

Лобанов Вадим Игоревич, студент 2 курса магистратуры, факультет «Институт философии и права», кафедра конституционного права, муниципального права, конституционного судебного процесса и государственного, муниципального управления. Новосибирский национальный исследовательский государственный университет, Российская Федерация, г. Новосибирск

Мирошниченко Александр Владимирович, студент 2 курса магистратуры, факультет «Институт философии и права», кафедра конституционного права, муниципального права, конституционного судебного процесса и государственного, муниципального управления. Новосибирский национальный исследовательский государственный университет, Российская Федерация, г. Новосибирск

СПОСОБЫ ЗАЩИТЫ ОТ ДИСКРИМИНАЦИИ В ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: ДОКТРИНА И ПРАКТИКА

Аннотация: В статье авторы рассказывают о существующих в Российской Федерации способах защиты от дискриминации в сфере труда, опираясь на труды российских ученых правоведов; приводят примеры судебной практики по делам связанным с дискриминацией в сфере труда; описывают существующие проблемы и пробелы в законодательстве и предлагают способ их решения. Также авторы уделяют внимание роли органов прокуратуры в способах защиты нарушенных прав людей, подвергнувшихся дискриминации.

Ключевые слова: право, дискриминация, трудовые, правоотношения, суд, защита, прокуратура.

Abstract: In the article, the authors talk about the existing methods of protection against discrimination in the sphere of labor in the Russian Federation, based on the works of Russian legal scholars; give examples of judicial practice in cases related to discrimination in the sphere of labor; describe existing problems and gaps in legislation and suggest a way to solve them. The authors also pay attention to the role of the prosecutor's office in ways to protect the violated rights of people who have been discriminated against.

Keywords: law, discrimination, labor, legal relations, court, defense, prosecutor's office.

По статье сорок пятой Конституции России, гарантируется государственная защита прав и свобод человека и гражданина. Каждый вправе защищать свои права и свободы всеми незапрещенными способами. Наука трудового права говорит о двух способах защиты прав в трудовой сфере-юрисдикционном и неюрисдикционном [4]. Главное разграничение между данными способами состоит в том, что обеспечением защиты прав граждан в юрисдикционной форме занимаются определенные государственные органы, специально уполномоченные на этот вид деятельности государством, с характерным для каждого из данных органов строгим процессуальным регулированием деятельности, а защита прав и свобод индивида неюрисдикционным способом находит свое отражение в рамках материального правоотношения и осуществляется, обычно, самими субъектами правоотношения.

Неюрисдикционные способы защиты заключается в том, что субъект, считающий, что он подвергся нарушению своих прав, принимает меры по восстановлению своих прав без обращения в определенные государственные органы (например, прокуратуру) или в суд (т.е. лицо, в основном, полагается только на собственные действия). Несмотря на выбор данного способа защиты, допускается возможность обращения в определенные гос. органы или суд, которые могут помочь в защите нарушенных прав.

Самостоятельные действия лица, без обращения в спец. органы или суд называются самозащитой (способность индивида защищать свои права и свободы всеми незапрещенными способами). Вариантов осуществления самозащиты существует множество: это и обжалование различных решений гос. органов в вышестоящие инстанции, это и распространение в СМИ различной информации, с целью придать общественной огласке нарушенные права конкретного лица или лиц, это и обращение в различные общественные организации (в т.ч. и в международные) и т.д. Однако следует сказать, что самозащита не всегда является эффективным способом защиты от дискриминации, предпочтительнее всегда будут юрисдикционные формы [3].

При юрисдикционном способе защиты выделяют защиту, путем обращения в суд (посредством конституционного, гражданского, административного и уголовного судопроизводства) и защита, несвязанная с обращением в суд (т.е., отсутствует обращение за помощью суда). Способ защиты нарушенного права в суде, на современном этапе развития России является одним из самых действенных способов. В соответствии с ч. 4 ст. 3 ТК РФ лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда. До внесения правок в статью третью Трудового Кодекса России в 2006 году, с заявлением об устранении дискриминации можно было обращаться и в органы системы федеральной инспекции труда. Теперь же, статья третья Трудового Кодекса России не предусматривает такого обращения, поскольку эти органы не должны выполнять юрисдикционные функции, присущие судам. Таким образом, права граждан, подвергшихся дискриминации в сфере труда, защищаются только в суде [6]. Такая ситуация значительно затрудняет способность работников, столкнувшихся с дискриминацией, отстоять свои права. Отсутствие возможности рассмотрения данной категории дел вне суда приводит к длительному судебному разбирательству, что негативно сказывается на моральном и материальном положении работника. В этой связи, необходимо

создать особый орган для защиты прав граждан, подвергнувшихся дискриминации (он мог бы рассматривать дела, связанные с дискриминацией, наряду с судом) и внесение в часть четвертую статьи третьей, Трудового Кодекса России соответствующих изменений.

Споры, возникающие в трудовых правоотношениях в России, рассматриваются судами общей юрисдикции. Как правило, это районные суды, служащие первой инстанцией, в которую обращается работник пострадавший от дискриминации.

Работник чьи права были нарушены, вправе подать жалобу в районный суд в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки. За разрешением индивидуального трудового спора о невыплаченной заработной плате он может подать соответствующий иск к работодателю в суд в течение 1 года со дня закрепленных сроков выплаты данных сумм, в том числе в случае ненадлежащей денежной выплата (з/п или другой выплата), выплачиваемой работнику при увольнении (статья 392 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Гражданин, работающий в организации, волен выбрать одно из следующих видов исковых заявлений, в которых будут указываться такие основания:

- Просьба признать действия работодателя не основанным на законе и в качестве оснований приводить доказательства, в том числе и о том, что работник подвергся дискриминации от работодателя;

- Просьба признать действия работодателя, которые привели к увольнению работника- дискриминационным;

- Предоставить суду иск о том, что данный работодатель систематически совершает действия, которые приводят к дискриминации работника [2].

Главной проблемой при защите нарушенных прав в суде лицами, подвергшихся дискриминации, является вопрос о том, кто должен осуществлять

доказывание того что дискриминация имела место. Частью первой статьи пятьдесят шестой Гражданского Процессуального Кодекса России закрепляется, что каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом. Это означает, что лицо, считающее, что оно подверглось дискриминации в сфере труда, будет обязано доказывать этот факт в суде. Конституционный Суд России в своем определении, изданном более 18 лет назад, пришел к выводу, о том, что профсоюзный орган обязан предоставлять суду доказательства дискриминационного увольнения своего сотрудника [8]. Т.е. суд, к сожалению, подтвердил, что бремя доказывания, даже в дискриминационных делах, будет возлагаться на истца.

Многие годы, исследователи проблемы дискриминации в РФ говорят о необходимости облегчения бремени доказывания дискриминации. Так, Н.М. Митина выдвигала идею о полном переложении бремени на ответчика при проявлении дискриминации при осуществлении найма нового работника, и распределение бремени доказывания между истцом и ответчиком в иных ситуациях [3]. В самом деле, необходимость смягчения бремени доказывания фактов дискриминации давно назрела в российском обществе. Но, полная передача бремени доказывания ответчику может привести и к негативным последствиям и может послужить поводом для злоупотреблений истцами своими субъективными правами. Чтобы решить данную проблемную ситуацию, стоит добавить положения в Постановление Пленума Верховного Суда РФ (далее Пленума ВС России) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», которые бы содержали предложения по переложению или перераспределению бремени доказывания фактов дискриминации от истца к ответчику, а также предусмотреть возможность использования статистики, которая могла бы собираться в концертной организации (чтобы можно было показать разницу в отношении работодателя к конкретным индивидам). Некоторые ученые, такие, как Е.С. Герасимова и Н.Л. Лютов высказывались об узаконивании специальных тестов

для работодателя, которые могли бы служить доказательством дискриминации, когда ложные соискатели работы приходят на интервью к работодателю, чтобы понять его отношение к разным группам граждан; а также дать возможность судам самостоятельно возбуждать и расследовать антидискриминационные дела [2].

Убедить уполномоченные органы о наличии к себе дискриминационного отношения в нынешней России, достаточно сложно, в связи с чем дела о дискриминации выигрываются работниками в судах очень редко, и в очевидных порой случаях, проигрывают суды работодателям. И лишь в редких случаях, при наличии просто неопровержимых доказательств, суды могут удовлетворить требования истца и признать действия работодателя дискриминационными. Как пример, можно привести решение, Бийского городского суда Алтайского края в решении от 28.12.2015, который сделал вывод о том, что действия одного алтайского промышленного филиала по отношению к А.И. Волокину носили дискриминационный характер. В мотивировочной части решения, суд указал, что, следуя нормам ТК России и локальными актами предприятий, премия входит в составную часть заработной платы истца как доплата стимулирующего характера за добросовестное исполнение трудовых обязанностей, и назначение данной премии является обязанностью работодателя при отсутствии оснований для депремирования, установленных локальными актами работодателя. Поскольку в приказе о лишении премии данного работника отсутствуют объективные причины лишения его премии, а в локальном нормативном акте филиала, на который ссылался приказ, как на причину лишения премии, не регламентируются вопросы оплаты труда в данной организации, суд сделал вывод о том, что ответчиком истцу А.И. Волокину незаконно не была начислена и выплачена премия по результатам производственно-хозяйственной деятельности. Поскольку каких-либо оснований для депремирования истца ответчиком в ходе рассмотрения дела не представлено и не доказано, исходя из повременно-премиальной системы оплаты труда истца, выплата последнему премии является обязательной. Таким образом, суд обнаружил в действиях

ответчика наличие дискриминации в сфере труда, в отношении А.И. Волокина [10].

Бывают такие случаи, когда в результате дискриминирующих действий причиняется материальный ущерб. Он должен быть возмещен лицом, нанесшим данный ущерб. Помимо этого, лицо, подвергшееся дискриминации, имеет право на выплату компенсации за причиненный моральный вред (часть четвертая статьи 3 Трудового Кодекса России). Размер компенсации морального вреда не зависит от возмещения, причиненного дискриминацией материального ущерба. При определении его размера учитываются степень физических и нравственных страданий, причиненных дискриминацией, вина лица, который предпринял действия дискриминационного характера, и иные обстоятельства, заслуживающие внимания. Но, анализ судебной практики, к сожалению, показал, что суммы компенсации морального вреда, которые выплачивает ответчик ничтожно малы, и, не коим образом не могут возместить понесенные работником моральные или нравственные страдания (например, это такие суммы как 1000 [9] или 2000 [11] рублей), причиненные фактом дискриминации. Данную практику надо коренным образом менять, путем внесения изменений в законодательство (можно, например, установить обязательные минимальные суммы компенсации морального вреда, которые бы выплачивались за определенные категории дел).

Данная практика уже используется современными странами, такими как в США. Данная модель носит название «штрафных убытков», она предполагает выплаты в фиксированных размерах, установленных для различных видов нарушений трудовых прав и выплачиваемых при установлении судом факта нарушения трудовых прав (например, в случае незаконного увольнения, взыскивается штрафная компенсация в размере двенадцати зарплат работника, заработанных им за месяц). Определенная доля поступает в бюджет государства, другая же достается пострадавшему лицу. Эта модель успешно себя зарекомендовала, поскольку, при данных условиях, у государства

появляется большая заинтересованность в объективном рассмотрении дела о нарушении принципа недискриминации.

Также помимо гражданских споров о дискриминации, суды могут рассматривать дела о правонарушениях, предусмотренных Кодексом об Административных Правонарушениях России (например: часть вторая статьи 5.27 КоАП России «Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права», статья 5.42 «Нарушение прав инвалидов в области трудоустройства и занятости», статья 13.11.1. «Распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера» КоАП России и т.д. В уголовном праве также существуют нормы, за нарушение которых лицо может быть подвержено уголовной ответственности (например: статьи: 236, 136, 143, 145, 145.1 Уголовного Кодекса России.)

Не последнюю роль в осуществлении принципа запрета дискриминации играет и КС России. Конечно количество определений и постановлений КС России в сфере защиты прав граждан, подвергшихся дискриминации не так уж и велико. В то же время существует ряд важных решений, касающихся обеспечения гражданами возможности защиты от дискриминации в различных сферах общественной жизни. Значимость всех этих актов КС России, в том числе и актов, касающихся непосредственно трудовых отношений, заключается в том, что сформулированные в них правовые позиции носят общий характер, а анализ позиций, высказанных КС России касаясь содержания антидискриминационного принципа, повышают эффективность деятельности различных органов государства по предотвращению в дальнейшем всяких проявлений дискриминации отдельными лицами [3].

Среди актов КС России, связанных с защитой от дискриминации в области труда выделяются такие акты: постановление КС РФ от пятнадцатого декабря две тысячи одиннадцатого года № 28-П, в котором признаны не соответствующими статьи 7, 19, 37 (ч. 1) и 38 (ч. 1 и 2) Конституции России «положения части четвертой статьи двести шестьдесят первой Трудового

Кодекса России в той мере, в какой в системе действующего правового регулирования запрещая увольнение по инициативе работодателя женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, и других лиц, воспитывающих детей указанного возраста без матери, исключают возможность пользоваться этой гарантией отцу, являющемуся единственным кормильцем в многодетной семье, воспитывающей малолетних детей, в том числе ребенка в возрасте до трех лет, где мать в трудовых отношениях не состоит и занимается уходом за детьми» [7].

Органами прокуратуры в основном обеспечивается внесудебный порядок защиты нарушенных прав.

Прокурор осуществляет надзор за соблюдением всех законов России и предпринимает определенные действия, при обнаружении каких-либо нарушений, в том числе и при нарушении принципа запрета дискриминации конкретными субъектами. ФЗ от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» [5] наделяет органы прокуратуры соответствующими полномочиями, благодаря которым данные органы способны не допустить массовые проявления дискриминации в области труда и оказать посильную помощь лицам, которые страдают от незаконных действий работодателя [1].

При фиксировании нарушений в трудовой области прокурор применяет одну из следующих мер реагирования:

- принесение протеста на противоречащий закону правовой акт в орган или должностному лицу, которые издали этот акт, либо в вышестоящий орган или вышестоящему должностному лицу, либо обращение в суд в порядке, предусмотренном процессуальным законодательством Российской Федерации;
- внесение представления об устранении нарушений закона в орган или должностному лицу, которые полномочны устранить допущенные нарушения;
- уведомление о том, что нарушать то закон оказывается нельзя (в целях предупреждения правонарушений и при наличии сведений о готовящихся противоправных деяниях);
- выступать в суде, в интересах лиц, ставших жертвами дискриминации;

- принять меры, по привлечению лица к ответственности (уголовной или административной) за нарушение принципа запрета дискриминации.

В повседневной жизни лицо обращается в органы прокуратуры, если оно считает, что его трудовые права были нарушены (в том числе, когда оно предполагает, что в его отношении проявляются дискриминационные факты). В большинстве своем вмешательство прокурора способствует эффективному решению проблемы.

Подводя итоги, следует сказать, что защиту нарушенных прав можно осуществить как юрисдикционными так и неюрисдикционными способами.

Также следует и сказать о том, что лишь немногие граждане, ставшие жертвами дискриминации, обращаются в суд за защитой своих прав. Это объясняется тем, что у большинства либо нет возможности обратиться за помощью к профессиональному юристу, либо просто опасаются репрессий со стороны работодателя.

Все это наталкивает на мысли о том, что выдвинутые учеными юристами идеи о необходимости существенного реформирования и усовершенствования способов защиты от дискриминации, базируются не на пустом месте. Данные реформы жизненно необходимы российскому государству для его дальнейшего успешного развития и процветания.

Библиографический список:

1. Абдуллаев Э.Э. о глы Защита трудовых прав граждан Российской Федерации методами прокурорского реагирования // Трудовое право в России и за рубежом. – 2018. – № 6. – С. 44-50.

2. Лютов Н.Л. Дискриминация в сфере труда: вопросы эффективности норм и правоприменительной практики // Актуальные проблемы российского права. – 2016. – № 3. – С. 103.

3. Митина Н.М. Запрещение дискриминации в сфере труда как один из основных принципов трудового права: автореф. дис. ... канд юрид. наук. – М., 2006. – С. 26.

4. Незнамов А.В. О взаимоотношении понятий «форма защита права», «средство», «виды защиты права» // Арбитражный процесс. – 2019. – № 8. – С. 3 – 7.

5. О прокуратуре Российской Федерации: Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 (в ред. от 30.12.2020) // СЗ РФ. – 1995. – № 47. – Ст. 4472.

6. Орловский Ю.П. Постатейный комментарий к ТК РФ – СПб.: Юридическая фирма «Анды», 2017. – С. 9.

7. По делу о проверке конституционности части четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А.Е. Остаева: Постановление Конституционного Суда РФ от 15.12.2011 № 28-П // СЗ РФ. – 2011. – № 52. – Ст. 7639.

8. По запросу Первомайского районного суда города Пензы о проверке конституционности части первой статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации: Определение Конституционного Суда РФ от 04.12.2003 № 421-О // СЗ РФ. – 2004. – № 5. – Ст. 404.

9. Решение Бийского городского суда Алтайского края от 07.05.2015 по делу № 2-1725/2015 // [Электронные данные] – Режим доступа: https://sudact.ru/regular/doc/Z3fvzAi60Jdr/?regular-txt=%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D1%83+%E2%84%96+2-1725%2F2015+%®ular-case_doc=®ular-lawchunkinfo=®ular-date_from=®ular-date_to=®ular-workflow_stage=®ular-area=1018®ular-court=®ular-judge=&_=1614790877040 (дата обращения 01.12.2022).

10. Решение Бийского городского суда Алтайского края от 28.12.2015 по делу № 2-6436/2015 // [Электронные данные] – Режим доступа: <http://biyskygor.alt.sudrf.ru/> (Дата обращения: 01.12.2022).

11. Решение Тупсинского районного суда Краснодарского края от 27.11.2017 по делу № 2-1440/2017 // [Электронные данные] – Режим доступа: <https://sudact.ru/regular/doc/VMSjjdwNMNoL> (дата обращения 01.12.2022).