ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Н. Л. Лютов,*

Е. С. Герасимова**

Дискриминация в сфере труда: вопросы эффективности норм и правоприменительной практики¹

Аннотация. В статье рассматриваются проблемные аспекты защиты от дискриминации в сфере труда с точки зрения соответствия российского законодательства и правоприменительной практики международным трудовым стандартам. Авторы делают выводы о необходимости облегчения бремени доказывания, увеличения ответственности за дискриминацию и принятия норм, предусматривающих ответственность работодателя за преследование работника в связи с подачей жалобы на работодателя.

Ключевые слова: трудовое право, международное право, Международная организация труда, дискриминация в сфере труда.

DOI: 10.17803/1994-1471.2016.64.3.100-108

Принцип равенства прав граждан перед законом и судом, закреплен в ст. 19 Конституции Российской Федерации², а в ч. 3 ст. 37 Конституции прямо предусматривается запрет дискриминации применительно к оплате

труда. Специальная норма о запрете дискриминации содержится в ст. 3 Трудового кодекса РФ³, кроме того, Россия ратифицировала целый ряд международных договоров, так или иначе связанных с запретом дискриминации в целом⁴,

¹ Статья подготовлена при финансовой поддержке Министерства образования и науки РФ за счет средств гранта Президента РФ для государственной поддержки молодых российских ученых — докторов наук МД-5082.2015.6.

² СЗ РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.

³ СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

⁴ Международный пакт о гражданских и политических правах 1966 г., Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1994. № 12.

© Лютов Н. Л., Герасимова Е. С., 2016

* Лютов Никита Леонидович, доктор юридических наук, доцент, заведующий кафедрой трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)
nlioutov@mail.ru
123995, Россия, г. Москва, ул. Садовая-Кудринская, д. 9

** Герасимова Елена Сергеевна, кандидат юридических наук, доцент, заведующая кафедрой трудового права и права социального обеспечения НИУ «Высшая школа экономики»

в отношении отдельных категорий лиц⁵, а также специально — применительно к дискриминации в сфере труда⁶. Тем не менее при сопоставлении российского законодательства и правоприменительной практики, касающихся запрета дискриминации в сфере труда, с международными трудовыми стандартами по данному вопросу можно выделить несколько блоков проблем. Среди спорных норм и пробелов, связанных с правовым регулированием запрета дискриминации в России, можно выделить неоднозначность самого понятия дискриминации⁷, нечеткость в отношении запрета косвенной дискриминации, несбалансированность норм, направленных на ограничение гендерной дискриминации, иногда приводящих к целям, противоположным тем, с которыми они были приняты, неоднозначность судебной практики о дискриминации лиц с семейными обязанностями, пробелы в отношении регулирования запрета дискриминации по критерию инвалидности, возраста и др.⁸ Однако представляется, что наиболее проблематичным аспектом норм и практики относительно дискриминации в сфере труда следует считать слабость обеспечительных правовых механизмов, направленных на ее предотвращение. Этому вопросу и посвящена настоящая статья.

Бремя доказывания дискриминации

Один из самых важных аспектов антидискриминационного законодательства — вопрос о доказывании дискриминации. В статье 56 Гражданского процессуального кодекса РФ⁹ предусматривается обязанность каждой стороны доказывать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений. Если иное не предусмотрено законом. Это означает, что лицо, считающее, что оно подверглось дискриминации в сфере труда, будет обязано доказывать этот факт в суде. Конституционный Суд РФ в определении от 4 декабря 2003 г. № 421-О¹⁰ указывал, что в случае возникновения оспаривания отказа профсоюзного органа дать согласие на увольнение профсоюзного активиста в связи с предполагаемой дискриминацией по признаку профсоюзной деятельности, *профсоюзный орган обязан представить суду доказательства того, что... увольнение носит дискриминационный характер*. Таким образом, Конституционный Суд РФ прямо указал на обязанность доказывания факта дискриминации представителями профсоюза, лидером которого является увольняемый работник.

При этом доказать факт дискриминации на практике очень сложно, в связи с чем дела о дискриминации выигрываются российски-

⁵ Например: Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации 1965 г. // Ведомости ВС СССР. 18 июня 1969 г. № 25. Ст. 219; Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин 1979 г. // Ведомости ВС СССР. 23 июня 1982 г. № 25. Ст. 464; Конвенция ООН о правах инвалидов 2006 г. // Бюллетень международных договоров. 2013. № 7. С. 45—67.

⁶ Конвенция № 100 МОТ «Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности» 1951 г. // Ведомости ВС СССР. 8 мая 1956 г. № 10. Ст. 202; Конвенция № 111 МОТ «Относительно дискриминации в области труда и занятий» 1958 г. // Ведомости ВС СССР. 1 ноября 1961 г. № 44. Ст. 448.

⁷ См.: Люттов Н. Л. Дискриминация в области труда и занятий: проблемы определения // Трудовое право в России и за рубежом. 2001. № 4. С. 20—24.

⁸ См. об этих вопросах подробнее: Люттов Н. Л., Герасимова Е. С. Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство: монография. 2-е изд. М.: Центр соц.-труд. прав, 2015. С. 77—105.

⁹ Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ // СЗ РФ. 18.11.2002. № 46. Ст. 4532.

¹⁰ Определение Конституционного Суда РФ от 4 декабря 2003 г. № 421-О по запросу Первомайского районного суда города Пензы о проверке конституционности части первой статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации // СЗ РФ. 2004. Т. 5. Ст. 404.

¹¹ См. об этом подробнее: Лукьянова И. Н. Доказывание в делах о дискриминации в сфере труда в Российской Федерации // Дискриминация в сфере труда: теория и практика: науч.-практ. сборник. М., Центр соц.-труд. прав, 2008. С. 192—267; Гвоздицких А. В. Рекомендации по процессуальной работе представителя в делах о дискриминации в трудовых отношениях. М., 2008. С. 35—42.

ми работниками в судах очень редко¹¹. Даже в очевидных случаях дискриминации добиться справедливости работникам оказывается очень затруднительно¹².

Сложность доказывания дискриминации — это не специфически российский феномен, а характеристика самого этого явления. Крайне трудно доказать, что различное обращение в отношении работника или кандидата на работу связано именно с дискриминацией, а не обусловлено требованиями к деловым качествам работника или спецификой данной работы. В связи с этим системы национального законодательства разных стран, в рамках которых действуют эффективные меры защиты от дискриминации, международные договоры по вопросам дискриминации признают вопрос о доказывании дискриминации одним из самых важных. История противодействия дискриминации показала, что в делах такого рода стандартные правила доказывания возлагают на заявителя непосильное бремя, не позволяющее установить наличие дискриминационных намерений лица или дискриминационных последствий какой-либо меры. Постепенно судебная практика (прежде всего в странах общего права), международное сообщество, наднациональные органы и законодательство отдельных стран склонились к новым стандартам доказывания в делах о дискриминационном обращении. Было сформулировано правило о так называемом доказывании *prima facie*, когда истец по делу о дискриминации должен представить суду не обычное формальное доказательство факта дискриминации, а лишь сформулировать убедительный для суда тезис,

связанный с этим обстоятельством, после чего бремя доказывания переносится на ответчика. В западноевропейских странах и США в делах о прямой дискриминации на основании какого-либо признака заявитель должен продемонстрировать, что в отношении определенного лица *имело место различие* в обращении; в результате такого обращения одно лицо оказалось (или могло оказаться) *в менее выгодном положении*, чем другое; обстоятельства, в которых находились указанные лица, *сопоставимы* (не отличались по сути); *единственным основанием* различия в обращении была какая-либо из персональных характеристик (пол, возраст, язык и т.д.).

Далее *бремя доказывания переходит* на ответчика, который должен доказать, что продемонстрированному заявителем различию имеется *объективное или разумное оправдание*, т.е. различие преследовало *законную цель*; между предпринятыми мерами и достигаемыми законными целями *существовала разумная соразмерность (пропорциональность)*. Тем не менее необходимо иметь в виду, что в тех странах, где используется подход *prima facie* к доказыванию, например в США, нет практической ясности в отношении того, в какой степени достаточно «демонстрации» первоначального факта дискриминации, что приводит к отсутствию единообразия в судебной практике¹³.

В рамках Европейского Союза две директивы ЕС, касающиеся дискриминации¹⁴, предусмотрели, что в гражданских делах в случае, если лицо, считающее себя жертвой дискриминационного обращения, сможет предста-

¹² См., например, «дело Ступко» (см. Апелляционное решение Ленинского районного суда г. Воронежа от 28 января 2008 г., дело № 11-27/08), в котором работнику изначально отказали в иске, несмотря на наличие письменного отказа работодателя принять его на работу бухгалтером как не подходящего «по возрастному признаку»; «дело Идигешева», в котором работнику было отказано в приеме на работу в связи с «неславянской внешностью» (см. об этом деле: Дискриминация доказана, виновных нет // Центр социально-трудовых прав. URL: <http://trudprava.ru/expert/article/discriminart/1036>; Лицо неславянской внешности // Центр социально-трудовых прав. URL: <http://trudprava.ru/expert/article/discriminart/348>).

¹³ См. об этом: Rutheglen G. *Employment Discrimination Law: Visions of Equality in Theory and Doctrine*. Foundation Press, Thomson West, 2007. P. 67—68.

¹⁴ Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin. The EU Official Journal L 180, 19.7. 2000. P. 22—26; Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation. The EU Official Journal L 303, 02/12/2000 P. 16—22.

вить суду (или иному органу) факты, из которых можно предположить, что имела место дискриминация, бремя доказывания должно быть возложено на ответчика, который будет обязан доказать, что принцип равноправия не был нарушен. Перенос бремени доказывания используется не только при рассмотрении дел о дискриминации, но также и в работе иных квазисудебных органов¹⁵.

В решениях и заключениях Европейского комитета по социальным правам (ЕКСП), отвечающего за контроль применения Европейской социальной хартии ратифицировавшими ее государствами, указывается¹⁶, что национальное законодательство стран — участниц ЕСХ должно предусматривать смягчение бремени доказывания для истца по делам о дискриминации. В других делах прямо указывается, что бремя доказывания должно быть для истца не просто «облегчено», а перенесено на ответчика¹⁷. Контрольные органы МОТ обращались с просьбой по облегчению доказывания фактов дискриминации в адрес Правительства РФ, но не получили ответа¹⁸.

Правило о доказывании, закрепленное в ст. 56 ГПК РФ, не предусматривает каких-либо облегчений для истцов по делам, связанным с дискриминацией. Нет подобных правил и в иных актах законодательства. В российской правовой науке высказывалось мнение о необходимости полного или частичного перенесения бремени доказывания случаев дискриминации в сфере труда на ответчика. В качестве варианта частичного перенесения, например,

предлагался следующий вариант: полное перенесение бремени доказывания при дискриминации при приеме на работу и распределение бремени между сторонами — в других случаях¹⁹. Чаще вопрос о перенесении бремени доказывания рассматривается как альтернатива некоторому его смягчению²⁰.

Осторожность в данном вопросе вполне объяснима. Полный перенос бремени доказывания на ответчика может привести к противоречивым последствиям и в определенных ситуациях быть чреват злоупотреблениям правом со стороны истцов. Отсутствие каких-либо действий (то есть дискриминации) может быть также крайне сложно доказать даже в тех ситуациях, когда работодатель действительно невиновен.

Тем не менее очевидно, что определенная степень облегчения бремени доказывания необходима для повышения эффективности действия антидискриминационного законодательства. Способами облегчения доказывания дискриминации в сфере труда могут быть следующие:

- либерализация судебного подхода к использованию аудио- и видеозаписей в качестве доказательств;
- закрепление возможности использования данных о других работодателях в данной местности, отрасли или профессии в качестве источника для сопоставления с данными о занятости у работодателя, которому предъявляются требования об устранении дискриминации;

¹⁵ Подробнее о доказывании по делам о дискриминации см., в частности: *Дикман С. С.* [и др.] Защита личности от дискриминации : в 3 т. М. : Новая юстиция, 2009. Т. 1. С. 353—424.

¹⁶ Council of Europe. Conclusions of the European Committee of Social Rights, 2002. P. 24 ; *Syndicat Sud Travail et Affaires Sociales v. France*, Complaint № 24/2004, Decision on the merits of 16 November 2005, § 33.

¹⁷ Council of Europe. Conclusions of the European Committee of Social Rights, 2004. P. 495 ; Council of Europe. Conclusions of the European Committee of Social Rights, XIII-5. P. 272—276.

¹⁸ International Labour Conference, 100th Session, 2011. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (CEACR). Report III (Part 1A). P. 496 ; ILO. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (2012). Individual Observation concerning Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (№ 111) — Russian Federation (Ratification: 1961). Published: 2013 // Normlex Database. URL: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::N O:13100:P13100_COMMENT_ID:3084477.

¹⁹ *Митина Н. М.* Запрещение дискриминации в сфере труда как один из основных принципов трудового права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2006. С. 7.

²⁰ См.: *Лукьянова И. Н.* Указ. соч. С. 57, 266 и др.

- установление возможности использовать статистические данные в отношении данного работодателя и иных работодателей, демонстрирующих разницу в обращении с определенными категориями работников;
- легализация так называемых ситуационных тестов в качестве средства доказывания дискриминации, когда на интервью по поводу трудоустройства специально приходят фиктивные кандидаты на работу с целью выявления отношения работодателя к тем или иным группам работников²¹;
- предоставление права судам самостоятельно расследовать обстоятельства дела, связанного с дискриминацией²².

Эффективные средства защиты от дискриминации

До внесения изменений в ТК РФ Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ²³, в соответствии с ч. 4 ст. 3 ТК РФ работники имели возможность выбора способа защиты от дискриминации путем обращения в органы федеральной инспекции труда либо в суд. В настоящее время данная норма изменена таким образом, что у работников осталось только право на обращение в суд, что вызывало вопросы в адрес Правительства РФ со стороны Комитета экспертов МОТ по применению кон-

венций и рекомендаций²⁴. Чаще всего вопрос об отсутствии в России эффективных механизмов защиты от дискриминации поднимался на международном уровне при рассмотрении жалоб на факты антипрофсоюзной дискриминации²⁵. Комитет экспертов МОТ также в 2013 г. просил уточнить, какое количество дел было возбуждено в судах по вопросам дискриминации, каковы результаты рассмотрения этих дел, а также каковы последствия ограничения возможностей защиты прав в случае дискриминации только лишь возможностью обращения в суд с иском²⁶.

Помимо вопросов, связанных с доказыванием факта дискриминации и судебной защитой права не быть дискриминированным, очень важен такой аспект данной проблемы, как последствия признания факта дискриминации для виновного лица. По мнению ЕКСП, «средства защиты, предоставляемые жертвам дискриминации, должны быть адекватными, обеспечивающими защиту и носящими сдерживающий от дальнейших нарушений характер»²⁷. Основным способом защиты лица, столкнувшегося с дискриминацией, — это выплата компенсации причиненного морального вреда. Размеры этой компенсации, присуждаемые российскими судами, ни в коей мере не отвечают требованиям, о которых говорит

²¹ Об этой практике см.: Rorive I. Proving Discrimination Cases — the Role of Situation Testing. MPG, Centre for Equal Rights Scientific conception, 2009. P. 1—91.

²² Такой подход практикуется, например, в ЕС. См. п. 22 преамбулы к Директиве ЕС 2000/43/ЕС и п. 32 преамбулы к Директиве 2000/78/ЕС.

²³ Федеральный закон от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» // СЗ РФ. 2006. № 27. Ст. 2878.

²⁴ Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (CEACR), 2009. Observation — adopted 2009, published 99th ILC session, 2010. Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (№ 111) — Russian Federation (Ratification: 1961). Normlex Database. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:2309299.

²⁵ Административный совет, 288-я сессия, Женева, ноябрь 2003 г. Седьмой пункт повестки дня. 332-й доклад Комитета по свободе объединения по делу 2199. Документ GB.288/7. Женева, МБТ, 2003, пар. 703, 706; Европейский Суд по правам человека. Даниленков и другие против России (Danilenkov and Others v. Russia). № 67336/01 и др.

²⁶ International Labour Organisation. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (2012). Individual Observation concerning Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (№ 111) — Russian Federation (Ratification: 1961). Published: 2013 // Normlex Database. URL: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3084477.

²⁷ Council of Europe. Conclusions of the European Committee of Social Rights, 2006. P. 29.

ЕКСП. В отношении компенсации жертвам дискриминации со стороны ЕКСП в 2014 г. Правительству РФ уже задан вопрос о соответствии российских норм требованиям п. 3 ст. 4 Европейской социальной хартии²⁸, касающегося равной оплаты мужчин и женщин за труд равной ценности. Есть все основания считать, что российское законодательство будет признано не соответствующим этим требованиям. В качестве варианта решения этой проблемы на общественных слушаниях, которые состоялись 29 июля 2010 г. в Общественной палате РФ²⁹, было предложено заимствовать применяющуюся в США модель «штрафных убытков» (англ. *punitive damages*)³⁰. Такая модель подразумевает компенсации 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 дополнительная штрафная компенсация в размере не менее 12 среднемесячных заработков). Эти выплаты осуществляются в пользу государства, но их часть идет в пользу истца. Вряд ли имеет смысл воспроизводить эту систему полностью: истец должен получить компенсацию, связанную с восстановлением его прав, а в выплате работодателем штрафных платежей он не должен быть заинтересован лично. Возможно, имеет смысл установить шкалу штрафных платежей, которые выплачиваются в зависимости от оборота компании-работодателя.

Защита работников от мести в связи с подачей жалобы на работодателя

Среди элементов антидискриминационного законодательства, специально упоминаемых³¹ ЕКСП в связи с п. 2 ст. 1 Европейской социальной хартии, следует отметить необходимость *защиты от увольнения или иных репрессивных действий работодателя в отношении работников, которые подали жалобу или иск в отношении работодателя*. Как указывает ЕКСП³², законодательство должно содержать прямое указание о запрете увольнения работников в качестве мести работодателя. Помимо Хартии, Россия несет обязательства³³ по Конвенции МОТ № 135 «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях» (1971 г.). Рекомендация МОТ № 143 «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях» (1971 г.) для обеспечения эффективной защиты представителей работников предлагает включать в законодательство требование о консультации с независимым органом (государственным или частным) или с объединенным органом либо о получении его мнения или согласия, прежде чем решение об увольнении представителя работников станет окончательным (п. «b» ч. 2 п. 6). Исследования проблем дискриминации в России показали, что наиболее распространенная причина дискриминации российских работников — это попытка защищать свои права³⁴. Об этом же свидетельствуют и дела, рассматривавшиеся в отношении России по

²⁸ Council of Europe. Conclusions of the European Committee of Social Rights, 2014 (Russian Federation). P. 6.

²⁹ Проект Рекомендаций Общественной палаты РФ по итогам общественных слушаний на тему: «Реальность и эффективность защиты трудовых прав в России». Москва, 29 июля 2010 г. С. 4 // Индивидуальные трудовые конфликты: Могут ли работники защитить свои права в одиночку? М.: Центр соц.-труд. прав, 2011. С. 111.

³⁰ См., например: Laycock D. *Modern American Remedies: Cases and Materials*. 4th ed. Aspen, Wolters Kluwer, 2010. P. 732—736.

³¹ Council of Europe. Conclusions of the European Committee of Social Rights, XVI-1. P. 313; Council of Europe. Conclusions of the European Committee of Social Rights, XIII-5. P. 272—276.

³² Council of Europe. Conclusions of the European Committee of Social Rights, Conclusions 2005, Estonia. P. 205—210.

³³ Федеральный закон от 1 июля 2010 г. № 137-ФЗ «О ратификации Конвенции о защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях (Конвенции № 135)» // Российская газета. 2010. № 147. 7 июля.

³⁴ Право иметь права // URL: <http://trudprava.ru/index.php?id=1856>.

жалобам российских работников в Комитете по свободе объединения МОТ и Европейском Суде по правам человека.

К специальным нормам, устанавливающим гарантии для работников в случае спора с работодателем, можно отнести положения ч. 1 ст. 82 ТК РФ, предусматривающие необходимость учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при увольнении членов профсоюза в случае сокращения численности или штата, несоответствия занимаемой должности и неоднократного неисполнения без уважительных причин трудовых обязанностей. Кроме того, в ст. 374 ТК РФ до недавнего времени предусматривалась более жесткая гарантия для работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, увольняемых по тем же самым основаниям. В соответствии с данной нормой в случае увольнения данных работников по п. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ требовалось получение согласия вышестоящей профсоюзной организации.

Учет мнения первичной профсоюзной организации при увольнении членов профсоюза не достигает цели эффективной защиты работников, подавших жалобу в отношении работодателя, поскольку представляет собой лишь процедуру консультации, по итогам которой работодатель не связан мнением профсоюзного органа, а должен выполнить формальный обмен документами с профсоюзом. В случае несогласия с решением работодателя профсоюз может лишь отсрочить решение об увольнении членов профсоюза на несколько рабочих дней³⁵. Более серьезная процедура согласо-

вания с вышестоящей профсоюзной организацией при увольнении выборных профсоюзных деятелей касается лишь двух оснований увольнения и оставляет работодателю возможность уволить этих работников по большому количеству других оснований.

Необходимо отметить, что существующая в настоящее время система защиты членов профсоюза и профсоюзных активистов за последние годы подвергалась лишь ослаблению. В отношении ограничения свободы работодателя увольнять членов профсоюза и их руководство был принят ряд актов Конституционного Суда РФ³⁶, в каждом из которых защита от увольнения оценивалась на предмет конфликта с закрепленным в Конституции правом на ведение предпринимательской деятельности. Суть позиций Конституционного Суда по данному вопросу можно резюмировать так: необходимость получения согласия на увольнение профсоюзных активистов соответствует Конституции, если речь не идет об увольнении за дисциплинарный проступок (неоднократное неисполнение работником своих трудовых обязанностей). Помимо этого, в одном из указанных дел Конституционный Суд разъяснил, что отказ вышестоящей профсоюзной организации дать согласие на увольнение должен быть мотивирован антипрофсоюзной дискриминацией со стороны работодателя, подлежит доказыванию профсоюзом³⁷ и может быть обжалован работодателем в суде.

Представляется, что такой подход Конституционного Суда и последовавшие за ним изменения законодательства³⁸ не обеспечивают гарантии защиты работников от преследования

³⁵ Она закреплена в ст. 373 ТК РФ.

³⁶ Постановление Конституционного Суда РФ от 24 января 2002 г. № 3-П «По делу о проверке конституционности положений части второй статьи 170 и части второй статьи 235 Кодекса законов о труде Российской Федерации и пункта 3 статьи 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» в связи с запросами Зерноградского районного суда Ростовской области и Центрального районного суда города Кемерово» // Вестник Конституционного Суда РФ. 2002. № 3 ; определение Конституционного Суда РФ от 4 декабря 2003 г. № 421-О ; определение Конституционного Суда РФ от 3 ноября 2009 г. № 1369-О-П «По жалобе открытого акционерного общества «Судостроительный завод «Лотос» на нарушение конституционных прав и свобод положением части первой статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации» // Вестник Конституционного Суда РФ. 2010. № 2.

³⁷ Определение Конституционного Суда РФ от 4 декабря 2003 г. № 421-О.

³⁸ Федеральный закон от 28.06.2014 № 199-ФЗ «О внесении изменения в статью 374 Трудового кодекса Российской Федерации» // СЗ РФ. 30.06.2014. № 26 (часть I). Ст. 3405.

в случае подачи жалобы, закрепленных в п. 2 ст. 1 Европейской социальной хартии, а также в Конвенции МОТ № 135 и Рекомендации № 143.

Заключение

В последние годы неоднократно обсуждались идеи необходимости детального регулирования защиты от дискриминации³⁹ путем принятия комплексного антидискриминационного закона, выходящего за рамки отношений в сфере труда, где проблемы доказывания и косвенной дискриминации нашли бы свое отражение, либо путем разработки отраслевых норм. Очевидно, что при принятии этого зако-

на имеет смысл закрепить нормы, касающиеся всех трех блоков вопросов, рассмотренных в настоящей статье: облегчения возможности доказывания дискриминации в сфере труда, усиления ответственности за дискриминацию и установления прямого запрета дискриминации в связи с подачей работником жалобы в отношении работодателя. Желательно также рассмотреть вопрос, совсем не затронутый в нашем законодательстве, об установлении прямого запрета увольнения или иных репрессивных действий работодателя в отношении работников, которые подали жалобу или иск в отношении работодателя.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Гвоздицких А. В. Рекомендации по процессуальной работе представителя в делах о дискриминации в трудовых отношениях. — М., 2008. — 104 с.
2. Дикман С. С. и др. Защита личности от дискриминации : в 3 т. — М. : Новая юстиция, 2009. — Т. 1. — 424 с.
3. Индивидуальные трудовые конфликты : Могут ли работники защитить свои права в одиночку? — М. : Центр социально-трудовых прав, 2011.
4. Лукьянова И. Н. Доказывание в делах о дискриминации в сфере труда в Российской Федерации // Дискриминация в сфере труда: теория и практика : научно-практический сборник. — М., Центр социально-трудовых прав, 2008. — С. 192—267.
5. Люттов Н. Л., Герасимова Е. С. Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство : монография. — 2-е изд. — М. : Центр социально-трудовых прав, 2015. — 190 с.
6. Международная организация труда. Административный совет, 288-я сессии, Женева, ноябрь 2003 г. Седьмой пункт повестки дня. 332-й доклад Комитета по свободе объединения по делу 2199. Документ GB.288/7. — Женева : МБТ, 2003.
7. Митина Н. М. Запрещение дискриминации в сфере труда как один из основных принципов трудового права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — М., 2006. — 31 с.
8. Laycock D. Modern American Remedies: Cases and Materials. — 4th ed. — Aspen, Wolters Kluwer, 2010. — 1104 p.
9. Rorive I. Proving Discrimination Cases — the Role of Situation Testing. — MPG, Centre for Equal Rights Scientific conception, 2009. — 91 p.
10. Rutheglen G., Employment Discrimination Law: Visions of Equality in Theory and Doctrine. — Foundation Press, Thomson West, 2007. — 257 p.

Материал поступил в редакцию 25 ноября 2015 г.

³⁹ Этот вопрос, например, был предметом детального обсуждения на круглом столе на тему «Перспективы развития российского законодательства в свете борьбы с дискриминацией», организованном АНО «Юристы за конституционные права и свободы» 10 июня 2010 г., и в рамках ряда других мероприятий.

EMPLOYMENT DISCRIMINATION: ISSUES OF EFFECTIVENESS OF NORMS AND PRACTICE⁴⁰

LYUTOV Nikita Lyeonidovich — Doctor of Law, Associate Professor, Head of the Department of Labor Law and Social Security Law of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL)
[nlioutov@mail.ru]
123995, Russia, Moscow, ul. Sadovaya-Kudrinskaya, d. 9

GERASIMOVA Elena Sergeyevna — PhD in Law, Associate Professor, Head of the Department of Labor Law and Social Security Law of the NRU "Higher School of Economics".

***Review.** The article considers problem questions of protection from discrimination at work from the perspective of the compliance of Russian legislation and judicial practice with international employment standards. The authors conclude that it is necessary to mitigate the burden of proof, to tighten liability for discrimination and to enact norms providing for the employers' liability for persecuting employees bringing complaints against employers.*

Keywords: employment law, International Labor Organization, employment discrimination.

REFERENCES (TRANSLITERATION)

1. *Gvozdickih A. V.* Rekomendacii po processual'noj rabote predstavitelya v delah o diskriminacii v trudovyh otnosheniyah. — M., 2008. — 104 c.
2. *Dikman S. S.* i dr. Zashchita lichnosti ot diskriminacii : v 3 t. — M. : Novaya yusticiya, 2009. — T. 1. — 424 s.
3. Individual'nye trudovye konflikty : Mogut li rabotniki zashchitit' svoi prava v odinochku? — M. : Centr social'no-trudovyh prav, 2011.
4. *Luk'yanova I. N.* Dokazyvanie v delah o diskriminacii v sfere truda v Rossijskoj Federacii // Diskriminaciya v sfere truda: teoriya i praktika : nauchno-prakticheskij sbornik. — M., Centr social'no-trudovyh prav, 2008. — S. 192—267.
5. *Lyutov N. L., Gerasimova E. S.* Mezhdunarodnye trudovye standarty i rossijskoe trudovoe zakonodatel'stvo : monografiya. — 2-e izd. — M. : Centr social'no-trudovyh prav, 2015. — 190 c.
6. Mezhdunarodnaya organizaciya truda. Administrativnyj sovet, 288-ya sessii, ZHeneva, noyabr' 2003 g. Sed'moj punkt povestki dnya. 332-j doklad Komiteta po svobode ob"edineniya delu 2199. Dokument GB.288/7. — ZHeneva : MBT, 2003.
7. *Mitina N. M.* Zapreshchenie diskriminacii v sfere truda kak odin iz osnovnyh principov trudovogo prava : avtoref. dis. ... kand. jurid. nauk. — M., 2006. — 31 c.
8. *Laycock D.* Modern American Remedies: Cases and Materials. — 4th ed. — Aspen, Wolters Kluwer, 2010. — 1104 p.
9. *Rorive I.* Proving Discrimination Cases — the Role of Situation Testing. — MPG, Centre for Equal Rights Scientific conception, 2009. — 91 p.
10. *Rutheglen G.*, Employment Discrimination Law: Visions of Equality in Theory and Doctrine. — Foundation Press, Thomson West, 2007. — 257 p.

⁴⁰ This article was prepared with the financial support of the Ministry of Education and Science from the Presidential Grant resources granted as the state support of young Russian scientists - Doctors of Sciences MD-5082.2015.6.