

Научная статья  
Научная специальность  
5.1.3. «Частноправовые (цивилистические) науки»

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.26516/2071-8136.2023.3.45>

## СПОСОБЫ И ФОРМЫ ЮРИДИЧЕСКОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКА ОТ ДИСКРИМИНАЦИИ

© Фильчакова С. Ю., 2023

Байкальский государственный университет, г. Иркутск, Россия

Констатируется имеющийся потенциал современного трудового законодательства в сфере способов и форм защиты трудовых прав граждан, который остается нереализованным. Отмечается, что многие нормы Трудового кодекса РФ практически не применяются для защиты от дискриминации в сфере труда, тогда как случаи такой дискриминации встречаются очень часто. Сделан вывод о том, что в структуре судебной статистики имеются соответствующие дела, но, как правило, с решениями, вынесенными не в пользу работника или несостоявшегося работника. Признано нецелесообразным использование в трудовом законодательстве неопределенности оснований дискриминации в таких бланкетных положениях, как «другие обстоятельства, не связанные с деловыми качествами работника». Установлено, что судебными органами норма ст. 3 Трудового кодекса РФ используется крайне редко по причине ее бланкетного характера. Сделан вывод о сложностях в реализации механизма судебной защиты прав работника от дискриминации, в том числе при приеме на работу, и необходимости создания в этой связи тематического обзора Пленума Верховного Суда РФ с перечнем обстоятельств, которые целесообразно судам изучать при разрешении дел о дискриминации.

*Ключевые слова:* защита трудовых прав, дискриминация, самозащита трудовых прав, судебная защита.

## METHODS AND FORMS OF LEGAL PROTECTION OF AN EMPLOYEE FROM DISCRIMINATION

© Filchakova S. Yu., 2023

Baikal State University, Irkutsk, Russian Federation

The relevance of the study is due, on the one hand, to a high degree of discrimination in the sphere of labor, and on the other hand, to the extremely low interest in them from the state in general and the judicial system, in particular. The existing potential of modern labor legislation in the field of methods and forms of protecting the labor rights of citizens, which remains unrealized, is stated. Many provisions of the Labor Code of the Russian Federation are practically not applied to protect against discrimination in the sphere of labor, while cases of such discrimination are very common. In the structure of judicial statistics there are relevant cases, but as a rule, with decisions made not in favor of the employee or failed employee. It was recognized as inappropriate to use in the labor legislation the vagueness of the grounds for discrimination in such blanket provisions as “other circumstances not related to the business qualities of the employee”. Judicial bodies use the norm of Article 3 of the Labor Code of the Russian Federation extremely rarely due to its blanket nature. It is concluded that there are difficulties in implementing the mechanism of judicial protection of the rights of an employee from discrimination, including when hiring and, in this regard, creating a thematic review of the Plenum of the Supreme Court of the Russian Federation with a list of circumstances that it is advisable for courts to study when resolving cases of discrimination.

*Keywords:* protection of labor rights, discrimination, self-defense of labor rights, judicial protection.

### Введение

Прежде всего необходимо определить, что такое защита трудовых прав и какие правовые способы и формы защиты предлагаются законодательством, в том числе в отношениях, предшествующих трудовым.

Защита субъективных прав и законных интересов – деятельность граждан, юридических лиц и специально уполномоченных органов власти с использованием специальных юридических средств с целью пресечения нарушения конкретных прав конкретного управомоченного субъекта и восстановления права в случае его нарушения [10, с. 34]. В свою очередь, защита трудовых прав работников от дискри-

минации представляет собой регламентируемую трудовым законодательством деятельность посредством определенных правовых способов и средств, используемых в случае нарушений, а также для восстановления и устранения препятствий в реализации трудовых прав. В науке трудового права существуют несколько подходов, по-разному интерпретирующих сущность защиты трудовых прав работников, в том числе от дискриминации.

В. А. Сафонов определяет защиту трудовых прав работников в качестве правореализующей деятельности, осуществляемой в установленном законодательном порядке работником и уполномоченными на то органами, выражающейся в

применении к работодателю, не выполняющему возложенные на него обязанности, правовых мер [15, с. 139].

Позиция других авторов [3, с. 78] сводится к пониманию защиты трудовых прав в качестве совокупности мер, которые направлены на предупреждение нарушений трудовых прав и восстановление нарушенных трудовых прав.

Защита трудовых прав и законных интересов работников и работодателей облекается в определенную форму. Форма защиты трудовых прав и законных интересов – это порядок (процедура) их защиты, внешнее проявление защиты. Выделяются юрисдикционная и неюрисдикционная формы защиты трудовых прав. Неюрисдикционная форма защиты характеризуется тем, что субъект защиты не обладает властными полномочиями по отношению к субъекту, права которого нарушены, а также указывает, что восстановление нарушенных трудовых прав происходит в результате переговоров между работником и работодателем без обращения к органам государственной власти. К неюрисдикционной форме защиты можно отнести, например, самозащиту работниками трудовых прав.

Применение юрисдикционной формы защиты предполагает властное решение субъекта защиты о восстановлении нарушенных трудовых прав и законных интересов, в связи с чем юрисдикционная форма защиты проявляется в тех случаях, когда субъект, права которого нарушены, обращается к компетентному органу государства за помощью, поскольку самостоятельно восстановить нарушенные права не в состоянии. В юрисдикционную форму защиты облекается судебная и административная формы защиты [13, с. 16].

Положения ст. 352 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)<sup>1</sup> регламентируют основные способы защиты трудовых прав и свобод, при этом не предлагается легального определения понятия «способы защиты трудовых прав». К таким способам относятся: самозащита работниками трудовых прав; защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами; государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; судебная защита.

Как справедливо указывает А. А. Сапфинова, во-первых, в ст. 352 ТК РФ законодатель сме-

шал формы и способы защиты трудовых прав и законных интересов, во-вторых, защищать необходимо трудовые права и законные интересы не только работников, но и работодателей, в-третьих, судебную защиту правильнее рассматривать в сочетании с другим способом защиты – рассмотрением и разрешением индивидуальных трудовых споров комиссиями по трудовым спорам, в-четвертых, можно выделить основные и дополнительные способы защиты трудовых прав и законных интересов [Там же, с. 18].

Самозащита как способ защиты работниками своих трудовых прав предполагает обращение к любым способам защиты, не запрещенным законодательством. То есть на первое место законодатель ставит законность деятельности работника по защите своих трудовых прав, при этом работник одновременно является лицом, уполномоченным реализовать право по защите своих прав, и субъектом, чьи права подлежат защите [17, с. 237].

Самозащита своих трудовых прав работником в соответствии со ст. 379 ТК РФ реализуется посредством отказа работника от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также от работы, выполнение которой угрожает его жизни и здоровью, при соблюдении процедуры, установленной трудовым законодательством. Вместе с тем самозащита в том смысле, который в нее заложен ст. 379 ТК РФ, на практике не используется при защите от дискриминации. Это связано прежде всего с тем, что в ст. 3 ТК РФ применяется термин «работник», из чего следует, что защита от дискриминации возможна только в отношении лица, вступившего в трудовые отношения, и, соответственно, данная статья не может применяться до заключения трудового договора. Одновременно с этим в данной статье указывается, что лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального и компенсации морального вреда. С одной стороны, указанными положениями вообще исключается право на самозащиту от дискриминации. С другой стороны, законодатель в контексте защиты от дискриминации использует термин «лица», следовательно, защита от дискриминации возможна и в процессе трудоустройства, но только в судебном порядке. Кроме того, перечень признаков дискриминационного характера, содержащихся в положениях ст. 3 ТК РФ, носит открытый характер, поскольку отсылает к другим обстоятельствам дискриминационного характера, содержание которых

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации : федер. закон от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ // Собр. законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

не раскрывается. В этой связи следует согласиться с утверждением в научной литературе о том, что понятие дискриминации должно быть четким и его критерии не подлежат расширительному толкованию [12, с. 840].

Если же рассматривать самозащиту согласно ст. 352 ТК РФ как защиту работником своих трудовых прав, как любую возможность защиты без нарушения действующего законодательства, т. е. в широком смысле, то можно указать следующее.

Например, В. П. Грибанов под самозащитой предлагает понимать исключительно активные действия субъекта, имеющие целью защиту законных прав и интересов [5, с. 226]. О. Б. Желтов, напротив, полагает, что самозащита прав работника может быть выражена в виде как активных действий, так и бездействия работника [6, с. 42]. Другие исследователи полагают, что, помимо собственных активных действий, право на самозащиту включает право на обращение за защитой в уполномоченные органы [4, с. 229].

Наиболее верной представляется позиция, высказанная А. М. Смирновым и А. Л. Сантасовым, по поводу того, что самозащита осуществляется во внесудебном порядке, поскольку реализация правосудия в Российской Федерации – прерогатива исключительно суда. Главный аргумент в пользу подтверждения такой позиции, как указывают авторы, вытекает из смысла положений ч. 2 ст. 45 Конституции РФ<sup>1</sup>, согласно которым любому индивиду, находящемуся на ее территории, предоставлено право на осуществление защиты своего юридического статуса от различного рода противоправных посягательств всеми не запрещенными законодательством средствами и методами, в том числе самостоятельно [16, с. 211].

В связи с чем, полагаем, под самозащитой следует понимать именно самостоятельную деятельность работника по защите своих трудовых прав, без участия иных органов по разрешению трудовых споров и конфликтов.

Если определять самозащиту в широком смысле, то применительно к рассматриваемым отношениям она может быть реализована двумя способами – в виде направления заявления или обращения в адрес работодателя в письменном виде и в виде беседы. Вместе с тем данные способы трудовым законодательством не регламентированы, поэтому работодатель не обязан каким-либо образом реагировать на заявление работника и давать на него устный или пись-

менный ответ, соответственно, данные способы фактически не способны повлечь изменения в положении работника и прекращение дискриминации в отношении него. Как отмечает А. А. Сапфинова, в случае нарушения трудовых прав работники, как правило, устно обращаются к работодателю в целях разрешения возникшего разногласия и только при отсутствии со стороны работодателя ответа прибегают к иным способам защиты трудовых прав [14, с. 5].

Кроме того, в большинстве случаев работник в принципе не обращается за защитой своих нарушенных прав из-за страха потерять работу, так как в период экономического кризиса существует вероятность затруднений при трудоустройстве. Во-вторых, многие работники не воспринимают самозащиту как действенный способ защиты трудовых прав, предпочитая обращаться непосредственно в органы, в чью компетенцию входят рассмотрение и разрешение трудовых споров [17, с. 237].

### Результаты исследования

Особый интерес представляет такая форма защиты работника от дискриминации, как обращение в суд. Такое право предоставляется работнику ст. 3 и 391 ТК РФ, в соответствии с которыми работник вправе обратиться за судебной защитой с целью восстановления нарушенного права, возмещения материального и морального вреда.

Исходя из возможностей судебной формы защиты, предоставленной законодателем, обращение в суд представляется наиболее перспективным в части защиты трудовых прав работников от дискриминации. Но на практике существует значительный разрыв между законодательным регулированием данного механизма и фактическим его применением на практике.

Анализ судебной практики показал, что большая часть решений судов по искам о дискриминации являются отказными, суд не усматривает в поведении работодателя дискриминирующих действий, в связи с чем можно говорить о том, что судебный порядок защиты работника от дискриминации фактически не работает<sup>2</sup>.

Многие исследователи отмечают такую проблему реализации права на судебную защиту от дискриминации при приеме на работу, как недостаточность процессуальных гарантий для

<sup>1</sup> Конституция Российской Федерации : принята всенар. голосованием 12 дек. 1993 г. с внес. поправками от 21 июля 2014 г. // Собр. законодательства РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.

<sup>2</sup> См., например: Определение Вологодского областного суда от 4 июня 2014 г. по делу № 33-1450/2016 // КонсультантПлюс : справочная правовая система; Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 30.04.2020 г. по делу № 2-1019/2019 // КонсультантПлюс : справочная правовая система. Документы опубликованы не были.

работника в качестве наиболее слабой стороны данных отношений. Некоторые исследователи также отмечают склонность судов принимать сторону работодателя [11, с. 25], оставляя за ним право реализовать свободу в принятии кадровых решений [7, с. 46]. Соответственно, оценка того, является та или иная ситуация дискриминацией, чаще всего остается делом субъективного внутреннего усмотрения судьи [1, с. 117]. В этом контексте важно отметить, что суды в своих решениях справедливо стараются исходить из баланса интереса работодателей и работников, свободы первых в принятии кадровых решений [18, с. 40].

Так, истец отозвался на вакансию, размещенную издательством, в соответствии с требованием работодателя прошел тестирование, результаты которого оказались положительными. Несмотря на это, работодатель в письменном виде отказал в трудоустройстве, в связи с чем истец посчитала такой отказ основанным на дискриминационных началах и требовала признать отказ ответчика необоснованным. Суд, исследовав материалы дела, установил, что основания, перечисленные в ст. 64 ТК РФ, в решении работодателя отсутствуют, в то время как «дать оценку деловым качествам претендента – это право работодателя». Тем самым в основе отказа соискателю лежала исключительно оценка деловых качеств соискателя, на основании которой, а также с учетом данных, имеющихся у работодателя, последним было принято решение об отказе в приеме на работу<sup>1</sup>.

Полагаем, суд в данном случае не исследовал все возможные обстоятельства, чтобы вынести объективное решение о том, насколько были оценены деловые качества работника: не были запрошены для сравнения данные о тестировании других работников, в результате принятых на работу, а формулировка «дать оценку деловым качествам работника – право работодателя» является формальной, так как не содержит критериев такой оценки.

По другому делу суд также не усмотрел дискриминации в действиях потенциального работодателя. Так, «в адрес истца с электронного адреса... поступило сообщение от ответчика с предложением направить копии паспорта, трудовой книжки и анкету представленного образца для рассмотрения кандидатуры на вакантную должность главного бухгалтера в ООО, к сообщению прикреплен документ-бланк анке-

ты, подлежащей заполнению, направлен проект предложения о работе, включающий в себя все условия о должности, месте работы и иных условиях, которые можно отнести к согласованным сторонами условиям трудового договора. Истец по приглашению ответчика прошел очное собеседование; получил согласованное и подписанное работодателем предложение о работе, которое подписал и направил работодателю; направление на медицинский осмотр; перечень документов, необходимых при приеме на работу. Согласование иных организационных вопросов трудоустройства осуществлялось путем СМС-переписки. Определена дата выхода на работу, в связи с чем истец уволился с имеющегося места работы с целью дальнейшего трудоустройства у ответчика, иных мотивов расторгнуть трудовые отношения не имелось. Сразу же после увольнения истцу в устной форме по телефону было отказано в трудоустройстве, причиной отказа явилось закрытие вакансии главного бухгалтера и непредставление документа об образовании, что не позволило подтвердить уровень квалификации и наличие специальных знаний.

Разрешая спор по существу и отказывая в удовлетворении исковых требований истца, суд первой инстанции пришел к выводу о том, что факт незаконности отказа истцу в приеме на работу не нашел подтверждения. Данный вывод подтвержден и судами апелляционной и кассационной инстанций<sup>2</sup>. Анализ данного решения суда позволил сделать вывод о том, что позиция суда также представляется необъективной в силу того, что не было установлено: запрашивались ли ответчиком документы об образовании или их копии, демонстрировались ли документы об образовании при прохождении собеседования. Кроме того, представляется сомнительным вывод о том, что причинно-следственная связь между действиями истца по увольнении с предыдущего места работы и действиями ответчика, имеющими признаки согласования и обозначения даты выхода на новую работу, не установлена.

«Истцу Крылову Э. В. было выдано направление на работу от центра занятости на замещение свободного рабочего места на вакансию аппаратчика. Согласно информации о вакансии, предоставленной в центре занятости, замещение вакансии предполагало заключение ученического договора. Ответчиком было отказано в приеме истца на работу по причине отсутствия

<sup>1</sup> Апелляционное определение Московского городского суда от 24 февр. 2016 г. по делу № 33-3692/2016 // КонсультантПлюс : справочная правовая система. Документ опубликован не был.

<sup>2</sup> Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 30 апр. 2020 г. по делу № 2-1019/2019 // КонсультантПлюс : справочная правовая система. Документ опубликован не был.

опыта, что противоречит заявленным требованиям к кандидату на замещение вакансии. Крылов подал в суд иск об обязании работодателя заключить трудовой договор. Считает, что ответчиком было отказано ему по причине наличия у Крылова судимости. В судебном заседании ответчик указал, что в действительности отказ был связан с отсутствием свободных вакансий на момент обращения истца, в качестве подтверждения предоставив штатное расписание. В апелляционной жалобе Крылов указал, что предоставленная работодателем информация в штатном расписании противоречит информации, поданной в центр занятости. Суд пришел к выводу, что запись об отказе в связи с отсутствием опыта работы совершена ошибочно, реальная причина отказа связана с отсутствием свободных рабочих мест»<sup>1</sup>.

Изучая данное решение суда, можно сделать вывод о том, что судом не дана правовая оценка противоречивым показаниям ответчика о наличии свободных мест и показаниям, связанным с описанием вакансии и фактических требований.

Анализ приведенных судебных решений, а также некоторых других свидетельствует о том, что в большинстве случаев суды отказывают в удовлетворении исков о дискриминации при приеме на работу, ссылаясь на тематическое постановление Верховного Суда РФ, а также на то, что оценка деловых качества соискателя лежит в плоскости потенциального работодателя, и если работодатель по каким-либо причинам счел деловые качества соискателя на вакансию недостаточными, то наличие такого объяснения суды предполагают достаточными. Между тем ни в одном из изученных судебных решений судами не было попыток дать объективную оценку содержанию понятия «деловые качества работника», исходя из сопоставления, например, результатов тестирования, сравнения с деловыми качествами других работников и т. д. Судами не была дана объективная оценка деловых качеств как явления, наполненного конкретным содержанием, для вынесения решения было достаточно наличия самого оценочного понятия «деловые качества», которые уже прошли оценку у работодателя. Иными словами, наблюдается прямая зависимость от признания наличия факта дискриминации в решении работодателя только в том случае, если он сам укажет дискриминационное основание при отказе в приеме на работу соискателя. Данная ситуация является недопу-

стимой, так как правовой механизм в виде судебной защиты прав граждан от дискриминации при приеме на работу является недействующим.

В целом, изучая судебную практику по признанию действий работодателя дискриминирующими трудовые права работника, следует отметить, что суд относится формально к изучению не только факта дискриминации, но и сопряженных иных обстоятельств. Данная проблема непосредственным образом связана с распределением бремени доказывания по данной категории дел, которое смещено в сторону работника, а работодатель при этом имеет неоспоримое преимущество [9, с. 104].

Исследователи отмечают, что выявить факт дискриминации может любой работник, непосредственно претерпевая ее, будь это прямая или же косвенная дискриминация [2, с. 489]. Статья 12 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее – ГПК РФ)<sup>2</sup> говорит о том, что при любых процессах доказывания фактов по гражданским делам должны создаваться условия состязательности и равноправия сторон, ст. 55 ГПК РФ обязывает стороны доказать те обстоятельства, на которые они ссылаются как на основания своих требований и возражений. В контексте анализируемых проблем целесообразно привести правовую позицию Конституционного Суда РФ, изложенную в определении № 421-О от 4 декабря 2003 г. о том, что бремя доказывания факта дискриминации ложится на работника как на истца<sup>3</sup>.

Доказывание факта дискриминации достаточно сложное ввиду того, что, как уже было установлено в исследовании ранее, законодатель не дает объективных критериев или определения основополагающему понятию «деловые качества работника», в соответствии с которым можно было бы провести отграничение дискриминирующего действия работодателя от правомерного. Многие суды отказывают в удовлетворении исков и признании фактов дискриминации по причине недоказанности такого факта.

Так, истец была уволена по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ и требовала признать увольнение фактом дискриминации. Суд, рассматривая дело по существу, нашел нарушение в действиях работодателя при увольнении работника, но при этом

<sup>1</sup> Определение Вологодского областного суда от 4 июня 2014 г. по делу № 33-1450/2016 // КонсультантПлюс : справочная правовая система. Документ опубликован не был.

<sup>2</sup> Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации : федер. закон от 14 нояб. 2002 г. № 138-ФЗ // Собр. законодательства РФ. 2002. № 46. Ст. 4532.

<sup>3</sup> По запросу Первомайского районного суда города Пензы о проверке конституционности части первой статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации : определение Конституционного Суда РФ от 4 дек. 2003 г. № 421-О // Собр. законодательства РФ. 2004. № 5. Ст. 404.

само увольнение не было признано фактом дискриминации ввиду того, что истец доказательств дискриминационных действий работодателя не представила, тогда как само по себе нарушение трудовых прав работника проявлением дискриминации не является<sup>1</sup>.

Интересен в этом плане и опыт Евросоюза. Так, в ст. 8 Директивы 2000/43/ЕС и ст. 10 Директивы 2000/78/ЕС<sup>2</sup> содержится процессуальное правило переноса бремени доказывания на ответчика: если в суд обращается лицо, убежденное в дискриминационном к нему отношении, пострадавшее от него и имеющее достаточные основания заявлять о дискриминации, и, если установят в суде или другом компетентном органе факты, свидетельствующие о реальном наличии в отношении лица прямой или косвенной дискриминации, обязанность доказывания переходит на ответчика. Такое возможно только в отношении дел гражданского судопроизводства [8, с. 203].

### Выводы

Таким образом, несмотря на закрепление правовой основы и правового механизма обращения за защитой трудовых прав в случае дискриминации, в настоящее время ни одна из форм защиты трудовых прав работника не может в полной мере обеспечить защиту от дискриминации. Самозащита прав в должной степени не может обеспечить защиту трудовых прав работника от дискриминации, так как работник изначально обращается к субъекту, который нарушает его права. Законом не предусмотрены способы самозащиты от дискриминации, а также механизм ее реализации.

В настоящее время наибольшие перспективы по защите прав работников в случае дискриминации, на наш взгляд, имеет судебная защита. Несмотря на то что в результате исследования были выявлены проблемы реализации судебной формы защиты прав работников, полагаем, что именно судебный механизм подвержен наиболее быстрым и качественным изменениям.

Обобщая имеющиеся точки зрения, а также проанализированные судебные решения, можно сделать вывод о том, что сложности реали-

зации механизма судебной защиты прав работника от дискриминации при приеме на работу связаны с несколькими причинами:

1. На момент формирования и размещения вакансии со стороны работодателя, а также поиска и обращения по поводу трудоустройства соискателя между сторонами отсутствует реальная правовая связь по поводу возникающих перед ними отношений: у них нет четко обозначенных корреспондирующих друг другу прав и обязанностей.

2. Перечень фактических данных, которые могут свидетельствовать о наличии в действиях работодателя дискриминации, довольно краток: в качестве таковых можно рассматривать показания свидетелей, наличие письменного отказа работодателя. Изученная судебная практика показывает, что несоответствие информации, сообщенной о требованиях к кандидату, претендующему на вакансию, и требований, изложенных в объявлении или ином сообщении о вакансии, даже носящей характер письменного предложения, судами в качестве доказательств дискриминации не рассматривается.

3. Бремя доказывания наличия дискриминирующих оснований отказа приема на работу лежит на истце. Работодатель имеет более выгодную позицию, так как в его распоряжении находятся различные нормативные требования, в том числе и локального характера, с которыми соискатель может быть не ознакомлен. Исходя из этого, истец ставится в заведомо невыгодное положение в доказывании, что делает стороны не равными в данном процессе. В связи с этим полагаем, что судами должен быть изменен механизм проверки наличия или отсутствия дискриминирующих действий в решении работодателя при отказе в приеме на работу.

Поскольку имеющиеся тематические обзоры судебной практики Верховного Суда РФ относительно указаний выявления дискриминационных признаков нуждаются в дополнении, считаем целесообразным создание тематического обзора Пленума Верховного Суда РФ, в котором будут содержаться правовые позиции высшей судебной инстанции страны относительно вопросов установления и преодоления дискриминации в трудовых отношениях. Также в нем могут быть рассмотрены следующие рекомендации для судов:

– исследование наличия или отсутствия дискриминации исходя не из постулата о том, что оценка деловых качеств работодателя – приоритетное право работодателя, а из объективных критериев деловых качеств истца и других со-

<sup>1</sup> Апелляционное определение Московского городского суда от 2 июня 2016 г. № 33-21341/2016 // КонсультантПлюс : справочная правовая система. Документ опубликован не был.

<sup>2</sup> См.: Имплементирующая принцип равного обращения с людьми, независимо от их расового или этнического происхождения : директива Совета Европейского союза от 29 июня 2000 г. № 2000/43/ЕС // Офиц. сайт законодательства Европейского союза. URL: <https://eur-lex.europa.eu/> (дата обращения: 30.06.2023); О создании общих стандартов в поддержку равноправия в сфере занятости и труда : директива Совета Европейского союза от 27 нояб. 2000 г. № 2000/78/ЕС // Гарант : справочная правовая система. Документ опубликован не был.

искателей, претендовавших на данную вакансию и занявших ее. При этом должны изучаться документы, которые заполнялись соискателем и лицом, проводившим собеседование, а также другими соискателями, проходившими собеседование и претендовавшими на данную вакансию, но не прошедшими отбор, а также претендентами, занявшими вакансии, также необходимо исследовать положительные результаты прохождения собеседования при трудоустройстве с целью установления объективных критериев отказа в приеме на работу;


– при рассмотрении данной категории дел должны сравниваться текст с предложением вакансии, размещенный в публичном доступе в сети Интернет, СМИ, бегущих строках объявлений и иным способом, а также переданный соискателю в виде приглашения, и фактические требования, которые были заявлены в качестве критериев трудоустройства;

– судам необходимо изучать текст других объявлений того же работодателя с вакансиями с целью установления дискриминационных признаков, перечисленных в ст. 64 ТК РФ. В случае обнаружения признаков дискриминации в таких случаях налагать на работодателя обязанность доказывания отсутствия факта дискриминации при формировании вакантного места и оглашения результатов собеседования с конкретным лицом;

– судом также должны быть изучены факты привлечения ответчика к административной ответственности за допущение дискриминации по ст. 13.11.1 КоАП РФ<sup>1</sup>;

– в случае, если работодателем отказ в приеме на работу обоснован тем, что вакансия закрыта или неактуальна, необходимо изучать информацию о том, действительно ли закрыта указанная вакансия, размещена ли данная вакансия на тематических сайтах или в центре занятости. Кроме того, если работодатель настаивает о закрытии вакансии в связи с трудоустройством другого лица, суду необходимо проверить факт заключения трудового договора на оспариваемую вакансию с другим лицом, причем оно должно обратиться по вопросу трудоустройства раньше, чем истец.

Предлагаемый перечень обстоятельств, который целесообразно судам изучать при разрешении дел о дискриминации при приеме на работу, не является исчерпывающим, так как в каждом конкретном случае он должен определяться су-

дом исходя из обстоятельств дела, вместе с тем данный перечень позволит более объективно устанавливать наличие или отсутствие фактов дискриминации при приеме на работу. 

### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Актуальные проблемы трудового права : учебник для магистров / М. И. Акатнова [и др.] ; отв. ред. Н. Л. Лютов. М. : Проспект, 2017. 688 с.
2. Бушуев Д. О. Неравенство правовых возможностей работников в сфере труда: проблема продуктивности источников трудового права, вектор развития коэффициента полезности норм и правоприменительной практики // Актуальные вопросы публичного права : сборник трудов конференции XVIII Всероссийской научной конференции молодых ученых и студентов. Екатеринбург, 2019. С. 488–494.
3. Васильева Е. В. Защита профсоюзами социально-трудовых прав работников в условиях рыночной экономики : дис. ... канд. юрид. наук. Томск, 2006. 179 с.
4. Витрук Н. В. Общая теория правового положения личности. М. : Инфра-М, 2008. 448 с.
5. Грибанов В. П. Пределы осуществления и защиты гражданских прав : монография. М. : Статут, 2020. 414 с.
6. Желтов О. Б. Самозащита работниками трудовых прав // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2009. № 9. С. 39–45.
7. Кононенко А. В. Трудовая дискриминация: мнение судов // Главная книга. 2018. № 10. С. 43–46.
8. 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., 2008. С. 192–267.
9. Лютов Н. Л., Герасимова Е. С. Дискриминация в сфере труда: вопросы эффективности норм и правоприменительной практики // Актуальные проблемы российского права. 2016. № 3. С. 100–108.
10. Панченко В. Ю., Пушкина А. В. Самоохрана прав и законных интересов как самостоятельный юридический феномен // Академический юридический журнал. 2020. № 2 (80). С. 30–41.
11. Пастушкова Л. Дискриминация в трудовых отношениях // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2017. № 6. С. 19–35.
12. Сагандыков М. С., Шафикова Г. Х. Потенциал уголовного законодательства в сфере защиты трудовых прав граждан (на примере статьи 136 Уголовного кодекса РФ) // Всероссийский криминологический журнал. 2018. Т. 12, № 6. С. 836–844.
13. Сапфинова А. А. Конспект лекций для обучающихся по направлению подготовки 40.03.01 «Юриспруденция» (квалификация (степень) бакалавр) по дисциплине «Защита трудовых прав». Краснодар : КубГАУ, 2016. 78 с.
14. Сапфинова А. А. Современные проблемы защиты трудовых прав работников федеральной инспекцией труда : монография. Майкоп : Изд-во ИП А. Н. Солодовников, 2012. 202 с.
15. Сафонов В. А. Участие работников в управлении организацией: очерк теории // Российский юридический журнал. 2014. № 2 (95). С. 138–145.
16. Смирнов А. М., Сантасов А. Л. Внесудебные формы защиты прав и свобод личности в сфере уголовно-правовых отношений: концептуальные аспекты и совершенствование государственного реагирования // Всероссийский криминологический журнал. 2021. Т. 15, № 2. С. 210–219.
17. Соломонова Е. П., Леоненко М. Н. Проблемы самозащиты работниками своих трудовых прав // Современные проблемы правотворчества и правоприменения. Байкальский студенческий юридический форум – 2019 : материалы Всероссийской студенческой научно-практической конференции / отв. ред. Э. И. Девицкий, С. И. Сулова. Иркутск, 2019. С. 236–239.
18. Уваева М. Мотивированный отказ в приеме на работу // Трудовое право. 2015. № 9. С. 33–42.

<sup>1</sup> Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях : федер. закон от 30 дек. 2001 г. № 195-ФЗ // Собр. законодательства. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 1.

## REFERENCES

1. Akatnova M.I. [et al.]. *Aktualnye problemy trudovogo prava* [Actual problems of labor law]. Textbook for masters. Ed. N.L. Lyutov. Moscow, Prospekt Publ., 2017, 688 p. (in Russian)
2. Bushuev D.O. Neravenstvo pravovykh vozmozhnosti rabotnikov v sfere truda: problema produktivnosti istochnikov trudovogo prava, vektor razvitiya koeffitsienta poleznosti norm i pravoprimenitel'noi praktiki [Inequality of legal opportunities for workers in the sphere of labor: the problem of the productivity of sources of labor law, the vector of development of the utility coefficient of norms and law enforcement practice]. *Aktualnye voprosy publichno-go prava* [Topical Issues of Public Law]. Proceedings of the Conference of the XVIII All-Russian Scientific Conference of Young Scientists and Students, Yekaterinburg, 2019, pp. 488-494. (in Russian)
3. Vasilyeva E.V. *Zashchita profsoyuzami sotsialno-trudovykh prav rabotnikov v usloviyakh rynochnoi ekonomiki* [Protection by trade unions of the social and labor rights of workers in a market economy]. Cand. sci. diss. Tomsk, 2006, 179 p. (in Russian)
4. Vitruk N.V. *Obshchaya teoriya pravovogo polozheniya lichnosti* [General theory of the legal status of the individual]. Moscow, In-fra-M Publ., 2008, 448 p. (in Russian)
5. Gribanov V.P. *Predely osushchestvleniya i zashchity grazhdanskikh prav* [Limits to the exercise and protection of civil rights]. Moscow, Statut Publ., 2020, 414 p. (in Russian)
6. Zheltov O.B. Samozashchita rabotnikami trudovykh prav [Self-protection by workers of labor rights]. *Kadrovik. Trudovoe pravo dlya kadrovika* [Personnel officer. Labor law for personnel officer], 2009, no. 9, pp. 39-45. (in Russian)
7. Kononenko A.V. Trudovaya diskriminatsiya: mnenie sudov [Labor discrimination: the opinion of the courts]. *Glavnaya kniga* [Main book], 2018, no. 10, pp. 43-46. (in Russian)
8. Lukyanova I.N. Dokazyvanie v delakh o diskriminatsii v sfere truda v Rossiiskoi Federatsii [Evidence in cases of discrimination in the sphere of labor in the Russian Federation]. *Diskriminatsiya v sfere truda: teoriya i praktika* [Discrimination in the sphere of work: theory and practice]. Scientific and practical collection. Moscow, Center for Social and Labor Rights Publ., 2008, pp. 192-267. (in Russian)
9. Lyutov N.L., Gerasimova E.S. Diskriminatsiya v sfere truda: voprosy effektivnosti norm i pravoprimenitel'noi praktiki [Discrimination in the world of work: questions of the effectiveness of norms and law enforcement practice]. *Aktualnye problemy rossiiskogo prava* [Actual problems of Russian law], 2016, no. 3, pp. 100-108. (in Russian)
10. Panchenko V.Yu., Pushkina A.V. Samookhrana prav i zakonnykh interesov kak samostoyatel'nyi yuridicheskii fenomen [Self-protection of rights and legitimate interests as an independent legal phenomenon]. *Akademicheskii yuridicheskii zhurnal* [Academic legal journal], 2020, no. 2 (80), pp. 30-41. (in Russian)
11. Pastushkova L. Diskriminatsiya v trudovykh otnosheniyakh [Discrimination in labor relations]. *Kadrovaya sluzhba i upravlenie personalom predpriyatiya* [Personnel service and personnel management of the enterprise], 2017, no. 6, pp. 19-35. (in Russian)
12. Sagandykov M.S., Shafikova G.Kh. Potentsial ugovolnogo zakonodatel'stva v sfere zashchity trudovykh prav grazhdan (na primere statyi 136 Ugolovnogo kodeksa RF) [The potential of criminal legislation in the field of protection of labor rights of citizens (on the example of Article 136 of the Criminal Code of the Russian Federation)]. *Vserossiiskii kriminologicheskii zhurnal* [All-Russian Criminological Journal], 2018, vol. 12, no. 6, pp. 836-844. (in Russian)
13. Sapfirova A.A. *Konspekt lektsii dlya obuchayushchikhsya po napravleniyu podgotovki 40.03.01 "Yurisprudentsiya" (kvalifikatsiya (stepen') bakalavr) po distsipline "Zashchita trudovykh prav"* [Abstract of lectures for students in the direction of training 40.03.01 "Jurisprudence" (qualification (degree) bachelor) in the discipline "Protection of labor rights"]. Krasnodar, KubGAU Publ., 2016, 78 p. (in Russian)
14. Sapfirova A.A. *Sovremennye problemy zashchity trudovykh prav rabotnikov federalnoi inspeksii truda* [Modern problems of protection of labor rights of workers by the federal labor inspectorate]. Monograph. Maikop, A.N. Solodovnikov Publ., 2012, 202 p. (in Russian)
15. Safonov V.A. Uchastie rabotnikov v upravlenii organizatsiei: ocherk teorii [Participation of employees in the management of the organization: an outline of the theory]. *Rossiiskii yuridicheskii zhurnal* [Russian legal journal], 2014, no. 2 (95), pp. 138-145. (in Russian)
16. Smirnov A.M., Santashov A.L. Vnesudebnye formy zashchity prav i svobod lichnosti v sfere ugovolno-pravovykh otnoshenii: kontseptual'nye aspekty i sovershenstvovanie gosudarstvennogo reagirovaniya [Extrajudicial forms of protection of the rights and freedoms of the individual in the field of criminal law relations: conceptual aspects and improvement of state response]. *Vserossiiskii kriminologicheskii zhurnal* [All-Russian criminological journal], 2021, vol. 15, no. 2, pp. 210-219. (in Russian)
17. Solomonova E.P., Leonenko M.N. Problemy samozashchity rabotnikami svoikh trudovykh prav [Problems of self-defense by employees of their labor rights]. *Sovremennye problemy pravotvorchestva i pravoprimeneniya. Baikal'skii studencheskii yuridicheskii forum-2019* [Modern problems of lawmaking and law enforcement. Baikal Student Legal Forum-2019]. Materials of the All-Russian Student Scientific and Practical Conference. Ed. E.I. Devitskiy, S.I. Suslova. Irkutsk, Publishing House of the Irkutsk Institute (branch) VGUYu (RPA of the Ministry of Justice of Russia), 2019, pp. 236-239. (in Russian)
18. Uvaeva M. Motivirovanniy otkaz v prieme na rabotu [Motivated refusal to hire]. *Trudovoe pravo* [Labor law], 2015, no. 9, pp. 33-42. (in Russian)

Статья поступила в редакцию 23.06.2023; одобрена после рецензирования 11.08.2023; принята к публикации 13.09.2023

Received on 23.06.2023; approved on 11.08.2023; accepted for publication on 13.09.2023

**Фильчакова Светлана Юрьевна** – кандидат юридических наук, доцент, заведующий кафедрой предпринимательского и финансового права, Институт государственного права и национальной безопасности, Байкальский государственный университет (Россия, 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, 11), ORCID: 0000-0002-2975-9606, РИНЦ AuthorID: 516715, ResearcherID: AAE-6677-2022, e-mail: filchakova@rambler.ru

**Filchakova Svetlana Yurievna** – Candidate of Juridical Sciences, Associate Professor, Head of the Department of Business and Financial Law, Institute of State Law and National Security, Baikal State University (11, Lenina st., Irkutsk, 664003, Russian Federation), ORCID: 0000-0002-2975-9606, ResearcherID: AAE-6677-2022, RSCI AuthorID: 516715, e-mail: filchakova@rambler.ru