. 2,4% пользователей портала JOB.RU отметили дискриминацию по признаку членства в профсоюзе. Практика показывает, что работодатели часто увольняют или оказывают давление на профсоюзных активистов.²

Агентства по поиску работников, во-первых, не должны принимать объявления работодателей, имеющие дискриминационные признаки, а во-вторых, они должны проинформировать неосведомленных работодателей о незаконности их требований. Однако кадровые агентства, публикуют подобные объявления и ограничиваются лишь отметкой, что они не несут ответственность за содержание публикуемых ими объявлений. Однако ответственность все же может наступить, только уже в отношении работодателя, ведь именно такое объявление - запрос может послужить

¹ Российская газета. 2001. 31 декабря.

² Михайлова А. Трудоустройство без дискриминации: миф или реальность? Информационно – правовой портал Гарант.ру. URL: <http://www.garant.ru/article/555098/>.

весомым доказательством проявления запрещенной законом дискриминации.

Так, ст. 13.11.1. КоАП РФ установлена административная ответственность в случаях распространения информации о вакансиях, которая содержит дискриминационные признаки.

С особо предвзятым отношением работодателя очень часто сталкиваются именно женщины, что объясняется предусмотренными законом гарантиями и льготами в отношении беременных сотрудниц или сотрудниц, имеющих детей. По этой причине многие работодатели пытаются избежать лишних хлопот и финансовых затрат. Нередко в процессе собеседования кадровики интересуются взаимоотношениями претендентки с супругом, будущими планами в отношении материнства. Кадровики объясняют наличие подобных вопросов как необходимость выявить черты характера и личностные особенности, которые необходимы для выполнения трудовой функции (например, при работе с людьми). Работодатели часто предлагают кандидаткам заполнить так называемый «личный листок», предусматривающий изложение информации семейного и личного характера, а так же который давно был признан противоречащим закону. Если кандидат не заполнил «личный листок» работодатель не вправе отказывать ему в приеме на работу, а так же в случаях, если человек отказался давать ответы на некорректные вопросы или предоставить документ о семейном положении (наличии детей, справку об отсутствии беременности или пройти предварительный медицинский осмотр на предмет ее выявления)¹.

В связи с этим, законодатель определил специальную норму по защите трудовых прав женщин – ст. 145 Уголовного кодекса Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (в ред. от 30.12.2015) (далее УК РФ)² которая предусматривает ответственность работодателя за дискриминацию

¹ *Тодэ Н.О.* Проявления дискриминации в трудовых отношениях // Кадровик.ру. 2011. №3. С. 17.

² Собрание законодательства РФ. 1996. № 25. Ст. 2954.

женщин в сфере труда, а именно, за необоснованный отказ в приеме на работу или увольнение женщины по мотивам ее беременности (или наличием детей в возрасте до трех лет).

Уголовная ответственность может наступить и в случае нарушения равенства прав и свобод гражданина (ст. 136 УК РФ). Привлечение виновного лица к уголовной ответственности возможно только в случае, если преступление совершено с использованием своего служебного положения.

Субъект преступления – специальный; лицо, использующее свое служебное положение. Необходимо, чтобы виновное лицо нарушило равноправие граждан, используя свое положение по службе. Речь может идти не только о должностном лице, использующем свои полномочия, но и о других субъектах, которые осуществляют дискриминацию в рамках своих служебных полномочий¹.

Еще одной часто встречаемой причиной дискриминации в сфере труда является возраст кандидата. С одной стороны, претендент молодой, но без опыта работы, который, как правило, требуется. Возникает проблема: как стать опытным работником, если без опыта устроится на работу крайне проблематично. С другой же стороны, время идет, а следовательно, и возраст постепенно приближается к крайней отметке. Подобные проблемы часто встречаются в тех областях, где работодатель может выбирать, т.е. спрос на работу ощутимо превышает количество свободных мест. Так, например, наиболее «молодой» и популярной являются сфера продаж, где большая часть работников, это люди моложе 45 лет. По данным исследовательского центра портала Superjob.ru - самой «взрослой» отраслью из исследуемых является строительная -20%, где востребованными являются опытные работники, имеющие высокий уровень профессиональной подготовки. Однако профессиональные навыки

¹ Комментарий к Уголовному кодексу РФ // URL: <http://www.ugolkod.ru/kommentarii-k-st-136-uk-rf>.

достигаются с возрастом. Не стоит забывать, что при найме на работу, работодатель проанализирует все нюансы и сделает выбор в сторону наиболее подходящего кандидата. И этот выбор не является нарушением закона, т.к. в возможности выбора подходящего сотрудника лежит принцип добровольности вступления в договорные отношения. Что бы избежать обвинения в дискриминации, работодатель должен основывать свой отказ в приеме «неподходящим» кандидатам на профессиональных моментах¹.

Распространенным поводом дискриминации является попытка защитить свои права, когда работник подает жалобы и иски в отношении работодателя, осуществляет профсоюзную деятельность. Виктимизация – процесс превращения работника в реальную жертву или конечный результат такого процесса². Виктимизация проявляется в виде преследования, применения в отношении лица репрессивных мер (понижение в должности, привлечение к дисциплинарной ответственности) или даже увольнения.

Различают такие понятия, как «моббинг» и «буллинг» персонала.

Моббинг – психологические притеснения (моральное преследование) работника со стороны работодателя и других работников, выражающиеся в виде постоянных негативных высказываний и критики в адрес работника, его социальной изоляции внутри группы, исключения его из служебных действий, социальных контактов, распространения о нем заведомо ложной информации и т.п. Чаще моббинг проявляется на рабочем месте (трудовой коллектив, учебное заведение) и наносит вред психическому и часто физическому здоровью жертвы моббинга.

Буллинг – агрессивное поведение, выражающееся в злонамеренном преследовании, жестокости, попытках оскорбления и унижения работника, подрыве его репутации и т.п. Буллинг выражается в таких формах как

¹ Тодэ Н.О. Указ. соч. С. 18.

² Емельянов И.Л. Виктимность и виктимизация: понятие, виды, проблемы профилактики // Известия алтайского государственного университета. 2013. № 2. С. 241.

крики и оскорбления, неприятие другой точки зрения и навязывание окружающим своего мнения, сосредоточение полномочий только в одних руках, постоянная критика и указания на служебное несоответствие и некомпетентность¹.

Как правило, таким социальным феноменам подвергаются, прежде всего, представители расовых, этнических, религиозных, сексуальных меньшинств, а также лица, обладающие признаками физических или психологических дефектов и отклонений².

Одним из распространенных способов защиты от дискриминации является обращение в Государственную инспекцию труда (далее - ГИТ). Работнику необходимо письменно изложить претензии к работодателю и передать их в инспекцию. На основании такой жалобы будет проведена проверка и в случае подтверждения нарушений инспектор обяжет компанию устранить их.

Работодатель вправе оспорить предписание инспектора ГИТ, и шансы на благоприятный исход высоки. В последнее время суды стали часто признавать незаконными предписания трудовых инспекторов, выданные по жалобам работников. Мотивировка простая — ГИТ не уполномочена рассматривать индивидуальные трудовые споры, так как это входит в полномочия судов и комиссий по трудовым спорам. В то же время законом за трудовой инспекцией закреплено право выдавать предписания в случае выявления очевидных нарушений. Например, если в компании не утвержден график отпусков или при выплате зарплаты не выдаются расчетные листки. Если же работник жалуется на невыплату заработка или утверждает, что он подвергся дискриминации, это говорит о возникновении индивидуального трудового спора и следовательно, обращаться работнику необходимо в суд.

¹ Бумаженко Н.И. Учебно-методическое пособие/ – Витебск : УО «ВГУ им. П.М. Машерова», — 2010. С. 181, 225.

² Соловьев А. Защищает ли работников действующее законодательство от преследования на рабочем месте? // Гражданин и право. 2007. № 12. С. 76.

Так же Верховный суд РФ в определениях от 10.01.2014 № 5-КГ13-146¹ и от 21.03.2014 № 47-КГ14-1² разъяснил, что инспекторы ГИТ не могут выносить предписания по трудовым спорам. Осуществляя функцию по надзору и контролю, ГИТ выявляет правонарушения, но не решает трудовые споры, так как не является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Такое право не предоставлено им ни российскими законами, ни Конвенцией МОТ № 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле». Разрешение индивидуальных трудовых споров входит в компетенцию судов и комиссий по трудовым спорам. Задача инспекторов — устанавливать нарушения трудового законодательства и выдавать предписания по тем из них, которые являются очевидными³.

Профсоюзы имеют определенные возможности для борьбы с дискриминацией в сфере труда. Проводя экспертизу коллективных договоров, локальных нормативных актов, профсоюзы должны:

– выявлять механизмы и схемы, которые могут быть использованы работодателем для дискриминации работников или для ее сокрытия,

¹ Определение ВС РФ от 10.01.2014. № 5 - КГ13-146 Осуществляя функцию по надзору и контролю за работодателями, государственная инспекция труда выявляет правонарушения, но не решает трудовые споры, так как не является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров и не может его заменить. URL // [https://docviewer.yandex.ru/?url=http%3A%2F%2Fmopo.lukoil.ru%2F%2Fupload_img%2Ffiles%2F%2Fa%2F0_1398174059_Opredelenie_VS_RF_ot_10.01.2014_\(polnomochiya_gos.inspektsii_truda\).doc&name=0_1398174059_Opredelenie_VS_RF_ot_10.01.2014_\(polnomochiya_gos.inspektsii_truda\).doc&lang=ru&c=57551f4df9ea](https://docviewer.yandex.ru/?url=http%3A%2F%2Fmopo.lukoil.ru%2F%2Fupload_img%2Ffiles%2F%2Fa%2F0_1398174059_Opredelenie_VS_RF_ot_10.01.2014_(polnomochiya_gos.inspektsii_truda).doc&name=0_1398174059_Opredelenie_VS_RF_ot_10.01.2014_(polnomochiya_gos.inspektsii_truda).doc&lang=ru&c=57551f4df9ea).

² Определение Верховного Суда РФ от 21.03.2014 N 47-КГ14-1 О признании незаконным предписания о запрете применения приказа об установлении работникам ненормированного рабочего дня и об отмене приказа об объявлении простоя в части изменения работникам режима рабочего времени. Требование удовлетворено, поскольку оспариваемое предписание вынесено государственным инспектором труда, в том числе по вопросам, не относящимся к его компетенции. URL // https://docviewer.yandex.ru/?url=http%3A%2F%2Fmopo.lukoil.ru%2F%2Fupload_img%2Ffiles%2F%2F4%2F1%2F0_1398173849_Opredelenie_VS_RF_ot_21.03.2014.doc&name=0_1398173849_Opredelenie_VS_RF_ot_21.03.2014.doc&lang=ru&c=57551ed2e4c0.

³ Попов А. Недовольный сотрудник пожаловался в ГИТ // Трудовые споры. 2015. №2. С. 70, 72.

– требовать приведения таких актов в соответствие с основополагающими принципами равенства возможностей для реализации трудовых прав, запрета дискриминации;

– требовать установления четких, неразрывно связанных с деловыми качествами работника критериев для применения каких-либо ограничений или оказания предпочтений¹.

Но профсоюзы, как и комиссии по трудовым спорам (далее КТС), не могут напрямую защищать права работников от дискриминации. Компетенция КТС определена ст. 385 ТК РФ. Она рассматривает индивидуальные споры за исключением тех, что рассматриваются в другом порядке, т.е. КТС не может рассматривать споры, которые отнесены к компетенции суда. Так, согласно ст. 391 ТК РФ трудовые споры о дискриминации рассматриваются непосредственно в судах.

Исходя из вышперечисленного, можно сделать вывод, что у дискриминируемых работников не много действенных способов защиты от трудовой дискриминации. Эффективный механизм противодействия (выявления и пресечения) и продуманной политики по борьбе с дискриминацией на сегодняшний день не выработан. Самой результативной и единственной возможностью защитить свои права остается обращение в суд.

¹ Журавлев Д. Дискриминация в сфере труда // Солидарность. 2013. № 21. С. 25.

АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ ПО ТЕМЕ ВКР

Правоприменительная практика – это ставшее общепринятым юридически значимое поведение судей и других правоприменителей, основанное на сложившемся истолковании правовых норм, восполнении их пробелов и неясностей¹. Она необходима для решения проблем, связанных с противоречиями, которые возникают между различными правовыми документами.

Периодически нужно выполнять анализ правоприменительной практики. Это обусловлено необходимостью правильно оценивать правовое состояние общества и выяснять политику совершенствования законодательства при подготовке новых проектов нормативно правовых актов².

Рассмотрим судебные решения по делам об административном правонарушении, заключающегося в распространении информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера.

Мировой судья г. Самары Шабанова Т.М., рассмотрев дело №5-76/2016 об административном правонарушении в отношении ГБУЗ СО «СГП № 9 Октябрьского района» предусмотренном ст.13.11.1 КоАП РФ, установил, что ГБУЗ СО «СГП № 9 Октябрьского района» разместило на своем официальном сайте информацию, что требуются на работу санитарка раздаточного пункта, санитарка на производства, водитель на автомобиль с установленными ограничениями в виде отсутствия вредных привычек, а также по полу. Данные требования не относятся к деловым качествам работников. О чем был составлен протокол об административном

¹ Большой юридический словарь.— М.: Инфра- М. А. Я. Сухарев, В. Е. Крутских, А.Я. Сухарева. 2003. С. 278.

² Справочная система Кодекс // URL:
http://www.kodeks.ru/pravoprimitelnaja_praktika.html

правонарушении. В действиях ГБУЗ СО «СГП № 9 Октябрьского района» содержится состав административного правонарушения: распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера. Мировой судья признал ГБУЗ СО «СГП № 9 Октябрьского района» виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ст.13.11.1 КоАП РФ, и назначил наказание в виде штрафа¹.

Мировой судья Дорофеева Н.А., рассмотрев в открытом судебном заседании дело об административном правонарушении, предусмотренном ст.13.11.1 КоАП РФ, установил, что Захаров Ю.Н. подал объявление следующего содержания: «Требуется продавец (девушка, возраст до 30 лет) в отдел по продаже сотовых телефонов. Знание ПК приветствуется». Тем самым, Захаров совершил распространение информации о свободных рабочих местах, содержащей ограничения дискриминационного характера. Факт совершения правонарушения полностью подтверждается постановлением прокурора о возбуждении дела об административном правонарушении, а также указанным объявлением в экземпляре данной газеты. Захаров объяснил, что не знал о требованиях закона, запрещающих дискриминацию по различным признакам при приеме на работу. Мировой судья признал Захарова виновным в совершении правонарушения, предусмотренного ст.13.11 КоАП РФ. Захарову было назначено наказание в виде административного штрафа в сумме три тысячи рублей².

¹ Решение мирового судьи судебного участка № 29 Октябрьского судебного района г. Самары от 08.02.2016 по делу №5-76/2016 об административном правонарушении, а именно распространении информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера. URL // <https://rospravosudie.com/court-sudebnyj-uchastok-29-samarskoj-oblasti-s/act-226463979/>.

² Решение мирового судьи судебного участка № 1 Городищенского района Пензенской области от 01.04.2016 по делу №5-418/2016 об административном правонарушении, а именно распространении информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера. URL // <https://rospravosudie.com/court-sudebnyj-uchastok-mirovogo-sudi-1-gorodishhenskogo-rajona-penzenskoj-oblasti-s/act-228843069/>.

Мировой судья Пророкова Ю.А., рассмотрев материал об административном правонарушении, предусмотренном ст. 13.11.1 КоАП РФ, установил, что Гражданка А. в газете распространила информацию о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащую ограничения дискриминационного характера, не связанные с деловыми качествами претендентов: по индивидуальным особенностям психологии претендента, привычкам, внешним данным: «Срочно! Требуется продавец-консультант в магазин сумок и аксессуаров в п. Плесецк. Требования: приятная внешность, компьютерная грамотность (Excel, Word), без вредных привычек, коммуникабельность».

Гражданка А. не считает себя виновной, поскольку должность продавца-консультанта предусматривает общение с людьми, в силу характера деятельности продавец должен выглядеть соответствующим образом, являясь лицом компании. Если человек, прочитав данное объявление, не обратился к ней как работодателю, он сам ограничил себя, а не она ограничила его права. Рассмотрев дело, мировой судья признал гражданку А. виновной в совершении административного правонарушения, предусмотренного ст. 13.11.1 КоАП РФ и назначил ей наказание в виде административного штрафа¹.

Мировой судья Шухонова Н.В., рассмотрев протокол об административном правонарушении, предусмотренном ст. 13.11.1 Кодекса РФ об административных правонарушениях, в отношении ООО «Речной внедорожник+», установил, что ООО «Речной внедорожник +» распространило в сети «Интернет», информацию о свободных рабочих местах и вакантных должностях, содержащую ограничения дискриминационного характера по признаку возраста, а именно: «В

¹ Решение мирового судьи судебного участка №1 г. Мирного Архангельской области от 11.10.2013 по делу № 4-481/13 об административном правонарушении, а именно распространении информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера. URL // <https://rospravosudie.com/court-sudebnyj-uchastok-1-g-mirnyj-s/act-212331197/>.

компанию «Речной внедорожник +» требуется региональный менеджер, 25 лет». Суд, исследовав протокол об административном правонарушении и приложенные к нему материалы, находит вину ООО «Речной внедорожник+» установленной и доказанной. ООО «Речной внедорожник +» было признано виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ст. 13.11.1 Кодекса РФ об административных правонарушениях и подвергнуто к административному наказанию в виде штрафа в размере десять тысяч рублей¹.

Рассмотрим иные трудовые споры, возникающие по вопросам дискриминации на рабочем месте. К ним можно отнести дискриминацию по возрасту, отказ в приеме на работу, расторжение служебного контракта с женщиной, имеющей ребенка и другие правовые споры.

Судебная коллегия рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Пахомова В.Ф. к ФБУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в ХМАО-Югре» о взыскании заработной платы и компенсации морального вреда, по апелляционной жалобе Пахомова В.Ф. на решение Нижневартовского городского суда от 12.10.2015 года.

Заслушав доклад судьи Назарука М.В., судебная коллегия установила, что Пахомов В.Ф. обратился в суд с вышеуказанным иском, мотивируя требования тем, что состоял в трудовых отношениях с ответчиком. С определенного времени ему перестали начислять стимулирующие надбавки. За выполнение той же работы его более молодой коллега имеет большую зарплату, в связи с чем истец полагает, что по отношению к нему проводится дискриминация в связи с его возрастом. Суд установил, что у ответчика имелась обязанность по выплате истцу стимулирующих выплат в оспариваемый в жалобе период.

¹ Решение мирового судьи 15-го судебного участка свердловского района г. Иркутска от 09.03.2016 по делу № 5-85/2016 об административном правонарушении, а именно распространении информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера. URL // <https://rospravosudie.com/court-sudebnyj-uchastok-15-sverdlovskogo-okruga-g-irkutska-s/act-228625223/>.

Рассмотрев гражданское дело, судебная коллегия отменила решение Нижневартовского городского суда, обязала Федеральное бюджетное учреждение здравоохранения выплатить в пользу Пахомова В.Ф. заработную плату и компенсацию морального вреда¹.

Судебная коллегия заслушав доклад судьи Маримова В.П. дело по иску Марченко Н.А. к ПАО «ТАГМЕТ» о признании незаконным отказа в приеме на работе, обязанности заключить трудовой договор, признании действий работодателя дискриминационными, взыскании компенсации морального вреда, по апелляционной жалобе Марченко Н.А. на решение Таганрогского городского суда Ростовской области от 17 ноября 2015 года, установила, что Марченко Н.А. работала в железнодорожном цехе «ТАГМЕТ». Потом она была уволена в связи с сокращением штата. Когда должность была восстановлена, истец направила ответчику заявление о приеме на работу на прежнее место. Получив отказ, истец расценивает это как дискриминацию, т.к. ее квалификация и опыт работы соответствуют требованиям, но при этом на должность приняты другие сотрудники.

Суд первой инстанции пришел к выводу, что отказ в приеме истца на работу не связан с дискриминацией, а так же, что заявление Марченко Н.А. поступило после утверждения иной кандидатуры на вакантную должность.

В силу действующего законодательства на работодателя не может быть возложена обязанность заключить с лицом, ищущим работу, трудовой договор. Наличие причин отказа в приеме на работу, носящих дискриминационный характер, судом не установлено.

¹ Апелляционное определение судебной коллегии суда Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 02.02.2016 по делу № 33-226/2016 о взыскании заработной платы и компенсации морального вреда. URL // <https://rospravosudie.com/court-sud-xanty-mansijskogo-avtonomnogo-okruga-xanty-mansijskij-avtonomnyj-okrug-s/act-515658998/>.

Рассмотрев дело, судебная коллегия оставила апелляционную жалобу Марченко Н.А. без удовлетворения¹.

Суд, рассмотрев гражданское дело по иску о признании незаконным отказа в приеме на работу, возложении обязанности заключить трудовой договор, установил, что истец обратился в суд к ответчику с вышеупомянутым иском. В обоснование указал, что он обратился к ответчику с предложением о приеме его на работу. Ознакомившись с его резюме, ответчик отказал истцу. Зайдя на сайт истец обнаружил, что объявление о приеме на работу размещено ответчиком повторно, при этом отказ в приеме его на работу сохранился. Полагает, что отказ является необоснованным, ограничивает его в трудовых правах, не связан с его деловыми качествами, а обусловлен его возрастом, что является дискриминацией: кандидаты на должность, которых ответчик рассматривает, имеют меньший, чем у него трудовой стаж, у них отсутствует доп. образование, вместе с тем, они моложе его. Просит признать отказ в приеме на работу необоснованным, возложить на ответчика обязанность заключить с ним трудовой договор.

Суд отказал в удовлетворении исковых требований. Обращение к работодателю о приеме на работу не влечет безусловную обязанность в заключение трудового договора, поскольку работодатель вправе самостоятельно осуществлять подбор работников. Истец не ограничен в трудовых правах по причинам, указанным в ст. 3 Трудового кодекса РФ².

¹ Апелляционное определение судебной коллегии Ростовского областного суда от 10.03.2016 по делу № 33-3667/2016 о признании незаконным отказа в приеме на работу, обязанности заключить трудовой договор, признании действий работодателя дискриминационными, взыскании компенсации морального вреда. URL // <https://rospravosudie.com/court-rostovskij-oblastnoj-sud-rostovskaya-oblast-s/act-517865403/>.

² Решение Октябрьского районного суда от 09.03.2016 по делу № 2-1787/2016 о признании незаконным отказа в приеме на работу, возложении обязанности заключить трудовой договор. URL // <https://rospravosudie.com/court-oktyabrskij-rajonnyj-sud-g-ekaterinburga-sverдловskaya-oblast-s/act-517784174/>.

Губкинский районный, рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по иску Федорова Д.Н. к ОМВД Российской Федерации по городу Губкинскому о признании действий работодателя по невыплате премии дискриминацией, взыскании компенсации морального вреда, установил, что Федоров Д. Н. работает в ОМВД России по г. Губкинский. Приказом «О премировании» была произведена выплата разовой денежной премии. Однако Федоров не получил данную премию. Поскольку обоснованных причин для невыплаты премии не было, полагает, что к нему была проявлена дискриминация. Невыплата премии унизила его, поставив в ряд сотрудников грубо нарушивших закон. Указанные действия причинили ему нравственные страдания, которые могут быть компенсированы денежной суммой. Из материалов дела следует, что истец находился в отпуске. Затем истец находился на больничном отпуске. То обстоятельство, что истец фактически не осуществлял должностные функции, явилось основанием не включать истца в список сотрудников, подлежащих премированию. Таким образом, доводы истца о том, что указанная выплата являлась обязательной выплатой к его денежному довольствию, суд находит несостоятельными.

Рассмотрев дело суд оставил без удовлетворения иски Федорова Д.Н. к ОМВД Российской Федерации по городу Губкинскому о признании действий работодателя по невыплате премии дискриминацией и взыскании компенсации морального вреда¹.

Судебная коллегия, рассмотрев апелляционные жалобы С.Е. Бондаренко и Первичной профсоюзной организации СОЦПРОФ на решение Красногорского городского суда по иску к Министерству культуры Московской области о признании незаконным расторжение служебного контракта, восстановлении на работе, взыскании заработной

¹ Решение Губкинского районного суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 28.03.2016 по делу № 2-328/2016 о признании действий работодателя по невыплате премии дискриминацией, взыскании компенсации морального вреда. URL // <https://rospravosudie.com/court-gubkinskij-rajonnyj-sud-yamalo-neneckij-avtonomnyj-okrug-s/act-515514039/>.

платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда, заслушав доклад судьи Бекловой Ж.В. установила, что первичная профсоюзная организация СОЦПРОФ в интересах Бондаренко С.Е. обратилась в суд с иском к Министерству культуры Московской области. Требования мотивированы тем, что с Бондаренко С.Е. был заключен служебный контракт. Через 2 года года Бондаренко был предоставлен отпуск по уходу за ребенком до достижения возраста полутора лет. Через год Башариной Т.А. подано заявление о выходе на работу в связи с достижением её ребенком трехлетнего возраста. Через месяц Бондаренко стало известно об увольнении. Заблаговременно (за неделю) Бондаренко С.Е. о предстоящем увольнении не предупреждалась. С приказом об увольнении Бондаренко не ознакомлена, трудовая книжка с не выдана, окончательный расчет не произведен. Профсоюзная организация считает, что ответчиком было нарушено действующее законодательство, запрещающее работодателю до истечения срока трудового договора (контракта) производить увольнение работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до полутора лет. Тем самым ответчик допустил дискриминацию женщины с семейными обязанностями.

Ущемления прав Бондаренко С.Е. нанимателем не допущено. Расторжение служебного контракта и увольнение истицы имело место не по инициативе представителя нанимателя, а по иному основанию: выход на работу отсутствовавшего государственного гражданского служащего, за которым в соответствии с федеральным законом сохраняются должность государственной гражданской службы.

Руководствуясь ст.328 ГПК РФ, судебная коллегия приняла решение: апелляционные жалобы оставить без удовлетворения.¹

¹ Апелляционное определение Московского областного суда от 02.02.2016 по делу № 33-5743/2016 о признании незаконным расторжение служебного контракта, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда. URL // <https://rospravosudie.com/court-moskovskij-oblastnoj-sud-moskovskaya-oblast-s/act-517607128/>.

Как показывает судебная практика, часто встречаемым в повседневной жизни случаем трудовой дискриминации является распространение дискриминационных требований со стороны работодателя к искомому работнику, выраженные в виде половых и возрастных предпочтений, а так же требованиях к внешности и здоровому образу жизни кандидата. Стоит заострить внимание на том моменте, что не все работодатели понимают свою вину. Есть случаи, когда работодатель и не желал нарушать права кандидатов, но по незнанию, дискриминационные требования расцениваются им как важные в силу характера профессии, так продавец должен иметь приятную внешность и не иметь вредных привычек. В данном случае речь идет о неумышленной дискриминации.

Изучив судебную практику, так же следует подчеркнуть, что далеко не все работающие люди осознают суть такого социального явления как дискриминация. Иногда работники видят дискриминационные ограничения своих прав даже в правомерном поведении работодателя и наоборот.

Из всего вышесказанного можно выделить одну, но весьма серьезную проблему – незнание гражданами сути и сущности такого явления как дискриминация.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В исследовании был рассмотрен принцип трудового права – запрещение дискриминации. Термин «дискриминация» означает любое неравное положение работника, установление ограничений (преимуществ) или нарушение трудовых прав и свобод, связанное с его возрастом, половой, расовой принадлежностью, происхождением, имущественным социальным, должностным или семейным положением, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Под деловыми качествами работника следует понимать его личностные качества (опыт, здоровье, образование) и профессионально-квалификационные качества (профессия, специальность, квалификация), позволяющие выполнять определенную трудовую функцию, а так же другие требования, связанные со спецификой работы и необходимые для выполнения трудовой функции (знание иностранных языков, умение работать с ПК).

По форме проявления различают прямую и косвенную дискриминацию. Однако в Трудовом кодексе Российской Федерации нет ни самого понятия «Дискриминация», ни разграничения прямой дискриминации от косвенной, что значительно усложняет процесс разбирательства и доказывания в суде при проявлении косвенной дискриминации со стороны работодателя.

Другой проблемой на практике выступает незнание и непонимание, как работодателем, так и работником содержания и сути дискриминации, а, следовательно, и дискриминационных случаев.

Проявление дискриминации в области труда недозволительно по международному и национальному законодательству. Запрещение дискриминации – один из основополагающих принципов трудового права.

Однако законодатель установил дозволительные случаи ограничения трудовых прав в отношении работников, относящихся к категории лиц, нуждающихся в особой защите. К ним относятся несовершеннолетние работники, женщины, в том числе беременные или имеющие детей в возрасте до 3х лет, инвалиды, граждане, поступающие на гражданскую и муниципальную службу, а сотрудники органов ФСБ.

В особой защите со стороны государства нуждаются граждане, имеющие ВИЧ – инфекцию. Законодатель прямо установил запрет на ограничения трудовых прав данной категории граждан, на основании наличия у них ВИЧ – инфекции. Тем самым, государство обеспечивает их право на свободный труд и выбор профессии.

Механизм правовой защиты в случаях, когда лицо подверглось дискриминации, недостаточно эффективен. Ни Государственная инспекция труда (т.к. не решает индивидуальные трудовые споры), ни комиссия по трудовым спорам (т.к. не решает споры, входящие в компетенцию суда), ни профессиональные союзы не вправе разрешать спор дискриминационного характера. Прокуратура может возбудить дело об административном правонарушении и выдать работодателю предписание об устранении выявленных нарушений. Единственный орган, способный восстановить нарушенные права работника – суд. Такой порядок ухудшает положение работников и снижает их возможности при защите нарушенных прав.

Изучив литературу, посвященную проблемам трудовой дискриминации и судебную практику, был составлен ряд предложений по борьбе с дискриминацией:

1. Необходимо законодательно закрепить термин «Дискриминация». Описать и закрепить в законе конкретные примеры (случаи) действий, которые считаются дискриминационными. Перечень должен быть открытым и содержать основные и самые распространенные случаи трудовой дискриминации, носящие примерный характер. Так, п. 1, п. 2 и п. 3 ст. 3 ТК РФ целесообразно изложить следующим образом:

Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Проявление дискриминации запрещено.

Дискриминация – нарушение или ограничение в трудовых правах и свободах, а так же 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 к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

К дискриминационным случаям следует относить:

- установление дискриминационных требований в объявлениях о вакансиях, (конкурсах) в том числе, установление требований к знанию иностранного языка, в случаях, когда в этом нет необходимости;

- установление разных окладов на одних и тех же должностях, если название должностей в штатном расписании и должностные инструкции одинаковые;

- установление разной часовой ставки оплаты труда на одинаковых должностях в зависимости от полного и неполного рабочего времени;

- установление на время испытательного срока меньшей заработной платы;

- начисление более низкой зарплаты лицам, осуществляющим работу на дому, по сравнению с офисными работниками и иные случаи.

2. Установить запрет виктимизации и ввести административную ответственность за ее допущение.

Необходимо дополнить ст. 2 ТК РФ следующим пунктом:

запрещение виктимизации, а именно ухудшения положения работника, в том числе моральное преследование или увольнение работника по причине защиты им своих трудовых прав, свобод и интересов;

Необходимо включить в КоАП РФ ст. 5.27.2., которую целесообразно сформулировать следующим образом:

Проявление виктимизации в сфере труда – целенаправленного процесса ухудшения положения работника, в том числе моральное преследование или увольнение работника по причине защиты работником своих трудовых прав, свобод и интересов –

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от трех тысяч до семи тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от четырех тысяч до семи тысяч рублей; на юридических лиц – от тридцати до пятидесяти тысяч рублей.

Примечание. Под моральным преследованием в настоящей статье следует понимать оскорбление, необоснованную критику, унижение чести и достоинства личности на протяжении длительного времени, агрессивное поведение, распространение заведомо ложной информации, психологическое давление и иные меры, несущие неблагоприятные последствия психическому и (или) физическому здоровью работника, создающие дискомфорт на рабочем месте.

3. Установить внесудебную форму защиты от дискриминации. Так необходимо увеличить количество органов, разрешающих дискриминационные случаи и рассматривающие вопросы борьбы с дискриминацией. Таковым может выступать, во-первых, отдельный специальный орган, занимающийся вопросами дискриминации в сфере труда, а во-вторых, данными полномочиями можно наделить ГИТ. В последнем случае необходимо внести изменения в ст. 3 ТК РФ, а в ст. 356 ТК РФ включить указанное полномочие.

– п. 4 ст. 3 ТК РФ следует откорректировать следующим образом:

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться с заявлением о восстановлении нарушенных прав,

возмещении материального вреда и компенсации морального вреда в государственную инспекцию труда или в суд.

– ст. 356 ТК РФ нужно дополнить пунктом, следующего содержания:
осуществляет в соответствии с законодательством Российской Федерации рассмотрение дел, связанных с дискриминацией.

Дискриминация в настоящее время широко распространена. Это обусловлено непониманием сути данного явления и его негативных последствий. Поэтому далеко не каждый работник готов с ней бороться. Однако перемен в данной сфере можно добиться, путем преобразований и изменений действующего трудового законодательства.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Нормативные правовые акты

Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (в ред. от 05.02.2014 № 2-ФКЗ) // Российская газета. 1993. 25 декабря.

Конвенция № 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. № 44. Ст. 448.

Конвенция МОТ № 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле» (принята в г. Женеве 11.07.1947 на 30-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Собрание законодательства РФ. 2001. № 50. Ст. 4650.

Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948) // Российская газета. 1998. 10 декабря.

Декларация Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (принята в г. Женеве 18.06.1998) // Российская газета. 1998. 16 декабря.

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. от 30.12.2015) // Российская газета. 2001. 31 декабря.

Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (в ред. от 09.03.2016) // Российская газета. 2001. 31 декабря.

Уголовный Кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (в ред. от 30.12.2015) // Собрание законодательства РФ. 1996. № 25. Ст. 2954.

Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ» (в ред. от 30.12.2015) // Российская газета. 2004. 31 июля.

Федеральный закон от 02.02.2007 № 25-ФЗ (в ред. от 15.02.2016) «О муниципальной службе в Российской Федерации» // Российская газета. 2007. 7 марта.

Федеральный закон от 30.03.1995 № 38-ФЗ (в ред. от 23.05.2016) «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ – инфекции)» // Российская газета. 1995. 12 апреля.

Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (в ред. от 29.12.2015) // Российская газета. 1995. 2 декабря.

Судебная практика

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. 2004. 8 апреля.

Решение мирового судьи судебного участка № 29 Октябрьского судебного района г. Самары от 08.02.2016 по делу №5-76/2016 об административном правонарушении, а именно распространении информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера. URL // <https://rospravosudie.com/court-sudebnyj-uchastok-29-samarskoj-oblasti-s/act-226463979/>.

Апелляционное определение судебной коллегии суда Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 02.02.2016 по делу № 33-226/2016 о взыскании заработной платы и компенсации морального вреда. URL // <https://rospravosudie.com/court-sud-xanty-mansijskogo-avtonomnogo-okruga-xanty-mansijskij-avtonomnyj-okrug-s/act-515658998/>.

Апелляционное определение судебной коллегии Ростовского областного суда от 10.03.2016 по делу № 33-3667/2016 о признании незаконным отказа в приеме на работу, обязанности заключить трудовой

договор, признании действий работодателя дискриминационными, взыскании компенсации морального вреда. URL // <https://rospravosudie.com/court-rostovskij-oblastnoj-sud-rostovskaya-oblast-s/act-517865403/>.

Решение мирового судьи судебного участка № 1 Городищенского района Пензенской области от 01.04.2016 по делу №5-418/2016 об административном правонарушении, а именно распространении информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера. URL // <https://rospravosudie.com/court-sudebnyj-uchastok-mirovogo-sudi-1-gorodishenskogo-rajona-penzenskoj-oblasti-s/act-228843069/>.

Решение мирового судьи судебного участка №1 г. Мирного Архангельской области от 11.10.2013 по делу № 4-481/13 об административном правонарушении, а именно распространении информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера. URL // <https://rospravosudie.com/court-sudebnyj-uchastok-1-g-mirnyj-s/act-212331197/>.

Решение мирового судьи Измалковского судебного участка Липецкой области от 07.05.2014 по делу №5-224/2014 об административном правонарушении, а именно распространении информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера. URL // <http://sudact.ru/magistrate/doc/hbVxzCEdjnQx/>.

Решение мирового судьи судебного участка № 2 Мирнинского судебного района Архангельской области от 11.04.2016 по делу № 4-264/2016 об административном правонарушении, а именно распространении информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера.

URL // <https://rospravosudie.com/court-sudebnyj-uchastok-2-g-mirnyj-s/act-228883942/>.

Решение Губкинского районного суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 28.03.2016 по делу № 2-328/2016 о признании действий работодателя по невыплате премии дискриминацией, взыскании компенсации морального вреда. URL // <https://rospravosudie.com/court-gubkinskij-rajonnyj-sud-yamalo-neneckij-avtonomnyj-okrug-s/act-515514039/>.

Решение мирового судьи 15-го судебного участка свердловского района г. Иркутска от 09.03.2016 по делу № 5-85/2016 об административном правонарушении, а именно распространении информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера. URL // <https://rospravosudie.com/court-sudebnyj-uchastok-15-sverdlovskogo-okruga-g-irkutska-s/act-228625223/>.

Апелляционное определение Московского областного суда от 02.02.2016 по делу № 33-5743/2016 о признании незаконным расторжение служебного контракта, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда. URL // <https://rospravosudie.com/court-moskovskij-oblastnoj-sud-moskovskaya-oblast-s/act-517607128/>.

Решение Октябрьского районного суда от 09.03.2016 по делу № 2-1787/2016 о признании незаконным отказа в приеме на работу, возложении обязанности заключить трудовой договор. URL // <https://rospravosudie.com/court-oktyabrskij-rajonnyj-sud-g-ekaterinburga-sverdlovskaya-oblast-s/act-517784174/>.

Определение ВС РФ от 10.01.2014. № 5 - КГ13-146 Осуществляя функцию по надзору и контролю за работодателями, государственная инспекция труда выявляет правонарушения, но не решает трудовые споры, так как не является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров и не может его заменить. URL //

[https://docviewer.yandex.ru/?url=http%3A%2F%2Fmopo.lukoil.ru%2Fi%2Fupload_img%2Ffiles%2F\)%2Fa%2F0_1398174059_Opredelenie_VS_RF_ot_10.01.2014_\(polnomochiya_gos.inspektsii_truda\).doc&name=0_1398174059_Opredelenie_VS_RF_ot_10.01.2014_\(polnomochiya_gos.inspektsii_truda\).doc&lang=ru&c=57551f4df9ea](https://docviewer.yandex.ru/?url=http%3A%2F%2Fmopo.lukoil.ru%2Fi%2Fupload_img%2Ffiles%2F)%2Fa%2F0_1398174059_Opredelenie_VS_RF_ot_10.01.2014_(polnomochiya_gos.inspektsii_truda).doc&name=0_1398174059_Opredelenie_VS_RF_ot_10.01.2014_(polnomochiya_gos.inspektsii_truda).doc&lang=ru&c=57551f4df9ea).

Определение Верховного Суда РФ от 21.03.2014 N 47-КГ14-1 О признании незаконным предписания о запрете применения приказа об установлении работникам ненормированного рабочего дня и об отмене приказа об объявлении простоя в части изменения работникам режима рабочего времени. Обстоятельства: В связи с обращением работников проведена проверка, по результатам которой вынесено предписание об устранении нарушений трудового законодательства. Решение: Требование удовлетворено, поскольку оспариваемое предписание вынесено государственным инспектором труда, в том числе по вопросам, не относящимся к его компетенции. URL // https://docviewer.yandex.ru/?url=http%3A%2F%2Fmopo.lukoil.ru%2Fi%2Fupload_img%2Ffiles%2F4%2F1%2F0_1398173849_Opredelenie_VS_RF_ot_21.03.2014.doc&name=0_1398173849_Opredelenie_VS_RF_ot_21.03.2014.doc&lang=ru&c=57551ed2e4c0.

Литература

Большой юридический словарь.— М.: Инфра- М. А. Я. Сухарев, В. Е. Крутских, А.Я. Сухарева. 2003. С. 858.

Бумаженко Н.И. Учебно-методическое пособие/ – Витебск : УО «ВГУ им. П.М. Машерова», — 2010. – 229 с.

Владыко Н. Особенности регулирования труда женщин // Я – специалист по кадрам. 2011. № 14. С. 37 – 41.

Всемирный банк. Women, Business and the Law. 2015. // URL: <http://wbl.worldbank.org>.

Гвоздицких А.В. Дискриминация в трудовых отношениях: Рекомендации по процессуальной работе представителя. М.: ЦСТП, 2008. 104 с.

Гвоздицких А.В. Проект «Дискриминация в сфере труда: практическая помощь пострадавшим и разработка механизмов защиты» 2008. // URL: <http://www.hrighs.ru/text/b26/Chapter7%201.htm>.

Деменева Н. А. Дискриминация в сфере труда: проблемы методологии // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 2. С. 42 – 46.

Едовина Т. Женщинам не дают работать // Коммерсант. 2015. № 166. С. 2.

Емельянов И.Л. Виктимность и виктимизация: понятие, виды, проблемы профилактики // Известия алтайского государственного университета. 2013. № 2. С. 241 – 245.

Ефремова Т.Ф. Новый словарь русского языка. Толково-словообразовательный. – М.: Дрофа, Русский язык, 2000. 1233 с.

Живихина И. Б. К вопросу о неюрисдикционной форме защиты права собственности // Российский судья. 2006. № 1. С. 35 – 38.

Журавлев Д. Дискриминация в сфере труда // Солидарность. 2013. № 20. С. 13 – 16.

Журавлев Д. Дискриминация в сфере труда // Солидарность. 2013. № 21. С. 23 – 25.

Информационный портал для руководителей и специалистов. URL: <http://prom-nadzor.ru/content/diskriminaciya-rabotnikov>.

Кофанова Т.А., Пунанова Т.И. Проявление дискриминации на российском рынке труда // Научный вестник КГТУ. 2013. № 2. С. 37 – 45.

Куревина Л.В. Дискриминация в сфере трудовых отношений // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. 2014. № 11. С. 22 – 24.

Лахова Е. Не женское это дело. Полит. Ру. URL: http://polit.ru/article/2015/09/11/women_work/.

Мазин А. Л. Трудовая дискриминация и управление персоналом // Управление персоналом. 2003. № 1. С. 80 – 83.

Мазин А. Дискриминация на российском рынке труда // Человек и труд. 2011. № 8. С. 22 – 26.

Михайлова А. Трудоустройство без дискриминации: миф или реальность? Информационно – правовой портал Гарант.ру. URL: <http://www.garant.ru/article/555098/>.

Новицкий В. Курс «Противодействие ксенофобии и этнической дискриминации». Ч. 1 : учеб. пособие для сотрудников аппаратов уполномоченных и ко- мис. по правам человека в РФ / [сост. О. Федорова]. — М. : Моск. Хельсинк. группа, 2005. — 286 с.

Павловская О.Ю. К вопросу о дискриминации в сфере трудовых правоотношений // Право и экономика. 2013. № 12. С. 45 – 49.

Панченко А.Е. Проблема дискриминации в сфере труда // Молодой ученый. 2014. № 4. Часть 7. С. 862 – 864.

Попов А. Недовольный сотрудник пожаловался в ГИТ // Трудовые споры. 2015. № 2. С. 70 – 75.

Солдаткин Д.В. Защита от дискриминации в трудовых отношениях : Автореф. дис., канд. юрид. наук : 12.00.05 Москва, 2006. 24 с.

Соловьев А. Защищает ли работников действующее законодательство от преследования на рабочем месте? // Гражданин и право. 2007. № 12. С. 74 – 81.

Справочная система Кодекс // URL: http://www.kodeks.ru/pravoprimeritel'naja_praktika.html

Тодэ Н.О. Проявления дискриминации в трудовых отношениях // Кадровик.ру . 2011. №3. С. 12 – 20.

Комментарий к Уголовному кодексу РФ // URL: <http://www.ugolkod.ru/kommentarii-k-st-136-uk-rf>.

Чеплюк А.Я. Интернет – конференция Омской юридической Академии. К вопросу о совершенствовании российского трудового законодательства о способах защиты права при дискриминации. 2014. // URL: <http://conf.omui.ru/content/k-voprosu-o-sovershenstvovanii-rossiyskogo-trudovogo-zakonodatelstva-o-sposobah-zashchity>.