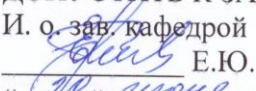


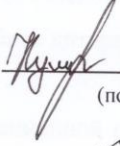
Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

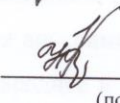
Факультет юридический  
Кафедра теории и истории государства и права  
Направление подготовки 40.04.01 – Юриспруденция  
Направленность (профиль) образовательной программы: Теория и история  
государства и права, история правовых учений

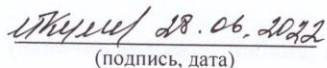
ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ  
И. о. зав. кафедрой  
 Е.Ю. Титлина  
« 28 » июня 2022 г.

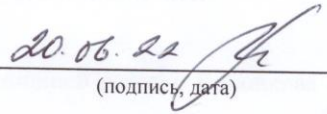
**МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ**

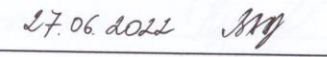
на тему: Запрет дискриминации в трудовых правоотношениях: теоретико-  
правовое исследование

Исполнитель  
магистрант группы 021-ом  17.06.2022 К. Ю. Кулинкович  
(подпись, дата)

Руководитель  
доцент, канд.истор.наук  21.06.2022 Н. В. Кононкова  
(подпись, дата)

Руководитель научного  
содержания программы  
магистратуры  28.06.2022 И. Ю. Куляскина  
(подпись, дата)

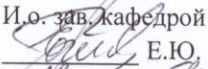
Нормоконтроль  20.06.22 О. В. Громова  
(подпись, дата)

Рецензент  27.06.2022 В. В. Вискулова  
(подпись, дата)

Благовещенск 2022

**Министерство образования и науки Российской Федерации**  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**  
**(ФГБОУ ВО «АмГУ»)**

Факультет юридический  
Кафедра теории и истории государства и права

УТВЕРЖДАЮ  
И.о. зав. кафедрой  
 Е.Ю. Титлина  
«10» октября 2020 г.

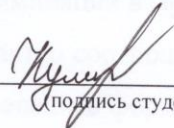
**ЗАДАНИЕ**

К бакалаврской работе студента Кулинкович Ксении Юрьевны.

1. Тема магистерской работы: Запрет дискриминации в трудовых правоотношениях: теоретико-правовое исследование (утверждена приказом от 18.05.2022 №1011-уч)
2. Срок сдачи студентом законченной работы: 25.06.2022.
3. Исходные данные к выпускной квалификационной работе: Гражданский кодекс Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации, федеральные законы, подзаконные нормативно-правовые акты, учебная литература, публикации авторов в различных периодических изданиях.
4. Содержание выпускной квалификационной работы (проекта) (перечень подлежащих разработке вопросов: понятие, основания дискриминации как общеправового феномена, формы проявления дискриминации, международное и российское законодательство о запрете дискриминации, правовые механизмы защиты от дискриминации в трудовых правоотношениях, проблема доказывания факта дискриминации в трудовых отношениях в Российской Федерации).
5. Перечень материалов приложения: (наличие чертежей, таблиц, графиков, схем, программных продуктов, иллюстративного материала и т.п.): нет.
6. Дата выдачи задания: 10.10.2020 г.

Руководитель выпускной квалификационной работы: Кононкова Нина Васильевна, доцент, кандидат исторических наук.

Задание принял к исполнению: 10 октября 2020 года

  
(подпись студента)

## РЕФЕРАТ

Магистерская диссертация содержит 69 с., 139 источников.

### ДИСКРИМИНАЦИЯ, ФОРМЫ ДИСКРИМИНАЦИИ, ПРАВОВЫЕ МЕХАНИЗМЫ ЗАЩИТЫ ОТ ДИСКРИМИНАЦИИ, ПРОБЛЕМЫ ДОКАЗЫВАНИЯ ФАКТА ДИСКРИМИНАЦИИ

Объектом исследования представленной работы выступает совокупность общественных отношений, складывающихся в сфере труда в связи с реализацией принципа запрета дискриминации.

Предмет исследования – правовое закрепление принципа запрета дискриминации как одного из основных принципов правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними правовых отношений.

Целью представленного исследования является выявление проблемных аспектов теории и нормативно - правового регулирования запрета дискриминации в трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, разработка предложений по совершенствованию теоретических, правовых основ реализации принципа юридического равноправия в сфере труда.

Исходя из цели исследования, поставлены следующие задачи: рассмотреть понятие «дискриминация» как общеправовой категории; определить и проанализировать понятие дискриминации в сфере труда и ее основания; проанализировать международно-правовые нормы, закрепляющие запрет дискриминации в сфере труда; выявить место и влияние норм международного права о запрете дискриминации в сфере труда на правовую систему Российской Федерации; определить предметные рамки понятия и основания дискриминации в сфере труда в законодательстве Российской Федерации; выявить характер соотношения дискриминации в сфере труда со смежными категориями; определить формы защиты от дискриминации в сфере труда; эксплицировать имеющиеся сложности доказывания факта дискриминации в сфере труда.

## СОДЕРЖАНИЕ

|   |    |
|---|----|
| Введение  | 6  |
| 1 Теоретико-правовые основы принципа запрета дискриминации                                | 10 |
| 1.1 Понятие, основания дискриминации как общеправового феномена                           | 10 |
| 1.2 Формы проявления дискриминации  | 14 |
| 1.3 Международное и российское законодательство о запрете дискриминации                   | 17 |
| 2 Специфика дискриминации в трудовых правоотношениях                                      | 24 |
| 2.1 Отграничение дискриминации в сфере труда от смежных категорий                         | 24 |
| 2.2 Правовые механизмы защиты от дискриминации в трудовых правоотношениях                 | 27 |
| 2.3 Проблема доказывания факта дискриминации в трудовых отношениях в Российской Федерации | 45 |
| Заключение  | 52 |
| Библиографический список  | 56 |

## ОПРЕДЕЛЕНИЯ, ОБОЗНАЧЕНИЯ, СОКРАЩЕНИЯ

- ГПК РФ – Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации;
- ЕСПЧ – Европейский Суд по правам человека;
- КоАП РФ – Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях;
- КТС – комиссия по трудовым спорам;
- МИД РФ – Министерство иностранных дел Российской Федерации;
- Минздравсоцразвития России – Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации;
- Минтруд РФ – Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации;
- Минюст – Министерство юстиции Российской Федерации;
- МОТ – Международная организация труда;
- ООН – Организация Объединённых Наций;
- Росстат – Федеральная служба государственной статистики;
- РФ – Российская Федерация;
- ТК РФ – Трудовой Кодекс Российской Федерации;
- УК РФ – Уголовный Кодекс Российской Федерации;
- ФЗ – Федеральный Закон.

## ВВЕДЕНИЕ

Обеспечение равенства прав и свобод человека и гражданина – важнейшая задача любого современного правового демократического государства. Непрерывный процесс глобализации, смещение фокуса на верховенство прав человека как личности обусловили повышенный интерес мирового сообщества к нарушению прав и законных интересов отдельно взятого человека, особых групп и категорий граждан, а также общества в целом. Большинство современных государств на законодательном уровне принимают меры по защите своих граждан от посягательства на равенство их прав и законных интересов.

Наиболее показательным негативным примером нарушения принципа равенства прав и свобод человека и гражданина является дискриминация. В широком смысле дискриминация - это несправедливое или предвзятое отношение к людям и (или) группам людей на основе каких-либо их характеристик. Такими характеристиками могут выступать пол, раса, нация, сексуальная ориентация, отношение к религии, принадлежность к каким-либо социальным группам и др. Проблема дискриминации существует уже не один год, несмотря на различные попытки мирового сообщества искоренить дискриминацию как явление путем принятия различных мер государственно-правового и иного характера в целях ее ликвидации.

В настоящее время не существует ни одной страны в мире, где не стояла бы проблема дискриминации. Ввиду самой сущности дискриминации, она чрезвычайно сложно поддается ликвидации, так как зачастую она подкрепляется различными стереотипами, взглядами, представлениями в обществе.

Дискриминация затрагивает все без исключения сферы жизни общества, однако, говоря о дискриминации, на первый план выходит проблема дискриминации в трудовых правоотношениях как наиболее проблемный и актуальный аспект.

Представляется очевидным, что искоренить дискриминацию одними лишь методами государственно-правового характера невозможно: необходимо

воздействие на правовое сознание граждан, на само их представление о праве и его роли в обществе. Именно данный аспект положен в основу настоящей работы, так как выявление проблемных вопросов теории и нормативно - правового регулирования запрета дискриминации в трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений является важнейшим условием для разработки теоретической основы курсов теории права и государства, теории прав человека, конкретизации путей и способов совершенствования действующего российского трудового законодательства.

Неординарность темы исследования, которая находится на стыке как с юридическими, так и с не юридическими науками, в частности с международным правом, историей политических и правовых учений, теорией государства и права, юридической психологией и социологией, обусловила необходимость обращения в ходе исследования к литературе по общей теории права, философии, социологии, политологии, психологии, по уголовному праву и ряду других источников.

Повышенное внимание к проблеме дискриминации в современном мире и в Российской Федерации, существующие проблемы в реализации принципа запрета дискриминации в различных правовых отношениях, включая трудовые, непрерывный процесс имплементации международно-правовых норм в российское законодательство выявили потребность в подробном теоретико-правовом исследовании данного явления и обусловили актуальность данного исследования.

Объектом исследования представленной работы выступает совокупность общественных отношений, складывающихся в сфере труда в связи с реализацией принципа запрета дискриминации.

Предмет исследования – теоретико-правовые основы принципа запрета дискриминации в трудовых правоотношениях.

Целью представленного исследования является выявление проблемных аспектов теории и нормативно - правового регулирования запрета дискриминации в трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, разра-

ботка предложений по совершенствованию теоретических, правовых основ реализации принципа юридического равноправия в сфере труда.

Исходя из цели исследования, поставлены следующие задачи:

- рассмотреть понятие «дискриминация» как общеправовой категории;
- определить и проанализировать понятие дискриминации в сфере труда и ее основания;
- проанализировать международно-правовые нормы, закрепляющие запрет дискриминации в сфере труда;
- выявить место и влияние норм международного права о запрете дискриминации в сфере труда на правовую систему Российской Федерации;
- определить предметные рамки понятия и основания дискриминации в сфере труда в законодательстве Российской Федерации;
- выявить характер соотношения дискриминации в сфере труда со смежными категориями;
- определить формы защиты от дискриминации в сфере труда;
- эксплицировать имеющиеся сложности доказывания факта дискриминации в сфере труда.

Говоря о практической значимости работы, отметим, что выводы, полученные в настоящем исследовании, могут применяться для разработки теоретической основы курсов теории права и государства, теории прав человека. Приведенные в работе выводы также могут способствовать конкретизации путей и способов совершенствования действующего российского трудового законодательства.

Нормативными источниками в настоящем исследовании послужили Конституция Российской Федерации (далее - Конституция РФ), международные правовые акты, Трудовой кодекс Российской Федерации, иные нормативные правовые акты, материалы судебной практики.

В рамках проведенного исследования применялись общенаучные и частно-научные методы: формально-логические методы исследования (метод индукции, дедукции, аналогии, синтеза, сравнения, наблюдения, описания, систе-



матизации), формально-юридический, историко-правовой, сравнительно-правовой, институциональный, системного анализа.

Теоретическую основу исследования составили труды Э. Э. Абдуллаева, Н. А. Деменевой, И. Я. Киселева, О. Е. Кутафина, А. М. Лушникова, Н. Л. Лютова, А. А. Максимова, В. И. Миронова, Н. Г. Присекиной, Г. С. Скачковой, Д. В. Солдаткина, М. С. Супруновой, М. А. Филатовой, М. В. Швецово́й, И. А. Юрасова и др.

# 1 ТЕОРЕТИКО–ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ПРИНЦИПА ЗАПРЕТА ДИСКРИМИНАЦИИ

## 1.1 Понятие, основания дискриминации как общеправового феномена

Соблюдение принципа равенства невозможно без обеспечения равенства возможностей и обращения в области труда и занятий. Равенство - важнейшая составляющая демократического общества, закреплённая как в международных, так и в национальных нормативных правовых актах.

Обеспечение принципа равенства – важнейшая задача государства, однако, несмотря на общемировую тенденцию к ликвидации всех возможных форм дискриминации, в настоящее время почти во всем мире в том или ином виде существует неравенство между группами людей: неравенство по признаку пола, расы, национальности, по религиозному признаку, по социальному происхождению, по политическим взглядам, и др.

Дискриминация в трудовых правоотношениях является наиболее распространённой, наиболее часто встречается, но не ограничивается ими, распространяясь на все сферы жизни общества. Дискриминация появляется по различным причинам, но, будучи однозначно негативным явлением, всегда влечёт за собой не только нарушение прав и законных интересов определенных категорий граждан, но и унижение человеческого достоинства.

Категория «дискриминация» происходит от латинского «discriminatio», что в переводе означает «ущемление». Впервые этот термин появился в английском языке во второй половине XVII в. и прочно закрепился в разговорной речи представителей североамериканского континента в связи с появлением на политической карте мира в XVIII столетии нового государства - Соединённых Штатов Америки, где на протяжении многих десятилетий существовала сегрегация по расовому признаку.

История XX века наглядно продемонстрировала, что пренебрежение к дискриминации и ее последствиям чревато драматическими потрясениями для

всего мира. Поэтому на международном уровне был установлен запрет дискриминации, закрепляющий за государствами обязанность обеспечивать права и свободы личности без какой бы то ни было дискриминации. Российская Федерация, ратифицировав ряд международных договоров, выразила свое согласие с обязательностью всех норм данных документов, в том числе положений, устанавливающих запрет дискриминации.

Глубокое и подробное теоретическое исследование дискриминации как явления необходимо для наиболее полного раскрытия ее сущности, систематизации имеющихся знаний и как следствие создания теоретического обоснования и путей решения проблемы дискриминации.

Равноправие является важнейшей основой любого демократического общества, которое стремится к социальной справедливости и уважению прав человека.

Без обеспечения принципа равноправия не может существовать ни одно демократическое правовое государство, признающее высшей ценностью права и законные интересы граждан. В то же время, на деле дискриминация существует практически во всех обществах и сферах деятельности, хотя причины и последствия этого могут быть неодинаковыми в разных странах. Дискриминация является широко распространенным явлением, сохранению которого способствует не только несовершенство законодательства, но и наличие устоявшихся стереотипов, традиционных культурных и религиозных обычаев и представлений.

Дискриминация – общеправовой термин, обозначающий обычно ущемление прав государства, юридических или физических лиц по сравнению с другими государствами, юридическими или физическими лицами. Дискриминация во всех формах запрещается внутренним правом демократических государств, а также международным правом.<sup>1</sup>

Соотношение таких категорий как равенство и равноправие – важнейший

---

<sup>1</sup>Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / под общ. ред. В. И. Шкатуллы. М: Норма, 2009. С. 19.

аспект теоретико-правового исследования принципа запрета дискриминации в трудовых правоотношениях.

Равенство – это общенаучная категория, которая характеризует тождество различных объектов. В аспекте рассматриваемой темы будет уместно применить такую характеристику равенства как отсутствие превосходства одного над другим.

Равноправие – это юридическая категория, под которой понимается ситуация, при которой государство обеспечивает своим гражданам равные субъективные права и обязанности, равные основания осуществления своих прав, а также гарантирует реализацию данных прав. Тем самым равноправие предполагает не только формальное закрепление соответствующих правовых гарантий, но и реально действующие механизмы по их обеспечению.

Таким образом, равенство выступает в качестве некоего идеала или цели, к которой стремится общество, а конкретные меры государства, например, установление принципа запрета дискриминации - способ реализации принципа равенства.

Существует распространенное мнение о том, что дискриминация как явление – в некоторой степени часть правовой культуры, часть российского менталитета, чем и обуславливается широкое распространение данного явления в России. Полагаем, что к данной позиции следует отнестись критически, так как она способствует укреплению дискриминации в России, делает ее нормой и обыденностью и затормаживает процесс ее ликвидации.

Дискриминация как явление берет свое начало с самого истока существования человеческой цивилизации и по сей день остается актуальной проблемой. М. С. Супрунова отмечает, что истоки дискриминации как явления исходят из биологического и социального человеческого многообразия. Право, при этом, провозглашая всех людей от природы равными не стремится тем самым нивелировать человеческое многообразие, оно призвано обеспечить лишь равенство в правах и возможностях, давая тем самым равные условия для развития каждой без исключения личности, что недостижимо без искоренения дискримина-

ции и любого неравенства.<sup>2</sup>

Проблема существования дискриминации обуславливается не только недостатками правового регулирования общественных отношений, но и определенной деформацией правового сознания, наличием в обществе различных негативных убеждений, установок, стереотипов. Довольно часто в совокупности воззрений на право, государство и общество отдельного индивида с детства существуют определенные негативные точки зрения, которыми пронизана наша культура. Решение данной проблемы видится в повышении уровня образования и правовой грамотности населения.

С развитием общества многие из указанных негативных установок постепенно исчезают из общественной жизни или перестают быть настолько категоричными. Например, постепенно стираются традиционные гендерные роли, определяющие место и роль каждого члена семьи, мужчины стали чаще уходить в отпуск по уходу за ребенком, а женщины стали занимать ранее недоступные должности. Благодаря мерам по адаптации пространства для маломобильных групп населения, люди с инвалидностью получают равный доступ к физическому окружению наравне с другими людьми, что способствует смене общественного представления об инвалидах, как о людях, не способных эффективно трудиться. Многие современные государства поддерживают политику толерантного отношения и борьбы с ксенофобией, пропагандируя терпимость по отношению иному мировоззрению, взглядам, религиям, и т.д.

Таким образом, в широком смысле дискриминация - это несправедливое или предвзятое отношение к людям и (или) группам людей на основе каких-либо их характеристик. Такими характеристиками могут выступать пол, раса, нация, сексуальная ориентация, отношение к религии, принадлежность к каким-либо социальным группам и др. Борьба с дискриминацией является важнейшей задачей любого демократического правового государства, поскольку без искоренения дискриминации невозможно добиться подлинного равенства

---

<sup>2</sup>Супрунова М. С. Дискриминация как объект общеправового анализа. Нижний Новгород, 2007. С. 185.

прав и свобод. Дискриминация – явление далеко не новое, однако осознание необходимости борьбы с ней появилось в обществе относительно недавно. Ввиду самой сущности дискриминации, она чрезвычайно сложно поддается ликвидации, так как зачастую подкрепляется различными стереотипами, взглядами, представлениями в обществе.

## **1.2 Формы проявления дискриминации**

Негативное влияние дискриминации как явления, прежде всего, состоит в том, что противопоставляясь конституционному принципу равенства граждан дискриминация ставит под сомнение саму возможность существования правового государства. Борьба с дискриминацией – важнейшее условие существования демократического правового государства.

Определение форм проявления дискриминации необходимо, прежде всего, для уяснения сущности дискриминации как единого понятия, что позволит оптимизировать правовую деятельность и усилить эффективность направленных против дискриминации мер.

В научной литературе содержится несколько определений форм проявления дискриминации, наиболее часто встречающимся является определение формы проявления дискриминации как «объективированных в реальности средств и способов деформирования существующей практики реализации равноправия и равенства».

В зависимости от основания дискриминации выделяют расовую дискриминацию, гендерную, возрастную, религиозную и др. Основаниями такой дискриминации могут являться различные признаки, список которых неизменно расширяется.

Комитет по правам человека ООН указывает о необходимости различать прямую и косвенную дискриминацию, что является классификацией форм дискриминации в зависимости от характера внешнего проявления.

Прямая (активная) дискриминация существует, когда неравное обращение возникает в результате прямого применения законов, правил, выражающихся в очевидно различном отношении по конкретному признаку. Такая дис-

криминация имеет место, когда дискриминируемые работники получают отказ в приеме на работу и (или) продвижении по службе по причинам, которые не никак связаны с их квалификацией или какими-либо деловыми качествами, либо их всё же трудоустраивают, но главным образом на низкооплачиваемые рабочие места.

Пассивные (косвенные) формы дискриминации выражаются в воздержании управомоченных субъектов от принятия мер по выравниванию юридических статусов, координации прав и обязанностей, разработке мер обеспечения, устранению нарушений равноправия и равенства. Иными словами, под косвенной дискриминацией понимаются определенные, на первый взгляд равные для всех положения, которые на самом деле создают определенный дисбаланс в правах работников.<sup>3</sup> Косвенная дискриминация, например, имеет место в случаях, когда инвалиду отказывается в разумном приспособлении.

Также выделяют дискриминацию позитивную и негативную.

Позитивная дискриминация – совокупность мер, применяемых в отношении дискриминируемых категорий граждан с целью создания правового преимущества для обеспечения равенства возможностей<sup>4</sup>. К таким мерам можно отнести различные льготы, квоты, и иные правовые гарантии в отношении определенных категорий граждан.

При рассмотрении данной классификации форм дискриминации следует остановиться на том, что многие авторы не поддерживают указанную классификацию, полагая, что термин «позитивная дискриминация» является некорректным, так как дискриминация – это однозначно негативное понятие, обозначающее установление заведомо несправедливых ограничений, а под так называемой «позитивной дискриминацией» понимается не что иное как дифференциация как неотъемлемый атрибут правового регулирования трудовых правоотношений, призванный напротив создать правовой баланс для категорий

---

<sup>3</sup>Супрунова М. С. Дискриминация как объект общеправового анализа. Нижний Новгород, 2007. С. 11.

<sup>4</sup>Филатова М. А. Современные вопросы позитивной дискриминации в контексте практики конституционных судов // Журнал конституционного правосудия. 2014. № 4. С. 25.

граждан, нуждающихся в дополнительной правовой защите<sup>5</sup>. Подробнее понятия единства и дифференциации трудовых правоотношений будут рассмотрены в настоящей работе в п. 2.1.

Под негативной дискриминацией в данной классификации понимают несправедливое или предвзятое отношение к людям и (или) группам людей, ведущее к ухудшению их правового положения.

Не любые различия в правовом статусе могут считаться дискриминацией. Конвенция № 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий»<sup>6</sup> в связи с этим содержит следующие положения:

- «любое различие, недопущение или предпочтение в отношении определенной работы в связи со специфическими требованиями последней не считается дискриминацией»;

- «меры, направленные против лица, в отношении которого имеются обоснованные подозрения или доказано, что оно занимается деятельностью, подрывающей безопасность государства, не считается дискриминацией при условии, что заинтересованное лицо имеет право обращения в компетентный орган, созданный в соответствии с национальной практикой».

- «особые меры по защите и помощи, предусмотренные в других принципах, МОТ Конвенциях и рекомендациях, не считаются дискриминацией»;

- «не считаются дискриминацией любые меры, направленные на удовлетворение особых нужд лиц, которые по соображениям пола, возраста, физической неполноценности, семейных обстоятельств или социального или культурного уровня обычно признаются нуждающимися в особой защите или помощи».

---

<sup>5</sup>Лушников А. М. Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда (доклад на Пятой Международной научно-практической конференции 27 – 30 мая 2009 г.) // Юридическое образование и наука. 2009. № 3. С. 34.

<sup>6</sup>Конвенция № 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (принята в г. Женеве 25.06.1958 на 42-ой сессии Генеральной конференции МОТ). [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы Консультант-Плюс».



### **1.3 Международное и российское законодательство о запрете дискриминации**

Международно-правовые источники правового регулирования трудовых отношений выступают важнейшим источником права в данной сфере, поскольку именно международным правом сформулированы основные аспекты правового регулирования запрета дискриминации в трудовых правоотношениях, которые путем имплементации нашли свое отражение в том числе в российском законодательстве.

Прежде отметим Всеобщую Декларацию прав человека 1948 г.<sup>7</sup>, которая закрепляет принцип запрета дискриминации как один из наиболее важных принципов правового регулирования.

В соответствии с Декларацией, «каждый человек должен обладать всеми правами и всеми свободами, провозглашёнными Декларацией, без какого бы то ни было различия, как-то в отношении расы, цвета кожи, пола, языка, религии, политических или иных убеждений, национального или социального происхождения, имущественного, сословного или иного положения».

Аналогичные положения также содержат Международный пакт о гражданских и политических правах 1966 г.<sup>8</sup>, а также Международный Пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г.<sup>9</sup>

Важнейшей международной организацией, внесшей большой вклад в борьбе с дискриминацией и принявшей большое количество актов, посвященных отдельным видам дискриминации является Организация Объединенных Наций (далее – ООН). В этой связи отметим Международную Конвенцию о ликвидации всех форм расовой дискриминации 1965 г.<sup>10</sup>, Конвенцию о ликви-

---

<sup>7</sup>Всеобщая Декларация прав человека: Резолюция Генеральной Ассамблеи ООН от 10.12.1948 // Российская газета. 1995. 05 апр.

<sup>8</sup>Международный пакт о гражданских и политических правах: Резолюция Генеральной Ассамблеи ООН от 16.12.1966 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1994. № 12.

<sup>9</sup>Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах: Резолюция Генеральной Ассамблеи ООН от 16.12.1966 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1994. № 12.

<sup>10</sup>Международная конвенция от 21.12.1965 «О ликвидации всех форм расовой дискриминации» // Ведомости ВС СССР. 1969. № 25. Ст. 219.

дации всех форм дискриминации в отношении женщин 1979 г.<sup>11</sup>, Международную Конвенцию о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей 1990 г.<sup>12</sup>, Конвенцию о правах инвалидов 2006 г.,<sup>13</sup> Конвенцию о борьбе с дискриминацией в области образования 1960 г.<sup>14</sup> и др.

Международная организация труда, с самого начала своего существования, осуществляет деятельность по ликвидации дискриминации и неравных возможностей. Всего МОТ было принято 188 конвенций и 199 рекомендаций в области занятости и защиты прав трудящихся. Ликвидация дискриминации в области труда и занятий - один из центральных вопросов, которым занимается МОТ.<sup>15</sup>

Прежде всего необходимо отметить Конвенцию № 111 МОТ «Относительно дискриминации в области труда и занятий» 1958 г.<sup>16</sup> Данная Конвенция предусматривает, что все лица без дискриминации должны пользоваться равенством возможностей в отношении продвижения по работе сообразно их личным знаниям и стараниям.

В ст. 1 данной Конвенции дается понятие дискриминации, как всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национального происхождения или социальной принадлежности, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий; а также всякое другое различие, недопущение или предпочтение, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области

---

<sup>11</sup>Конвенция от 18.12.1979 «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» // Ведомости ВС СССР. 1982. № 25. Ст. 464.

<sup>12</sup>Международная конвенция от 18.12.1990 «О защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей» // Советский журнал международного права. 1991. № 3-4. С. 136 – 172.

<sup>13</sup>Декларация о правах инвалидов. Резолюция 3447 (XXX) Генеральной Ассамблеи ООН от 09.12.1975. Документ опубликован не был. [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

<sup>14</sup>Конвенция от 14.12.1960 «О борьбе с дискриминацией в области образования» // Ведомости ВС СССР. 1962. № 44. Ст. 452.

<sup>15</sup>Ковалев А. А. Международная защита прав человека. М.: Статут, 2013. С. 132.

<sup>16</sup>Конвенция № 111 Международной организации труда от 25.06.1958 «Относительно дискриминации в области труда и занятий» // Ведомости ВС СССР. 1961. № 44. Ст. 448.

труда и занятий, определяемое соответствующим членом по консультации с представительными организациями предпринимателей и трудящихся, где таковые существуют, и с другими соответствующими органами.

В соответствии со ст. 2 данной Конвенции каждое государство – член МОТ, для которого Конвенция находится в силе, обязуется определить и проводить национальную политику, направленную на поощрение, совместимыми с национальными условиями и практикой методами, равенства возможностей и обращения в отношении труда и занятий с целью искоренения всякой дискриминации в отношении таковых.

Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» 1998 г.<sup>17</sup> также устанавливает недопущение дискриминации в области труда и занятий. Важным является то, что, все государства - члены, даже если они не ратифицировали указанные Конвенции, имеют обязательство, вытекающее из самого факта их членства в Организации, соблюдать, содействовать применению и претворять в жизнь добросовестно в соответствии с Уставом принципы, касающиеся основополагающих прав, которые являются предметом этих Конвенций.

Также необходимо упомянуть такие акты МОТ как Конвенция № 100 МОТ «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» 1951 г.,<sup>18</sup> Конвенция<sup>19</sup> № 156 МОТ «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» 1981 г., Рекомендация № 162 МОТ «О пожилых трудящихся» 1980 г.<sup>20</sup> и большое количество других актов.

---

<sup>17</sup>Декларация Международной организации труда от 18.06.1998 «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» // Российская газета. 1998. 16 дек.

<sup>18</sup>Конвенция № 100 Международной организации труда от 06.06.1951 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» // Ведомостях Верховного Совета СССР. 1956. № 10. Ст. 202.

<sup>19</sup>Конвенция № 156 Международной организации труда от 23.06.1981 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» // СЗ РФ. 2004. № 32. Ст. 3284.

<sup>20</sup>Рекомендация № 162 Международной организации труда от 23.06.1980 «О пожилых трудящихся». Документ опубликован не был. [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

Следующим основополагающим международным правовым актом является заключенная в 1950 году в г. Риме Конвенция о защите прав человека и основных свобод<sup>21</sup>, в силу которой «пользование правами и свободами, признанными в настоящей Конвенции, должно быть обеспечено без какой бы то ни было дискриминации по признаку пола, расы, цвета кожи, языка, религии, политических или иных убеждений, национального или социального происхождения, принадлежности к национальным меньшинствам, имущественного положения, рождения или по любым иным признакам». Также отметим, что Россия перестает являться Высокой Договаривающейся Стороной данной Конвенции 16 сентября 2022 года (Резолюция ЕСПЧ от 22.03.2022).

Таким образом, сделаем вывод о том, что вопросы недопущения дискриминации детально регулируются международным правом. Значимость данных источников права состоит в том, что, устанавливая общие основополагающие положения, они формулируют единый подход к проблеме трудовой дискриминации, действуют не только сами по себе, но воздействуют на национальное право путем имплементации.

Международное право, выступая своеобразным координатором, через имплементацию должно в теории создавать правовые регуляторы, которые в дальнейшем будут активно перениматься и использоваться отдельными государственными правовыми системами.

Понятие имплементации можно рассматривать в качестве синонима понятию «реализация», то есть деятельность по осуществлению предписаний правовых норм субъектами права.

Принятие<sup>22</sup> 12 декабря 1993 г новой Конституции Российской Федерации стало основой для рецепции и имплементации в российскую правовую систему

---

<sup>21</sup>Конвенция о защите прав человека и основных свобод (Заключена в г. Риме 04.11.1950) (с изм. от 24.06.2013) (вместе с «Протоколом [№ 1]» (Подписан в г. Париже 20.03.1952), «Протоколом № 4 об обеспечении некоторых прав и свобод помимо тех, которые уже включены в Конвенцию и первый Протокол к ней» (Подписан в г. Страсбурге 16.09.1963), «Протоколом № 7». [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

<sup>22</sup>Иванов В. В. Имплементация европейских норм защиты прав человека в российскую правовую систему // Актуальные проблемы экономики и права современной России. М., 2005. С. 47.

международных и европейских норм в сфере защиты прав человека.

Согласно ст. 17 Конституции в Российской Федерации признаются и гарантируются права и свободы человека и гражданина согласно общепризнанным принципам и нормам международного права.

В силу ст. 15 Конституции РФ общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы. Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международного договора.

В настоящее время имплементация международных антидискриминационных норм имеет существенное значение в борьбе с дискриминацией в Российской Федерации.

По мнению Н. В. Невежиной<sup>23</sup> «в целом современное антидискриминационное законодательство в России характеризуется множественностью терминологии и отсутствием единообразного подхода к установлению правовых запретов и предписаний, связанных с обеспечением равенства, абстрактностью соответствующих материальных правовых норм, превалированием материальных норм над процессуальными, отсутствием достаточной для обобщения правоприменительной практики. Это порождает необходимость подробного анализа антидискриминационных норм».

Принимая во внимание актуальные геополитические изменения и как следствие выход РФ из Совета Европы и Совета по правам человека ООН, полагаем необходимым проанализировать применение международного законодательства в РФ в современных условиях.

Согласно официальному заявлению<sup>24</sup> МИД РФ, выход России из Совета Европы не повлияет на права и свободы российских граждан, т.к. «в Конститу-

---

<sup>23</sup>Невежина М. В. Запрет дискриминации в сфере трудовых отношений // Журнал российского права. 2017. № 4 (244). С. 83-90.

<sup>24</sup>Заявление МИД России о запуске процедуры выхода из Совета Европы. [Электронный ресурс]: официальный сайт Министерства иностранных дел Российской федерации. URL: <https://www.mid.ru/ru/foreign/policy/news/1804379/> (дата обращения: 14.05.2022).

ции Российской Федерации установлены не меньшие их гарантии, чем в Европейской конвенции по правам человека. Положения основных договорно-правовых актов Совета Европы включены в российское законодательство». Также, в постпредстве России при ООН отметили, что Россия будет продолжать выполнять свои правозащитные обязательства.<sup>25</sup>

Благодаря членству в Совете Европы, российское законодательство претерпело ряд изменений, которые позволили говорить о либерализации во многих сферах жизни.

Доцент кафедры конституционного права Российского государственного университета правосудия О. Н. Кряжкова указывает, что «во второй главе нашей Конституции закреплены фактически те же права, что и в Конвенции. Формулировки могут различаться, но суть одна». Более того, многие позиции Страсбургского суда также нашли отражение в российском законодательстве».<sup>26</sup>

Важнейшим аспектом выхода России из международных организаций также состоит в том, что россияне больше не смогут обжаловать незаконные акты российских судов в Европейском Суде по правам человека (далее – ЕСПЧ).

При этом ЕСПЧ сохранит компетенцию по рассмотрению уже поданных жалоб (на конец прошлого года их было более 17 000) и жалоб на нарушения, которые имели место до выхода России из Совета Европы.

Все вынесенные ЕСПЧ постановления по этим жалобам остаются обязательными для России и комитет министров сохранит полномочия по надзору за их исполнением.

Полагаем необходимым отметить, что согласно российскому законодательству, для выхода из Совета Европы Федеральному Собранию необходимо принять федеральный закон о денонсации Конвенции о защите прав человека и

---

<sup>25</sup> О чём говорит выход России из СПЧ ООН: мнение эксперта. [Электронный ресурс] URL: <https://regnum.ru/news/polit/3559667.html> (дата обращения: 14.05.2022).

<sup>26</sup> Без ЕСПЧ и с «девальвированными» правами: чем грозит выход из Совета Европы. [Электронный ресурс]. URL: <https://pravo.ru/story/239687/> (дата обращения: 14.05.2022).

основных свобод, тем самым признать утратившим силу закон «О ратификации Конвенции о защите прав человека и основных свобод и Протоколов к ней» от 30 марта 1998 года.

Согласно Уставу Совета Европы, после вступления указанного закона в силу государство перестает быть его членом с 01 января следующего года.

На сегодняшний день, согласно официальному сайту Государственной думы Федерального Собрания Российской Федерации <sup>27</sup>, проект указанного федерального закона о денонсации в Государственную Думу не вносился.

---

<sup>27</sup> Система обеспечения законодательной деятельности Государственной автоматизированной системы «Законотворчество» (СОЗД ГАС «Законотворчество»). [Электронный ресурс]. URL: <https://sozd.duma.gov.ru/> (дата обращения: 14.05.2022).

## 2 СПЕЦИФИКА ДИСКРИМИНАЦИИ В ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ

### 2.1 Отграничение дискриминации в сфере труда от смежных категорий

В целях наилучшего раскрытия правовой природы и сущности дискриминации в трудовых правоотношениях полагаем необходимым выявить соотношение рассматриваемого явления с такой фундаментальной категорией трудового права как единство и дифференциация правового регулирования.

Прежде всего стоит отметить, что единство трудового права обеспечивает существование отрасли права как целостной системы, нормы в которой имеют внутреннюю неразрывную связь. Единство правового регулирования прежде всего выражается в наличии общих принципов трудового права и законодательства и как следствие общих норм, регулирующих трудовые отношения работников и работников и работодателей независимо от формы собственности и организационно-правовой формы организаций<sup>28</sup>.

Возвращаясь к основополагающему принципу равенства отметим, что для его достижения недостаточно одинаковых правовых гарантий для всех без исключения категорий работников, так как у некоторых категорий работников существуют особые потребности, игнорирование которых ведет к так называемой негативной дискриминации – отказу к разумному приспособлению. Единство основных принципов правового регулирования трудовых правоотношений не противоречит существованию дифференциации, то есть различий в мерах правового регулирования для отдельных категорий работников.<sup>29</sup>

Правовое назначение дифференциации состоит в том, чтобы индивидуализировать правовое регулирование, сделать его более справедливым по отношению к отдельным группам граждан, нуждающимся в таком подходе ввиду

---

<sup>28</sup>Трудовое право России / под общ. ред. М. В. Преснякова, С. Е. Чаннова. Саратов: Поволжский институт управления им. П.А. Столыпина, 2014. С. 11.

<sup>29</sup>Скачкова Г. С. Единство и дифференциация в регулировании труда иностранцев в РФ // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 2. С. 14.



своих определенных особенностей.

Лушников А. М. выделяет следующие «основные характеристики дифференциации в сфере труда»<sup>30</sup>:

- субъектом дифференциации трудовых прав выступает нормотворческий орган или социальные партнеры, имеющие право принимать нормативные правовые или коллективно-договорные акты;

- дифференциация может носить как «положительный», так и «отрицательный» характер. Отрицательная дифференциация, влекущая за собой снижение уровня гарантий работников, ограничение трудовых прав, может устанавливаться исключительно ТК РФ либо в случаях и порядке, предусмотренных ТК РФ (ст. 252);

- основаниями дифференциации могут выступить объективные признаки трудовой деятельности (в этом случае она связана преимущественно с производственной функцией трудового права) или субъективные признаки работника, нуждавшегося в повышенной защите (в этом случае она связана преимущественно с социальной функцией трудового права);

- дифференциация осуществляется посредством принятия норм-изъятий или норм-дополнений; обычно специальная норма имеет приоритет перед общей;

- дифференциация обеспечивает с помощью особенностей единство правового регулирования, фактическое равенство трудовых прав;

- общими пределами дифференциации выступают прежде всего принципы отрасли трудового права».

Дифференциация имеет свои пределы, нарушение которых недопустимо, так как в противном случае дифференциация превращается в дискриминацию<sup>31</sup>. При определении пределов дискриминации необходимо учитывать баланс между особыми потребностями отдельных категорий работников и обеспечени-

---

<sup>30</sup> Лушников А. М. Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда (доклад на Пятой Международной научно-практической конференции 27 – 30 мая 2009 г.) // Юридическое образование и наука. 2009. № 3. С. 34.

<sup>31</sup> Солдаткин Д. В. Защита от дискриминации в трудовых отношениях. М., 2006. С. 12.

ем равных возможностей для реализации своих трудовых прав для всех работников в целом.

Лушников А. М., рассматривая проблему разграничения дискриминации и дифференциации в сфере труда, выделяет следующие «характерные признаки»:

- субъектом осуществления дискриминации является работодатель. Она может осуществляться и другими работниками сведения или при попустительстве работодателя;

- дискриминация заключается в ограничении или лишении трудовых прав определенной категории граждан по какому-либо признаку, не оговоренному в соответствующем нормативном акте, не связанному с требованиями определенной работы и деловыми качествами работника. Дискриминацией является и предоставление необоснованных льгот, преимуществ отдельным лицам или категориям лиц, если иное не установлено трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными актами;

- любая дискриминация является правонарушением со всеми вытекающими отсюда последствиями»<sup>32</sup>.

Таким образом, между понятиями дифференциации и дискриминации существует четкая грань, где дискриминация – незаконное ограничение или лишение трудовых прав определенных категорий работников по признакам, не связанными с деловыми качествами работников, а дифференциация – принятие специальных норм, регулирующих правовые отношения с определенными категориями работников, которое осуществляется в своих установленных пределах, с соблюдением определенного баланса. Нарушение пределов дифференциации недопустимо, так как в таком случае дифференциация перетекает в дискриминацию. Для формирования четких пределов дифференциации прежде всего необходимо определить перечень вопросов, в которых необходима дифферен-

---

<sup>32</sup>Лушников А. М. Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда // Юридическое образование и наука. 2009. № 3. С. 34.

циация, а также определить органы, уполномоченные устанавливать указанные правовые нормы.

Таким образом, при ограничении дискриминации в трудовых правоотношениях от смежных категорий, следует выявить соотношение рассматриваемого явления с такой фундаментальной категорией трудового права как единство и дифференциация правового регулирования. Между понятиями дифференциации и дискриминации существует четкая грань, где дискриминация – это безусловное ущемление прав работников, установление незаконных, несправедливых различий, а дифференциация — это обеспечение индивидуального подхода, позитивное разграничение правового положения работников, которое осуществляется в своих установленных пределах, с соблюдением определенного баланса, нарушение которого влечет трансформацию дифференциации в дискриминацию. Для формирования четких пределов дифференциации необходимо их закрепление на законодательном уровне.

## **2.2 Правовые механизмы защиты от дискриминации в трудовых правоотношениях**

Равенство трудовых прав граждан РФ обеспечивается прежде всего путем обеспечения их равных возможностей в данной сфере, т.е. установления правовых ограничений и льгот для отдельных категорий работников, установления запрета на любую дискриминацию.

Важнейшие гарантии «равенства прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям и других обстоятельств» закреплены в ст. 19 Конституции РФ.

Статья 37 Конституции Российской Федерации, гарантирует право на свободный труд, запрет принудительного труда, «право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от без-

работицы».

Запрет дискриминации в сфере труда прямо закреплен в ст. 2 ТК РФ. Статья 3 ТК РФ предусматривает, что никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. Таким образом, ТК РФ не содержит легального определения понятия «дискриминации», но характеризует ее через иные юридические категории.

Основания дискриминации также приведены в ст. 3 ТК РФ. К ним относятся такие основания как «пол, раса, цвет кожи, национальность, язык, происхождение, имущественное, семейное, социальное и должностное положения, возраст, место жительства, отношение к религии, убеждения, принадлежность или непринадлежность к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также другие обстоятельства, не связанные с деловыми качествами работника».

Несмотря на то, что перечень не является исчерпывающим, законодатель прямо указывает на важнейшее условие признания того или иного обстоятельства дискриминирующим: указанные основания не могут быть связаны с деловыми качествами работника.

Понятие деловых качеств работника содержится в п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (далее – постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2).

Под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств

(например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли).

ТК РФ в ст. 3 содержит обстоятельства, которые в соответствии с общепризнанными международными правовыми нормами не могут рассматриваться как дискриминационные. К таким обстоятельствам относятся различия, исключения, предпочтения, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, либо установлены данным Кодексом или в случаях и в порядке, которые им предусмотрены, в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан Российской Федерации и в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства.

При рассмотрении данного вопроса полагаем необходимым проанализировать Постановление Конституционного Суда РФ от 27.12.1999 № 19-П «По делу о проверке конституционности положений пункта 3 статьи 20 Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» в связи с жалобами граждан В.П. Малкова и Ю.А. Антропова, а также запросом Вахитовского районного суда города Казани»<sup>33</sup>. Так, в указанном постановлении Конституционного Суда Российской Федерации содержится вывод о несоответствии положений п. 3 ст. 20 Федерального закона от 22.08.1996 «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», предусматривающих возрастные ограничения для лиц, замещающих должности заведующих кафедр

---

<sup>33</sup>Постановление Конституционного Суда РФ от 27.12.1999 № 19-П «По делу о проверке конституционности положений пункта 3 статьи 20 Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» в связи с жалобами граждан В. П. Малкова и Ю. А. Антропова, а также запросом Вахитовского районного суда города Казани». [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

рами в государственных и муниципальных высших учебных заведениях ст. 1, 2 ст. 19, ч. 1 ст. 37 Конституции Российской Федерации.

Свои выводы Конституционный Суд Российской Федерации обосновал тем, что установление предельного возраста при замещении определенных должностей по трудовому договору (контракту) допустимо, если это ограничение обусловлено спецификой и особенностями выполняемой работы; при введении такого рода возрастных ограничений должно быть обеспечено соблюдение Конституции Российской Федерации, в том числе конституционного принципа равенства, исключающего необоснованное предъявление разных требований к лицам, выполняющим одинаковые по своему содержанию функции. В противном случае установление предельного возраста, достижение которого является основанием для освобождения от должности независимо от согласия работника, означало бы дискриминацию по возрастному признаку.

Таким образом, можем сделать вывод о том, что, установление необоснованных ограничений (в данном случае – ограничение по возрасту) для лиц, выполняющих аналогичные должностные обязанности, не допускается, ввиду дискриминационного характера таких ограничений.

Запрет дискриминации при приеме на работу установлен ст. 64 ТК РФ «Гарантии при заключении трудового договора».

Часть 2 ст. 64 ТК РФ предусматривает, что не допускается какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федераль-

ными законами.

Часть 3 статьи 64 ТК РФ содержит запрет на отказ в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Статья 261 Трудового кодекса Российской Федерации, запрещает увольнение беременных женщин по инициативе работодателя. На практике работодатели довольно часто нарушают указанный запрет, неверно толкуют Трудовой кодекс, полагают, что факт отсутствия у работодателя данных о беременности сотрудницы, либо наличия у нее малолетних детей дает возможность уволить женщину. Однако, законом установлены определенные ограничения при увольнении беременных женщин и лиц с семейными обязанностями. В частности, ст. 261 Трудового кодекса Российской Федерации, запрещающая увольнение по инициативе работодателя беременных женщин (кроме случаев ликвидации организации), относится к числу специальных норм, предоставляющих беременным женщинам повышенные гарантии по сравнению с другими нормами Трудового кодекса Российской Федерации, регламентирующими вопросы расторжения трудового договора, - как общими, так и предусматривающими особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями. По своей сути она является трудовой льготой, направленной на обеспечение поддержки материнства и детства в соответствии со статьями 7 (часть 2) и 38 (часть 1) Конституции Российской Федерации.

Одна из важнейших гарантий запрещения дискриминации при приеме на работу закреплена в ч. 5 ст. 64 ТК РФ. В силу указанной статьи по письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.

Необходимо отметить, что на практике работодатели, как правило, не указывают реальную причину отказа в заключении трудового договора, если отказ был по дискриминационным основаниям, ссылаясь на отсутствие у соискателя необходимых для данной должности профессиональных качеств, необ-

ходимых навыков, опыта работы и т.д. Тем не менее, обязанность работодателя обосновать причину отказа, позволяет соискателю подготовить мотивированную позицию, в случае с несогласием с приведенными работодателем обоснованиями и при необходимости воспользоваться установленным ст. 64 ТК РФ правом обжалования отказа в заключении трудового договора в суд.

Рассмотрим правовые особенности регулирования труда работников-инвалидов.

Глава 15 ТК РФ посвящена рабочему времени, в ней прописаны особенности продолжительности работы для инвалидов. В ст. 92 данной главы для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная рабочая неделя, часы которой не превышают 35, а для инвалидов III группы трудовая неделя, как и для большинства работников, включает не более 40 часов.

Что касается продолжительности трудового дня для всех групп, она определяется медицинским заключением, выданным комиссией медико-социальной экспертизы. Таким образом, комиссия может установить неполную рабочую неделю для лиц с ограниченными возможностями, указав об этом в индивидуальной программе реабилитации, абилитации инвалида. Такие меры не влекут никаких ограничений по исчислению трудового стажа, продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска и иных трудовых прав.

При отказе работодателя создать условия в соответствии с медицинским заключением, инвалид вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам (КТС). При несогласии с решением КТС он может обратиться в суд.

Второй особенностью является ограничение работы в ночное время, устанавливаемое статьей 96 ТК РФ. В данное время суток инвалиды могут осуществлять трудовую функцию только с их письменного согласия. Однако, опять же, стоит учитывать медицинское заключение, по результату которого инвалиду может быть запрещена или ограничена такая работа. Работодатель обязан ознакомить такого работника с правом на отказ от данной работы.

Третья особенность заключается в ограничении выполнения сверхурочных работ, согласно статье 99 ТК РФ инвалиды могут привлекаться к работе за



пределами рабочего времени, лишь с их письменного согласия, а также если это не запрещено медицинским заключением. Продолжительность работ для каждого работника, в течении двух дней не должна превышать четырех часов подряд, а в год - не более 120 часов.

Статья 113 Трудового кодекса Российской Федерации предусматривает возможность привлечения инвалидов к работе в выходные нерабочие праздничные дни, но лишь при условии, что это опускается медицинским заключением и работник дал на это письменное согласие. Такой работник под роспись уведомляется работодателем о своём праве отказаться. Привлечение происходит по распоряжению работодателя. Аналогичный порядок предусмотрен и для привлечения к работе в выходные дни.

Следующей особенностью труда инвалидов является гарантия в виде выплаты компенсации при переводе на нижеоплачиваемую работу у того же работодателя работнику-инвалиду, нуждающемуся в этом по медицинским показаниям. В течение месяца с момента перевода за ним сохраняется средний заработок по прежней работе.

Статья 132 ТК РФ запрещает какую бы то ни было дискриминацию при установлении и изменении условий оплаты труда. Обеспечение работникам «равной оплаты за труд равной ценности» - прямая обязанность работодателя, установленная трудовым законодательством. Спор о том, является то или иное различие в оплате труда дискриминацией, решается в каждом конкретном случае судом.

Судами Российской Федерации сформирован единый правовой подход к рассмотрению подобных споров: различие в заработной плате, основанное на таких характеристиках работника как пол, национальность, возраст, имущественное и семейное положение и других, не связанных с деловыми качествами работника и спецификой его работы, является дискриминацией.

К числу антидискриминационных норм также можно отнести нормы, регулирующие трудовые правоотношения отдельных категорий работников: женщин, лиц с семейными обязанностями, несовершеннолетних, инвалидов.

Большинство таких норм содержится в разделе XII Трудового Кодекса РФ, так, глава 41 устанавливает особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями, глава 42 – особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет, глава 49 – особенности регулирования труда надомников и т.д. При этом является примечательным то, что несмотря на содержание в ТК РФ специальных норм, регулирующих труд работников-инвалидов, раздел XII не содержит отдельной главы, посвящённой данному вопросу. Полагаем, что этот пробел подлежит устранению.

Согласно ст. 253 ТК РФ, ограничивается применение труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию; запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждены Приказом Минтруда России от 18.07.2019 № 512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин».

Вопрос о необходимости установления указанных ограничений по сей день остается дискуссионным. Существование приказа объясняется «заботой о репродуктивном здоровье» и «общепризнанной социальной ролью женщины в продолжении человеческого рода». У женщин занимающихся тяжёлыми или особо вредными работами, как правило, встречаются серьёзные заболевания половой системы – кровотечения, смещения матки, изменение ее положения, иногда даже выпадение, и воспаление внутренних половых органов.

Очень многие женщины-работницы под влиянием профессиональных вредностей, вовсе теряют производительную способность и остаются на всю жизнь бесплодными. Другие беременеют, но не имеют сил и возможности доносить младенца до родов, и у них наступают выкидыши или преждевременные

роды. У очень многих роды кончаются мертворожденным ребенком. У многих рождающиеся дети оказываются весьма мало жизнеспособными и умирают, чаще не достигая одного года.<sup>34</sup>

В. А. Корж, директор Департамента условий и охраны труда Минтруда России до 20.02.2020 г., отметил, что вредные производственные факторы одинаково негативно влияют на здоровье и мужчин, и женщин. Но вследствие особенностей воздействия этих факторов чаще страдает репродуктивная функция женского организма.

Так, фертильность организма женщины подавляют вредные химические вещества – репротоксиканты, некоторые категории аэрозолей преимущественно фиброгенного действия (производственная пыль), а также повышенный уровень производственной вибрации локального типа, ионизирующие и неионизирующие излучения свыше предельно допустимых уровней воздействия.

Помимо этих факторов<sup>35</sup>, существует прямая взаимосвязь между женским здоровьем и фактором тяжести трудового процесса, например подъемом и перемещением вручную тяжёлых предметов, вес которых превышает установленный соответствующими нормативными правовыми актами трудового и санитарного законодательства. Крайне необходимо действовать на основании объективных критериев вредности и обеспечивать женщинам право на справедливые условия труда.

С исследованиями о негативном влиянии вредных и опасных условий труда на женское репродуктивное здоровье невозможно не согласиться, однако, с другой стороны, в данном контексте женщина рассматривается исключительно как «продолжательница человеческого рода», а не самостоятельный дееспособный субъект трудовых правоотношений. Подобная точка зрения часто видится дискриминационной, поскольку взрослая дееспособная женщина способна сама нести ответственность за свои поступки и свой выбор профессии. При-

---

<sup>34</sup>Алексеев П. Г. Конституционные основы организации охраны труда в России. Благовещенск: Полисфера, 1998. С. 9.

<sup>35</sup>Корж В. А. Забота о репродуктивном здоровье // Гудок. 2018. 03 марта. № 38. С. 12-15.

чем стоит отметить, что желает ли женщина в будущем рожать детей или имеет ли вообще такую возможность физически не имеет никакого значения: по факту, даже клиническое бесплодие или пережитая гистерэктомия (удаление матки) ничего не меняет.

В соответствии со ст. 265 ТК РФ лица в возрасте до 18 лет не могут быть приняты на работы с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземные работы, а также на указанные в этой статье работы, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию. Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет, утвержден Постановлением Правительства Российской Федерации от 25.02.2000 № 163.

Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждены постановлением Минтруда Российской Федерации от 07.04.1999 № 73.

На запрет дискриминации в трудовой сфере направлены нормы п. 6 ст. 25 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», введенный Федеральным законом от 02.07.2013 № 162-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации» и устанавливающий запрет распространения информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера. За нарушение указанной нормы Кодексом об административных правонарушениях Российской Федерации предусмотрена административная ответственность по ст. 13.11.1.

Нарушение трудового законодательства в части запрета дискриминации в сфере труда – это правонарушение, за которое действующим законодательством предусмотрена как административная, так и уголовная ответственность.

Административная ответственность предусмотрена за следующие составы правонарушения:

- нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 5.27);
- нарушение прав инвалидов в области трудоустройства и занятости (ст. 5.42);
- дискриминация (ст. 5.62);
- распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера (ст. 13.11.1).

Следует отметить, что административные штрафы, установленные санкциями данных статей, относительно не велики. Например, «неисполнение работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, а также отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей». Таким образом, недобросовестному работодателю зачастую не составляет труда заплатить штраф.

УК РФ предусматривает ответственность за нарушение равенства прав и свобод человека и гражданина (ст. 136), необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет (ст. 145).

Стоит отметить, что привлечение к административной или уголовной ответственности по указанным выше составам происходит крайне редко, что связано с определенными сложностями. Рассмотрим некоторые из причин.

1. В соответствии с ч. 3 ст. 20 Уголовно-процессуального кодекса РФ уголовные дела по ст. 145 УК РФ являются делами частного-публичного обвинения, соответственно возбуждаются по заявлению потерпевшего. Этим, в частности, объясняется высокая латентность данного преступления, так как в настоящее время в обществе все еще сохраняется определенная степень недоверия к системе правоохранительных органов. Также чаще всего беременная

женщина либо женщина с маленьким ребенком не желает заявлять о преступлении, так как уголовное преследование – это довольно сильный стрессовый фактор. Чаще всего женщина преследует цель не покарать работодателя, а справедливо разрешить данный конфликт и получить законное место работы. По нашему мнению, разрешение данного конфликта будет более эффективным в рамках гражданского судопроизводства, а не уголовного. Чаще всего женщины так и поступают.

2. Сложность доказывания. Факт дискриминации или необоснованного отказа при приеме на работу на практике очень сложно доказать. Фактически только в том случае, если на собеседовании присутствовали свидетели либо осуществлялась какая-либо фиксация происходящего. Даже несмотря на то, что соискатель в случае отказа при приеме на работу может потребовать его у работодателя в письменной форме, на практике работодатели, как правило, не указывают реальную причину отказа в приеме на работу, если отказ был по дискриминационным основаниям, ссылаясь на отсутствие у соискателя необходимых для данной должности профессиональных качеств, необходимых навыков, опыта работы и т.д.

В п. 63 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2<sup>36</sup> дано разъяснение, что в соответствии с ч. 4 ст. 3 и ч. 9 ст. 394 ТК РФ суд вправе удовлетворить требование лица, подвергшегося дискриминации в сфере труда, а также требование работника, уволенного без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконно переведенного на другую работу, о компенсации морального вреда.

Размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований

---

<sup>36</sup>Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

разумности и справедливости.

В силу п. 1 ст. 72 Конституции Российской Федерации трудовое законодательство относится к совместному ведению Российской Федерации и ее субъектов, таким образом, представляется необходимым рассмотреть вопрос регулирования принципа запрета дискриминации в Основных Законах (конституциях и уставах) субъектов Российской Федерации.

В ряде субъектов Основные Законы содержат положения, направленные непосредственно на закрепление запрета дискриминации в трудовых правоотношениях (например, ч. 3 ст. 10 Устава (Основного закона) Алтайского края),<sup>37</sup> в других – закрепляется общий принцип запрета дискриминации (например, ст. 6 Устава (Основного Закона) Амурской области).<sup>38</sup>

Также к ведению субъектов Российской Федерации относится вопрос об установлении квот. На примере Амурской области рассмотрим Закон Амурской области<sup>39</sup> от 07.07.2004 № 343-ОЗ «О квотировании рабочих мест на предприятиях, в учреждениях и организациях области для граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы» (принят Амурским областным Советом народных депутатов 24.06.2004).

Так, в соответствии с указанным Законом работодателям, численность работников которых превышает 100 человек, устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере 2 процентов от среднесписочной численности работников. Среднесписочная численность работников исчисляется работодателем в порядке, определенном уполномоченным федеральным органом исполнительной власти в сфере статистики.

---

<sup>37</sup> Устав (Основной Закон) Алтайского края от 05 июня 1995 года № 3-ЗС. [Электронный ресурс]. URL: [https://www.altairegio№22.ru/official\\_docs/o№e-4.html](https://www.altairegio№22.ru/official_docs/o№e-4.html) (дата обращения: 14.05.2022).

<sup>38</sup> Устав (основной Закон) Амурской области от 13 декабря 1995 года № 40-ОЗ. [Электронный ресурс]. URL: <https://docs.c№td.ru/docume№t/961701970> (дата обращения: 14.05.2022).

<sup>39</sup> Закон Амурской области от 07.07.2004 № 343-ОЗ «О квотировании рабочих мест на предприятиях, в учреждениях и организациях области для граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы» (принят Амурским областным Советом народных депутатов 24.06.2004). [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

Политика квотирования является предметом множества дискуссий. С одной стороны, польза данных мер для дискриминируемых групп вполне очевидна: им гарантируются рабочие места там, где добиться их без квот было бы крайне сложно.

Но с другой стороны, квотирование может напротив оказывать диаметрально противоположное воздействие на указанные категории граждан, так как у них может возникать чувство собственной неполноценности, возникает острая потребность в обязательной помощи от государства.<sup>40</sup> Кроме того, существует мнение, что политика квотирования не только не помогает разрушать существующие на рынке труда предубеждения, но и напротив закрепляет существующее неравенство в сфере труда, подкрепляя общественный стереотип о том, данные категории граждан не являются конкурентноспособными участниками трудовых правоотношений.

В соответствии с положениями ст. 45 Конституции Российской Федерации в Российской Федерации гарантируется государственная защита прав и свобод человека и гражданина. Каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

Формальное закрепление принципа запрета дискриминации является важнейшим условием обеспечения прав и свобод граждан, однако факта одного лишь существования антидискриминационных норм в правовой системе государства недостаточно, необходим реально действующий механизм защиты нарушенного права на практике.

Среди форм защиты права в научной литературе обычно определяют юрисдикционную и неюрисдикционную<sup>41</sup>.

При юрисдикционной форме защита прав и интересов осуществляется при реализации своих полномочий уполномоченными компетентными органами, в то время как при неюрисдикционной форме защита права осуществляется,

---

<sup>40</sup> Лютов Н. Л. Дискриминация и дифференциация в трудовом праве: сравнительно-правовой аспект. М., 2009. С. 116.

<sup>41</sup> Незнамов А. В. О понятиях «способ», «средство», «форма защиты права» и их взаимодействии // Арбитражный и гражданский процесс. 2013. № 6. С. 2 – 5.



как правило, самими участниками правоотношения. К неюрисдикционным формам защиты относят самозащиту, то есть право человека самому защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.<sup>42</sup>

В юрисдикционной форме защиты классифицируют судебную и внесудебную (без помощи судебных органов) формы защиты прав.

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.

Ранее, до внесения изменений в ст. 3 ТК РФ Федеральным законом<sup>43</sup> от 30.06.2006 № 90-ФЗ<sup>44</sup>, с заявлением об устранении дискриминации можно было обращаться и в органы системы федеральной инспекции труда. Действующая редакция ст. 3 ТК РФ 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.

Полагаем, что невозможность внесудебного разрешения спора ухудшает положение работника, так как судебное разбирательство – обычно длительный и трудоемкий процесс, что зачастую является причиной отказа лица, подвергшемуся дискриминации, от защиты своих нарушенных прав.

В контексте рассмотрения данной проблемы, полагаем целесообразным создание уполномоченного органа по борьбе с дискриминацией, либо наделение соответствующими полномочиями уже существующего государственного органа и внесение в ст. 391 ТК РФ соответствующих изменений.

---

<sup>42</sup>Митина Н. М. Запрещение дискриминации в сфере труда как один из основных принципов трудового права. М., 2006. С. 26.

<sup>43</sup>Орловский Ю. П. Комментарий к разделу I Трудового кодекса Российской Федерации. М.: Юридическая фирма «Контракт», 2011. С. 9.

<sup>44</sup>Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ (в ред. от 22.12.2014) «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.

Обращаясь к международному опыту в данной сфере, отметим, что многие юрисдикции создали уполномоченные органы по обеспечению равноправия, имеющие функции по проведению соответствующих исследований или общественному продвижению этой проблематике, а также и полномочия по разрешению указанных споров.

В международном сообществе существование указанных специализированных органов имеет широкое применение. Среди таких органов можно назвать Комиссии по вопросам равного обращения, Комиссии по вопросам занятости женщин, Совета по равноправию мужчин и женщин и др.<sup>45</sup>

Ответ на вопрос о разграничении полномочий указанных специализированных и судебных органов дается в Руководстве МОТ по разработке трудового законодательства. В Рекомендациях указано, что данные органы должны иметь четкое разграничение полномочий в целях недопущения подмены полномочий одного органа другим. Так, в Норвегии Омбудсмен по вопросам равноправия вправе «принимать жалобы, давать рекомендации, в исключительных случаях издавать приказы», однако не имеет никаких полномочий по восстановлению на работе, найму и увольнению не имеет. В Рекомендациях также отмечается главное преимущество этой системы – полное отсутствие расходов со стороны работника.

Как неоднократно отмечалось, в Российской Федерации преобладающей формой восстановления нарушенного права работника является судебная защита.

Трудовое законодательство содержит большое количество правовых гарантий по борьбе с трудовой дискриминацией. Однако на практике в российских судах довольно низкое количество дел, связанных с фактом дискриминации в сфере труда.

Данное обстоятельство может быть объяснено такими факторами как:

- незнание работниками своих прав;

---

<sup>45</sup>Руководство по разработке трудового законодательства. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.ilo.org/legacy/russia№/dialogue/ifpdial/llg/mai№.htm> (дата обращения: 20.04.2022).

- страх потерять работу;
- сложность доказывания факта дискриминации.

Действующее законодательство устанавливает специальный сокращенный срок исковой давности в отношении данной категории дел, который составляет три месяца со дня, когда работник 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.

При наличии индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении» (ст. 392 ТК РФ)<sup>46</sup>.

Материальный ущерб, причиненный в результате дискриминации, подлежит возмещению. Моральный вред также подлежит компенсации и (ч. 4 ст. 3 ТК РФ), однако анализ судебной практики показывает, что суммы компенсации морального вреда, причиненного нарушением правил о запрете дискриминации, как правило, невысоки.

Важную роль в судебной защите прав и свобод играет Конституционный Суд Российской Федерации. В силу ст. 1 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации» Конституционный суд Российской Федерации – это судебный орган конституционного контроля, самостоятельно и независимо осуществляющий судебную власть посредством конституционного судопроизводства<sup>47</sup>.

В силу ч. 4 ст. 125 Конституции Российской Федерации и п. 3 ч. 1 ст. 3 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации»

---

<sup>46</sup>Лютов Н. Л. Дискриминация в сфере труда: вопросы эффективности норм и правоприменительной практики // Актуальные проблемы российского права. 2016. № 3. С. 103.

<sup>47</sup>Федеральный конституционный закон от 21.07.1994 № 1-ФКЗ (в ред. от 14.12.2015) «О Конституционном Суде Российской Федерации» // СЗ РФ. 1994. № 13. Ст. 1447.

Федерации» «гражданин, который считает, что его конституционные права и свободы нарушены законом, примененным или подлежащим применению в конкретном деле, вправе обратиться с жалобой в Конституционный Суд».

Стоит отметить, что судебная практика КС РФ не располагает большим количеством судебных актов, связанных непосредственно с нарушением принципа запрета дискриминации в трудовых правоотношениях, однако многие сформулированные в судебных актах Конституционного Суда правовые позиции имеют общий характер, а высказанные правовые позиции, касающиеся запрета дискриминации, могут быть использованы в целях результативности деятельности различных органов государственной власти<sup>48</sup>.

Говоря о внесудебной защите от дискриминации в сфере труда, необходимо отметить прокурорский надзор за соблюдением законов федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Федерации и органами местного самоуправления.

Прокурорский надзор является крайне эффективным методом обеспечения соблюдения трудовых прав и недопущения дискриминации, поскольку меры прокурорского реагирования характеризуются высокой результативностью и оперативностью<sup>49</sup>.

В соответствии с Федеральным законом «О прокуратуре Российской Федерации» от 17.01.1992 № 2202-1»<sup>50</sup>, при выявлении факта трудовой дискриминации прокурор уполномочен применить следующие меры прокурорского реагирования:

- принесение протеста на противоречащий закону правовой акт либо обращение в суд для защиты прав, свобод и законных интересов граждан, неопределенного круга лиц;
- внесение представления об устранении нарушений закона;

---

<sup>48</sup>Митина Н. М. Запрещение дискриминации в сфере труда как один из основных принципов трудового права. М., 2006. С. 30.

<sup>49</sup>Абдуллаев Э. Э. оглы. Защита трудовых прав граждан Российской Федерации методами прокурорского реагирования // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 3.С. 45.

<sup>50</sup>Федеральный закон «О прокуратуре Российской Федерации» от 17.01.1992 № 2202-1. [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

- прокурор, исходя из характера нарушения закона должностным лицом, выносит мотивированное постановление о возбуждении производства об административном правонарушении, а также, «при наличии оснований полагать, что нарушение прав и свобод человека и гражданина имеет характер преступления, прокурор принимает меры к тому, чтобы лица, его совершившие, были подвергнуты уголовному преследованию в соответствии с законом»;

- «в целях предупреждения правонарушений и при наличии сведений о готовящихся противоправных деяниях прокурор или его заместитель направляет в письменной форме должностным лицам, а при наличии сведений о готовящихся противоправных деяниях, содержащих признаки экстремистской деятельности, руководителям общественных (религиозных) объединений и иным лицам предостережение о недопустимости нарушения закона» .

Таким образом, защита от дискриминации в сфере труда может осуществляться в различных формах защиты прав, как юрисдикционной, так и не-юрисдикционной. Действующее российское законодательство содержит достаточно норм, регулирующих правовые отношения, связанные с недопущением дискриминации в сфере труда, однако еще не совершенно.

Говоря о необходимости усиления эффективности борьбы с дискриминацией в сфере труда, следует иметь в виду, что одного усовершенствования действующего законодательства недостаточно: прежде всего необходима разработка эффективных и реально действующих механизмов защиты нарушенных прав работников.

### **2.3 Проблема доказывания факта дискриминации в трудовых отношениях в Российской Федерации**

Проблема доказывания факта дискриминации в трудовых отношениях – важнейший ключевой аспект данной сферы. Вопрос сложности доказывания дискриминации вытекает из самой сущности дискриминации и является характеристикой этого явления.

Осознавая незаконность и противоправность своего поведения, работодатель на практике крайне редко указывает дискриминационный признак в каче-

стве причины для увольнения, незаконного сокращения работника, или отказа в приеме на работу. При попытке работника, подвергнувшегося дискриминации, обратиться за защитой нарушенного права, зачастую он сталкивается с невозможностью надлежащим образом обосновать свои требования, доказать факт наличия дискриминативного к себе отношения.

В данных правоотношениях в соответствии с действующим российским законодательством применяется общее правило распределения бремени доказывания, установленное ст. 56 ГПК РФ. Обязанность работника доказать факт дискриминации также установлена в Определении Конституционного суда от 04.12.2003 № 421-О<sup>51</sup>, в котором Конституционный Суд Российской Федерации прямо указал на обязанность доказывания факта дискриминации представителями профсоюза, лидером которого является увольняемый работник.

На практике крайне распространенной является ситуация, когда работодатель, отказывая в приеме на работу по дискриминативным основаниям, объясняет свой отказ отсутствием у соискателя каких-либо профессиональных качеств. При этом на собеседовании часто звучат вопросы о семейном положении, наличии детей, вопросы выхода на пенсию и др. Так как собеседования как правило проводятся «лицом к лицу», ссылаться на эти слова впоследствии нецелесообразно ввиду отсутствия надлежащих доказательств.

Работодатели зачастую оказываются более юридически грамотными, чем работники, располагают наличием юридических отделов и служб в подчинении, что априори придает им более сильный правовой статус по отношению к дискриминируемому им лицу.

Заместитель Председателя Общественного Совета Минтруда России, директор Центра социально-трудовых прав Елена Герасимова отмечает, что: «У нас в противоречие со всеми международными рекомендациями и конвенциями не установлено специальное распределение обязанности по доказыванию по

---

<sup>51</sup>Определение Конституционного Суда РФ от 04.12.2003 № 421-О «По запросу Первомайского районного суда города Пензы о проверке конституционности части первой статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации» // СЗ РФ. 2004. № 5. Ст. 404.

этой категории дел, а действует общий принцип о том, что каждая сторона обязана доказывать обстоятельства, на которые она ссылается (ст. 56 ГПК РФ). Практика показывает, что доказать дискриминацию при таком раскладе невозможно»<sup>52</sup>.

Кандидат юридических наук Н. М. Митина указывает, что необходимо «законодательное полное перенесение бремени доказывания при дискриминации при приеме на работу и распределение бремени между сторонами – в других случаях».<sup>53</sup>

Национальными правовыми системами многих стран применяется отличный от российского подход к доказыванию по делам о дискриминации, в соответствии с которым истцу не нужно предоставлять формальные доказательства факта дискриминации, а необходимо лишь сформулировать утверждение о дискриминационном к себе отношении, которое должен опровергнуть ответчик, на которого возлагается обязанность доказать отсутствие такой дискриминации. Данное правило применяется не только в судебном процессе, но и при работе уже рассмотренных в настоящей работе специализированных органов.

Единого мнения о необходимости облегчения бремени доказывания для истцов по делам о дискриминации нет. Аргументы противников данного изменения заслуживают внимания, так как полный перенос бремени доказывания на ответчика может привести к злоупотреблению правом. Однако в качестве контраргумента можно привести пример такой категории споров как споры о защите прав потребителей, где в соответствии с п. 28 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.06.2012 № 17 «О рассмотрении судами гражданских дел по спорам о защите прав потребителей» бремя доказывание в полном объеме отнесено на продавца.

Данное положение исходит из того, что государство защищает интересы материально-уязвимой стороны, тем самым уравнивая юридическое поло-

---

<sup>52</sup>Добрикова Е. Дискриминация в сфере труда, или Власть стереотипов. [Электронный ресурс]. URL: <http://base.garaNet.ru> (дата обращения: 14.05.2022).

<sup>53</sup>Митина Н. М. Запрещение дискриминации в сфере труда как один из основных принципов трудового права. М., 2006. С. 7.

жение сторон правоотношения<sup>54</sup>. Полагаем, что в данном случае аналогия уместна, так как работник по отношению к работодателю также является более уязвимой стороной правоотношения, которая нуждается в дополнительной защите.

Представляется необходимым отметить, что суды часто отказывают в признании действий работодателя дискриминацией ввиду отсутствия надлежащих доказательств факта дискриминации истцом, при этом удовлетворяя иски о восстановлении в должности, взыскании компенсаций полностью или частично.

Данный вывод подтверждается судебной практикой.

Так, согласно Решения Благовещенского городского суда от 28.10.2020 года по делу № 2-6750/2020<sup>55</sup>, истец обратилась в суд с иском к ответчику в обоснование заявленных требований указав, что с 11 ноября 2012 года состояла в трудовых отношениях с ответчиком в должности юрисконсульта, 31 августа 2020 года была уволена в связи с сокращением численности штата.

С увольнением истец не согласна, считает его незаконным, т.к. на момент увольнения истца в колледже работало 2 юрисконсульта, при сокращении истца ответчиком не были учтены обстоятельства того, что истец является одинокой матерью, то есть имеет преимущественное право оставления на работе. Истец полагает, что увольнение носит дискриминационный характер, незаконными действиями ответчика истцу причинены нравственные страдания.

На основании изложенного, истец просила суд признать приказ об увольнении незаконным и отменить его, восстановить истца на работе в должности, взыскать с ответчика заработную плату за время вынужденного прогула, компенсацию морального вреда, почтовые расходы.

В ходе судебного заседания истец дополнительно пояснила, что после

---

<sup>54</sup>Степаненко, О. Г. Реализация принципа юридического равенства сторон в розничной купле-продаже // Молодой ученый. 2019. № 50 (288). С. 575-578.

<sup>55</sup> Решение Благовещенского городского суда от 28.10.2020 года по делу № 2-6750/2020 // Архив Благовещенского городского суда, 2020.



смены директора организации, истца отстранили от ведения всех дел и от исполнения обязанностей, предложили уволиться по собственному желанию, на что истец отказалась, после чего в отношении истца началась дискриминация, которая выражалась в снижении заработной платы, незаконном привлечении к дисциплинарной ответственности и в последующем в увольнении в связи с сокращением численности штата.

Ответчик исковые требования не поддержал, в письменном отзыве указал, что истцу были предложены имеющиеся вакантные должности, от занятия которых истец отказалась, иных вакантных должностей не было. Согласно ранее действующему штатному расписанию в юридическом подразделении колледжа было 2 штатных единицы: ведущий юрисконсульт и юрисконсульт. Указанные должности различные, в связи с чем оснований для выяснения преимущественного права истца не имелось. Ответчиком была соблюдена процедура увольнения, сроки увольнения выдержаны. Доводы стороны истца о том, что она не могла быть уволена в связи с наличием преимущественного права оставления на работе, представитель ответчика счел несостоятельными, поскольку работодателю на момент увольнения истца данные обстоятельства не были известны.

Привлеченный в порядке ст. 45 ГПК РФ прокурор в заключении полагал требования истца подлежащими удовлетворению.

Учитывая установленные по делу обстоятельства, суд приходит к выводу, что ввиду того, что на момент увольнения истец относилась к категории одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, она не могла быть уволена по инициативе работодателя, в порядке ч. 4 ст. 261 ТК РФ. На основании изложенного суд решил исковые требования удовлетворить частично, признать незаконным приказ об увольнении истца, обязать отменить приказ об увольнении истца, восстановить истца на работе, взыскать с ответчика средний заработок за время вынужденного прогула, компенсацию морального вреда, почтовые расходы.

Амурским областным судом решение было оставлено без изменения, а

апелляционная жалоба – без удовлетворения.<sup>56</sup>

Несмотря на то, что суд счел исковые требования законными и обоснованными, судом сделан вывод о том, что утверждение истца о допущении в отношении неё со стороны работодателя дискриминации в сфере труда является надуманным, относимыми и допустимыми доказательствами не подтвержденным.

Для установления факта дискриминации со стороны работодателя в отношении конкретного работника юридически значимыми обстоятельствами по делу являются установление прямого или косвенного ограничения прав или установления прямых или косвенных преимуществ при осуществлении трудовых (служебных) функций в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

В связи с тем, что надлежащих доказательств факта дискриминации истцом не представлено, судом обстоятельств, свидетельствующих о дискриминации истца в сфере труда, не установлено, привлечение к дисциплинарной ответственности является мерой ответственности работника, предусмотренной трудовым договором, и не может расцениваться как дискриминация работника и нарушение его трудовых прав.

Таким образом, проблема доказывания факта дискриминации в трудовых отношениях – важнейший ключевой аспект данной сферы. Вопрос сложности доказывания дискриминации вытекает из самой сущности дискриминации и является характеристикой этого явления. В данных правоотношениях в соответствии с действующим российским законодательством применяется общее

---

<sup>56</sup> Апелляционное определение Амурского областного суда от 27.01.2021 года по делу № 33АП-369/2021 (2-6750/2020). [Электронный ресурс]. URL: [https://oblsud--amr.sudrf.ru/modules.php?№ame=sud\\_delo&№ame\\_op=case&\\_uid=2a71ec10-380b-4697-b7e2-c73572e68b8c&\\_deloId=1540005&\\_caseType=&\\_№ew=5&\\_doc=1&srv\\_№um=1&\\_hideJudge=0](https://oblsud--amr.sudrf.ru/modules.php?№ame=sud_delo&№ame_op=case&_uid=2a71ec10-380b-4697-b7e2-c73572e68b8c&_deloId=1540005&_caseType=&_№ew=5&_doc=1&srv_№um=1&_hideJudge=0) (дата обращения: 14.05.2022).

правило распределения бремени доказывания, установленное ст. 56 ГПК РФ. В соответствии с данной статьей, каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом. Тем не менее, полагаем, что меры по облегчению бремени доказывания для истцов могут быть одним из решений проблемы доказывания факта дискриминации в трудовых отношениях в Российской Федерации.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Дискриминация – общеправовой термин, обозначающий обычно ущемление прав государства, юридических или физических лиц по сравнению с другими государствами, юридическими или физическими лицами. Дискриминация во всех формах запрещается внутренним правом демократических государств, а также международным правом. Дискриминация является однозначно негативным явлением, во всех формах запрещается внутренним правом демократических государств, а также международным правом.

Проблема существования дискриминации обуславливается не только недостатками правового регулирования общественных отношений, но и определенной деформацией правового сознания, наличием в обществе различных негативных убеждений, установок, стереотипов. Довольно часто в совокупности воззрений на право, государство и общество отдельного индивида с детства существуют определенные негативные точки зрения, которыми пронизана наша культура. Решение данной проблемы видится в повышении уровня образования и правовой грамотности населения.

Дискриминация затрагивает все без исключения сферы жизни общества, однако, говоря о дискриминации, на первый план выходит проблема дискриминации в трудовых правоотношениях как наиболее проблемный и актуальный аспект.

Обеспечение принципа равенства – важнейшая задача государства, однако, несмотря на общемировую тенденцию к ликвидации всех возможных форм дискриминации, в настоящее время почти во всем мире в том или ином виде существует неравенство между группами людей: неравенство по признаку пола, расы, национальности, по религиозному признаку, по социальному происхождению, по политическим взглядам, и др.

Вопросы недопущения дискриминации детально регулируются международным правом. Значимость данных источников права состоит в том, что, устанавливая общие основополагающие положения, они формулируют единый

подход к проблеме трудовой дискриминации, действуют не только сами по себе, но воздействуют на национальное право путем имплементации.

Защита от дискриминации в сфере труда может осуществляться в различных формах защиты прав, как юрисдикционной, так и неюрисдикционной. Действующее российское законодательство содержит достаточно норм, регулирующих правовые отношения, связанные с недопущением дискриминации в сфере труда, однако еще не совершенно. Но, говоря о необходимости усиления эффективности борьбы с дискриминацией в сфере труда, следует иметь в виду, что одного усовершенствования действующего законодательства недостаточно: прежде всего необходима разработка эффективных и реально действующих механизмов защиты нарушенных прав работников.

ТК РФ не содержит легального определения понятия «дискриминации», но характеризует ее через иные юридические категории.

Основополагающие нормы о запрете дискриминации в сфере труда содержатся в Конституции Российской Федерации (ст. 19, ст. 37) и ТК РФ (ст. 2, ст. 3, ч. 2, ст. 64, ст. 132 и др.). К иным актам, устанавливающим запрет дискриминации в сфере труда, относятся, например, Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» и ряд других.

На региональном уровне нормы о запрете дискриминации в сфере труда содержатся, прежде всего, в конституциях и уставах субъектов Российской Федерации.

В целях наилучшего раскрытия правовой природы и сущности дискриминации в трудовых правоотношениях необходимо выявить соотношение рассматриваемого явления с такой фундаментальной категорией трудового права как единство и дифференциация правового регулирования.

Единство основных принципов правового регулирования трудовых правоотношений не противоречит существованию дифференциации, то есть различий в мерах правового регулирования для отдельных категорий работни-

ков. дифференциация имеет свои пределы, нарушение которых недопустимо, так как в противном случае дифференциация превращается в дискриминацию. При определении пределов дискриминации необходимо учитывать баланс между особыми потребностями отдельных категорий работников и обеспечением равных возможностей для реализации своих трудовых прав для всех работников в целом.

Защита от дискриминации в сфере труда может осуществляться в различных формах как самостоятельными действиями, так и через обращение за защитой в компетентные органы.

Как неоднократно отмечалось, в Российской Федерации преобладающей формой восстановления нарушенного права работника является судебная защита.

Трудовое законодательство содержит большое количество правовых гарантий по борьбе с трудовой дискриминацией. Однако на практике в российских судах довольно низкое количество дел, связанных с фактом дискриминации в сфере труда.

Действующее законодательство устанавливает специальный сокращенный срок исковой давности в отношении данной категории дел, который составляет три месяца со дня, когда работник 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.

«При наличии индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении» (ст. 392 ТК РФ).

Материальный ущерб, причиненный в результате дискриминации, подлежит возмещению. Моральный вред также подлежит компенсации и (ч. 4 ст. 3

ТК РФ), однако анализ судебной практики показывает, что суммы компенсации морального вреда, причиненного нарушением правил о запрете дискриминации, как правило, невысоки.

Невозможность внесудебного разрешения спора ухудшает положение работника, так как судебное разбирательство – обычно длительный и трудоемкий процесс, что зачастую является причиной отказа лица, подвергшемуся дискриминации, от защиты своих нарушенных прав. В связи с этим необходимо расширить круг органов, имеющих право рассматривать дела, связанные с дискриминацией. Представляется необходимым создание специализированного органа по обеспечению равноправия и борьбе с дискриминацией и внесение в ч. 4 ст. 3, ст. 391 ТК РФ соответствующих изменений.

Проблема доказывания факта дискриминации в трудовых отношениях – важнейший ключевой аспект данной сферы. Вопрос сложности доказывания дискриминации вытекает из самой сущности дискриминации и является характеристикой этого явления.

В данных правоотношениях в соответствии с действующим российским законодательством применяется общее правило распределения бремени доказывания, установленное ст. 56 ГПК РФ. В соответствии с данной статьей, каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом. Тем не менее, полагаем, что меры по облегчению бремени доказывания для истцов могут быть одним из решений проблемы доказывания факта дискриминации в трудовых отношениях в Российской Федерации. Для этого полагаем необходимым внести ряд дополнений в п. 10 постановления Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

### I Правовые акты

1 Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ, от 01.07.2020 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. – 2014. - № 31. - Ст. – 118-129.

2 Устав Международной организации труда (принят в 1919) // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. - М., 1957. – Вып. XVI. - С. 351 – 370.

3 Всеобщая Декларация прав человека принята Резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН от 10.12.1948 // Российская газета. – 1995. – 05 апр.

4 Европейская конвенция от 04.11.1950 «О защите прав человека и основных свобод» // СЗ РФ. – 2001. – № 2. – Ст. 163.

5 Конвенция № 100 Международной организации труда от 06.06.1951 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1956. – № 10. – Ст. 202.

6 Конвенция № 111 Международной организации труда от 25.06.1958 «Относительно дискриминации в области труда и занятий» // Ведомости ВС СССР. – 1961. – № 44. – Ст. 448.

7 Конвенция от 14.12.1960 «О борьбе с дискриминацией в области образования» // Ведомости ВС СССР. – 1962. – № 44. – Ст. 452.

8 Международная конвенция от 21.12.1965 «О ликвидации всех форм расовой дискриминации» // Ведомости ВС СССР. – 1969. – № 25. – Ст. 219.

9 Международный пакт о гражданских и политических правах принят Резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН от 16.12.1966 // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 1994. – № 12.

10 Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах принят Резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН от 16.12.1966 // Бюллетень



Верховного Суда РФ. – 1994. – № 12.

11 Декларация о правах инвалидов принята Резолюцией 3447 (XXX) Генеральной Ассамблеи ООН от 09.12.1975. Документ опубликован не был. [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

12 Конвенция от 18.12.1979 «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» // Ведомости ВС СССР. – 1982. – № 25. – Ст. 464.

13 Рекомендация № 162 Международной организации труда от 23.06.1980 «О пожилых трудящихся». Документ опубликован не был. [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

14 Конвенция № 156 Международной организации труда от 23.06.1981 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» // СЗ РФ. – 2004. – № 32. – Ст. 3284.

15 Международная конвенция от 18.12.1990 «О защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей» // Советский журнал международного права. – 1991. – № 3-4. – С. 136 – 172.

16 Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств от 29.10.1994 // Информационный бюллетень. Межпарламентская Ассамблея государств-участников Содружества Независимых Государств. – 1995. – № 6. – С. 99 – 117.

17 Европейская социальная хартия (пересмотренная) от 03.05.1996 // Бюллетень международных договоров. – 2010. – № 4. – С. 17 – 67.

18 Декларация Международной организации труда от 18.06.1998 «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» // Российская газета. – 1998. – 16 дек.

19 Директива Совета Европейского Союза 2000/43/ЕС от 29.06.2000 «Об обеспечении выполнения принципа равенства лиц независимо от расовой или этнической принадлежности». Документ опубликован не был. [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «Гарант».

20 Протокол № 12 к Конвенции о защите прав человека и основных свобод от 04.11.2000 // Совет Европы и Россия. – 2001. – № 1.

21 Хартия Европейского Союза об основных правах от 07.12.2000. [Электронный ресурс]: сайт Право Европейского Союза. – Режим доступа: <http://eulaw.ru/treaties/charter> - 24.03.2016.

22 Модельный закон о государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин от 18.11.2005 // Информационный бюллетень. Межпарламентская Ассамблея государств-участников Содружества Независимых Государств. – 2006. – № 37. – С. 328 – 341.

23 Директива Европейского парламента и Совета Европейского Союза 2006/54/ЕС от 05.07.2006 «Об имплементации принципа равных возможностей и равного обращения для мужчин и женщин в вопросах занятости и доступа к работе. Документ опубликован не был. [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «Гарант».

24 Директива Совета Европейского Союза 2000/78/ЕС от 27.11.2000 «О создании общих стандартов в поддержку равноправия в сфере занятости и труда». Документ опубликован не был. [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «Гарант».

25 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022) // СЗ РФ. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.

26 Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 28.01.2022) // Собрание законодательства РФ. - 2002. - № 1 (ч. 1). - Ст. 1.

27 Уголовный кодекс Российской Федерации» от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 25.03.2022) // Собрание законодательства РФ. – 1996. - № 25. - Ст. 2954.

28 Федеральный конституционный закон от 21.07.1994 № 1-ФКЗ (ред. от 01.07.2021) «О Конституционном Суде Российской Федерации» // СЗ РФ. – 1994. – № 13. – Ст. 1447.

29 Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 11.06.2022) «Об образовании в Российской Федерации» // СЗ РФ. – 2012. – № 53 (ч. 1). – Ст. 7598.

30 Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ (ред. от 30.04.2021) «О

службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2021) // СЗ РФ. – 2011. – № 49 (ч. 1). – Ст. 7020.

31 Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ (ред. от 21.12.2021) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // СЗ РФ. – 1996. – № 3. – Ст. 148.

32 Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ (ред. от 28.06.2021) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» // СЗ РФ. – 1995. – № 48. – Ст. 4563.

33 Федеральный закон от 15.07.1995 № 101-ФЗ (ред. от 08.12.2020) «О международных договорах Российской Федерации» // СЗ РФ. – 1995. – № 29. – Ст. 2757.

34 Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 (ред. от 11.06.2022) «О прокуратуре Российской Федерации» // СЗ РФ. – 1995. – № 47. – Ст. 4472. 35 Федеральный закон от 03.07.2016 № 272-ФЗ (ред. от 28.06.2021) «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда» // СЗ РФ. – 2016. – № 27 (Часть I). – Ст. 4205.

35 Федеральный закон от 02.07.2013 № 162-ФЗ (в ред. от 22.12.2014) «О внесении изменений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации» // СЗ РФ. – 2013. – № 27. – Ст. 3454.

36 Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ (ред. от 28.06.2021) «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.

37 Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 19.11.2021) «О занятости населения в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022) //

СЗ РФ. – 1996. – № 17. – Ст. 1915

38 Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 № 163 (в ред. от 20.06.2011) «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет» // СЗ РФ. – 2000. – № 10. – Ст. 1131.

39 Постановление Правительства РФ от 06.02.1993 № 105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную» // Собрание актов Президента и Правительства РФ. – 1993. – № 7. – Ст. 566.

40 Постановление Минтруда РФ от 07.04.1999 № 7 «Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную» // Российская газета. – 1999. – 30 июля.

41 Информация Минтруда России от 24.07.2013 «Работодатели, редакции СМИ, владельцы сайтов, расклейщики объявлений могут быть привлечены к ответственности за распространение информации о вакансиях, содержащей ограничения дискриминационного характера». Документ опубликован не был. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> - 02.11.2016.

42 Устав (основной Закон) Амурской области от 13 декабря 1995 года № 40-ОЗ. [Электронный ресурс]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/961701970> (дата обращения: 14.05.2022).

43 Устав (Основной Закон) Алтайского края от 05 июня 1995 года № 3-ЗС. [Электронный ресурс]. URL: [https://www.altairegion22.ru/official\\_docs/one-4.html](https://www.altairegion22.ru/official_docs/one-4.html) (дата обращения: 14.05.2022).

44 Конституция Республики Татарстан от 06.11.1992 (в ред. от 22.06.2012) / [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «Гарант».

## II Специальная литература

45 Абдуллаев, Э. Э. оглы. Защита трудовых прав граждан Российской Федерации методами прокурорского реагирования / Э. Э. оглы Абдуллаев // Трудовое право в России и за рубежом. – 2011. – № 3. – С. 43 – 48.

46 Авдашева, С. Б. Лиса и журавль: парадоксы дискриминации / С. Б.

Авдвшева, В. В. Новиков // Конкуренция и право. – 2012. – № 1. – С. 21 – 27.

47 Архипов, В. В. Место конвенций МОТ в трудовом законодательстве России / В. В. Архипов // Современное право. – 2007. – № 3. – С. 79 – 84.

48 Бабай, А. Н. Общепризнанные принципы и нормы международного права как составная часть российской правовой системы / А. Н. Бабай, В. С. Тимошенко // Международное публичное и частное право. – 2006. – № 6. – С. 30 – 33.

49 Баглай, М. В. Конституционное право Российской Федерации: учебник для вузов / М. В. Баглай. – М.: НОРМА: ИНФРА-М, 2013. – 784 с.

50 Бутко, А. В. Правовое регулирование в сфере предотвращения дискриминации по национальному, расовому и религиозному признаку / А. В. Бутко // Адвокат. – 2016. – № 1. – С. 47 – 52.

51 Витрук, Н. В. О некоторых особенностях использования решений Европейского суда по правам человека в практике Конституционного Суда Российской Федерации и иных судов / Н. В. Витрук // Антология научной мысли: к 10-летию Российской академии правосудия: сборник статей / отв. ред. В. В. Ершов, Н. А. Тузов. – М.: Статут, 2008. – С. 24 – 28.

52 Воеводин, Л. Д. Юридический статус личности в России: учебное пособие / Л. Д. Воеводин. – М.: ИНФРА-М; Норма, 1997. – 304 с.

53 Воробьев С. М. Конституционно-правовые основы борьбы с дискриминацией в России / С.М. Воробьев // Lexrussica. – 2013. – № 1. – С. 16 – 24.

54 Воробьев, С. Д. Защита трудовых прав граждан органами прокуратуры / С.Д. Воробьев // Законность. – 2014. – № 4. – С. 3 – 6.

55 Головина, С. Ю. Конвенции МОТ и понятийный аппарат трудового права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук / С. Ю. Головина. – Екатеринбург, 1998. – 53 с.

56 Губенко, А. В. Защита права граждан на оплату труда / А. В. Губенко // Законность. – 2012. – № 10. – С. 13 – 16.

57 Де Сальвиа, М. Прецеденты Европейского суда по правам человека. Руководящие принципы судебной практики, относящиеся к Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод. Судебная практика с 1960 по 2002 гг. /

М. Де Сальвиа. – СПб.: Юридический центр Пресс, 2004. – 1072 с.

58 Деменева, Н. А. Дискриминация в сфере труда: проблемы методологии / Н. А. Деменева // Трудовое право в России и за рубежом. – 2011. – № 2. – С. 19 – 22.

59 Зимненко, Б.Л. . Международное право и российское право: их соотношение / Б. Л. Зимненко // Московский журнал международного права. – 2000. – № 3. – С. 162 – 168.

60 Киселев, И. Я. Сравнительное и международное трудовое право: учебник для вузов / И. Я. Киселев. – М.: Дело, 1999. – 728 с.

61 Киселев, И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда / И. Я. Киселев. – М.: Изд-во Эксмо, 2005. – 608 с.

62 Клочков, М. А. Материальная ответственность работодателя перед работником: теоретические и практические аспекты: научно-практическое пособие / М. А. Клочков, Ю. Н. Полетаев. – М.: Проспект, 2016. – 240 с.

63 Ковалев, А. А. Международная защита прав человека / А. А. Ковалев. - М.: Статут, 2013. – 122 с.

64 Ковалев, А. А. Международная защита прав человека: учебное пособие / А. А. Ковалев. – М.: Статут, 2013. – 591 с.

65 Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / под общ. ред. В. И. Шкатуллы. – М: Норма, 2009. – 1104 с.

66 Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / под ред. А. М. Куренного, С. П. Маврина, В. А. Сафонова, Е. Б. Хохлова. – М.: НОРМА; ИНФРА-М, 2015. – 848 с.

67 Комментарий к Трудовому кодексу РФ (постатейный) / под ред. Ю. П. Орловского. – М.: КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2014. – 1680 с.

68 Корж, В. А. Забота о репродуктивном здоровье / В. А Корж. // Гудок. – 2018. – 03 марта. – № 38.

69 Красноярова, Е. В. Особенности регулирования труда лиц с семейными обязанностями / Е. В. Красноярова // Вестник Иркутского государственного технического университета. – 2014. – № 5. – С. 241-242.

70 Крылов, К. Д. Принцип запрещения дискриминации, его правовая защита и проблемы дифференциации регулирования труда / К. Д. Крылов // Новый трудовой кодекс Российской Федерации и проблемы его применения: материалы Всероссийской научно-практической конференции / отв. ред. К.Н. Гусов. – М.: Проспект, 2004. – С. 47 – 48.

71 Кутафин, О. Е. Источники конституционного права Российской Федерации: монография / О. Е. Кутафин. – М.: Юристъ, 2002. – 348 с.

72 Лазор, Л. И. Система трудового права и система трудового законодательства / Л. И. Лазор // Актуальные проблемы права: теория и практика. – 2016. – № 36. – С. 8-15.

73 Лукашева, Е. А. Права человека: учебник для вузов / Е. А. Лукашева. – М.: Издательство НОРМА, 2002. – 573 с.

74 Лукашук, И. И. Современное право международных договоров / И. И. Лукашук. – М.: ВолтерсКлувер, 2006. – Т. 1. – 496 с.

75 Лушников, А. М. Гендер в законе: монография / А. М. Лушников, М. В. Лушникова, М. Тарусина. – М.: Проспект, 2015. – 126 с.

76 Лушников, А. М. О пределах ограничения трудовых прав и свобод / А. М. Лушников, М. В. Лушникова // Трудовое право. – 2008. – № 7. – С. 43 – 52.

77 Лушников, А. М. Принцип равенства, дифференциации и запрета дискриминации в международном и российском трудовом праве / А. М. Лушников // Юридические записки Ярославского государственного университета П. Г. Демидова: Принципы права. – 2006. – № 10. – С. 106 – 119.

78 Лушников, А. М. Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда: доклад на Пятой Международной научно-практической конференции (27 – 30 мая 2009 г.) / А. М. Лушников // Юридическое образование и наука. – 2009. – № 3. – С. 30 – 38.

79 Лушников, А. М. Российское трудовое право: вызовы XXI века / А. М. Лушников // Lexrussica. – 2014. – № 3. – С. 284 – 293.

80 Лютов, Н. Л. Дискриминация в области труда и занятий: проблемы определения / Н. Л. Лютов // Трудовое право в России и за рубежом. – 2011. – № 4. – С.

12 – 28.

81 Лютов, Н. Л. Дискриминация в сфере труда: вопросы эффективности норм и правоприменительной практики / Н. Л. Лютов // Актуальные проблемы российского права. – 2016. – № 3. – С. 100 – 107.

82 Лютов, Н. Л. Дискриминация и дифференциация в трудовом праве: сравнительно-правовой аспект / Н. Л. Лютов. / под ред. К. Н. Гусова // Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения: материалы Пятой Международной науч.-практ. конф. – М., 2009. – 116 с.

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

84 Максимов, А. А. Некоторые проблемы конституционно-правового обеспечения равенства прав и свобод мужчин и женщин в сфере труда / А. А. Максимов // Трудовое право в России и за рубежом. – 2016. – № 1. – С. 13 – 16.

85 Марочкин, С. Ю. Действие и реализация норм международного права в правовой системе Российской Федерации / С. Ю. Марочкин. – М.: Норма, Инфра-М, 2011. – 288 с.

86 Лютов, Н. Л. Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство: монография / Н. Л. Лютов, Е. С. Герасимова. – М. : Центр социально-трудовых прав, 2015. – 192 с.

87 Миронов, В. И. Дискриминация в оплате труда / В. И. Миронов // Трудовое право в России и за рубежом. – 2014. – № 1. – С. 22 – 27.

88 Митина, Н. М. Запрещение дискриминации в сфере труда как один из основных принципов трудового права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Н. М. Митина. – М., 2006. – 31 с.

89 Морозов, П. Е. Трудовое право стран Евразийского экономического союза / П. Е. Морозов. – М.: Проспект, 2016.

90 Надурова, Е. А. Правовое регулирование труда женщин, лиц с семейными обязанностями / Е. А. Надурова // Молодой ученый. – 2018. – № 21. – С. 384-385.



91 Невежина, М. В. Гендерная дискриминация в сфере труда: опыт борьбы на международном уровне / М. В. Невежина // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. – 2018. – № 3. – С. 187-190.

92 Незнамов, А. В. О понятиях «способ», «средство», «форма защиты права» и их взаимодействии / А. В. Незнамов // Арбитражный и гражданский процесс. – 2013. – № 6. – С. 2 – 6.

93 Орловский, Ю. П. Комментарий к разделу I Трудового кодекса Российской Федерации / Ю. П. Орловский. – М.: Юридическая фирма «Контракт», 2011. – 352 с.

94 Осавелюк, А. М. Являются ли международные договоры источниками конституционного права России? / А. М. Осавелюк // Международное право и международные организации. – 2014. – № 3. – С. 444 – 451.

95 Осминин, Б. И. Конституционные принципы и взаимодействие международного и внутригосударственного права / Б. И. Осминин // Журнал российского права. – 2014. – № 5. – С. 105 – 117.

96 Панов, А. М. Гендерный анализ российского рынка труда / А. М. Панов // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2018. – № 12. – 239 с.

97 Певцова, Е. А. Трудовое право. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников / Е. А. Певцова. – М.: Юстиция, 2017. – Гл. 7. – 98 с.

98 Применение общепризнанных принципов и норм в сфере защиты прав человека в России: вопросы теории и практики / под ред. Д. С. Велиевой. – М.: ДМК Пресс, 2010. – 162 с.

99 Присекина, Н. Г. Дискриминация в международном трудовом праве: автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Н. Г. Присекина. – Владивосток, 2002. – 24 с.

100 Равенство в сфере труда – веление времени: доклад Генерального директора Международного бюро труда. – Женева, 2003. – 151 с.

101 Семенихин, В. В. Отпуска / В. В. Семенихин // Налоги. – 2009. – № 19. – С. 4.

102 Сергеева, Т. Ю. Все об отпусках / Т. Ю. Сергеева, В. А. Фролов. – М.: Омега-Л, 2015. – 235 с.

103 Ситникова, Е. Г. Труд женщин: особенности регулирования. / Е. Г. Ситникова, Н. В. Сенаторова // Российской газеты. - 2015. – 02.февр. - № 2. - С. – 2-7.

104 Скачкова, Г. С. Дифференциация в трудовом праве и Трудовой кодекс РФ / Г. С. Скачкова // Цивилист. – 2012. – № 2. – С. 86 – 94.

105 Скачкова, Г. С. Единство и дифференциация в регулировании труда иностранцев в РФ / Г. С. Скачкова // Трудовое право в России и за рубежом. – 2011. – № 2. – С. 13 – 16.

106 Смирнов, О. В. Трудовое право / О. В. Смирнов. - М.: Приор, 2014. – 546 с.

107 Солдаткин, Д. В. Защита от дискриминации в трудовых отношениях: автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Д. В. Солдаткин. – М., 2006. – 24 с.

108 Супрунова, М. С. Дискриминация как объект общеправового анализа: автореф. дис. ... канд. юрид. наук / М. С. Супрунова. – Нижний Новгород, 2007. – 32 с.

109 Сычев, В. Б. К вопросу о видах дискриминации / В. Б. Сычев // Известия Саратовского Университета. Новая серия. Серия Экономика. Управление. Право. – 2012. – № 4. – С. 101 – 103.

110 Сыченко, Е. Дискриминация в практике Европейского суда по правам человека / Е. Сыченко // Административное право. – 2014. – № 1. – С. 43 – 51.

111 Тихомиров, М. Ю. Заключение трудового договора и оформление приема на работу: практическое пособие / М. Ю. Тихомиров. – М.: Изд-во Тихомирова М.Ю., 2015. – 78 с.

112 Трудовое право России / под общ. ред. М. В. Преснякова, С. Е. Чаннова. – Саратов: Поволжский институт управления им. П.А. Столыпина, 2014. – 288 с.

113 Уваева, М. Мотивированный отказ в приеме на работу / М. Уваева // Трудовое право. – 2015. – № 9. – С. 33 – 42.

114 Федорец, А. Г. Проблемы назначения компенсаций работникам, занятым в особых условиях труда / А. Г. Федорец // Кадровик. – 2011. – № 10. – С. 55-

59.

115 Филатова, М. А. Современные вопросы позитивной дискриминации в контексте практики конституционных судов / М. А. Филатова // Журнал конституционного правосудия. – 2014. – № 4. – С. 19 – 28.

116 Царькова, Д. Увольнение беременной сотрудницы: основные ошибки работодателей / Д. Царькова // Трудовое право. – 2014. – № 3. – С. 7-11.

117 Шахбанова, Ю. А. Особенности правового регулирования трудовых отношений женщин и лиц с семейными обязанностями / Ю. А. Шахбанова. - М.: Научные труды РАЮН, 2015. – 814 с.

118 Швецова, М. В. Дискриминация в области труда и занятий в Российской Федерации в свете Конвенции о защите прав человека и основных свобод / М. В. Швецова // Социальное и пенсионное право. – 2014. – № 1. – С. 33 – 37.

119 Щур-Труханович, Л. В. Время отдыха: выходные, праздники, отпуска: практическое пособие / Л. В. Щур-Труханович. - М.: Норма, 2016. – 377 с.

120 Юрасов, И. А. Истоки и причины дискриминации в сфере трудовых отношений / И. А. Юрасов // Трудовое право. – 2007. – № 4. – С. 8 – 12.

121 Юрков, С. А. Некоторые проблемы применения статьи 145 УК РФ. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://xn--7sbaj7auwNoffhk.xn--p1ai/> - 1.05.2020.

### III Историко-правовые акты

122 Федеральный закон от 22.08.1996 № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» // СЗ РФ. – 1996. – № 35. – Ст. 4135.

### IV Судебная практика

123 Постановление ЕСПЧ от 30.07.2009 (жалоба № 67336/01) по делу «Даниленков и другие (Danilenkovandothers) против Российской Федерации» // Российская хроника Европейского суда. Приложение к «Бюллетеню Европейского суда по правам человека». Специальный выпуск. – 2010. – № 2. – С. 1 – 18.

124 Постановление Конституционного Суда РФ от 27.03.2012 № 8-П по делу о проверке конституционности пункта 1 статьи 23 Федерального закона «О международных договорах Российской Федерации» в связи с жалобой гражданина

И.Д. Ушакова // СЗ РФ. – 2012. - № 15. – Ст. 1810.

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

126 Определение Конституционного Суда РФ от 15.05.2007 № 378-О-П об отказе в принятии к рассмотрению запроса Амурского городского суда Хабаровского края о проверке конституционности положения статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации // Вестник Конституционного Суда РФ. – 2007. – № 6.

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

128 Определение Конституционного Суда РФ от 19.04.2000 № 73-О об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Бетанти Ибрагима Уматиевича на нарушение конституционных прав положениями Федерального закона «Об основах государственной службы Российской Федерации». [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru> - 02.11.2016.

129 Постановление Конституционного Суда РФ от 27.12.1999 № 19-П по делу о проверке конституционности положений пункта 3 статьи 20 Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» в связи с жалобами граждан В.П. Малкова и Ю.А. Антропова, а также запросом Вахитовского районного суда города Казани // СЗ РФ. – 2000. – № 3. – Ст. 354.

130 Постановление Конституционного суда РСФСР от 04.02.1992 № 2П-3 по делу о проверке конституционности правоприменительной практики расторжения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 1.1 статьи 33 КЗоТ РСФСР // Ведомости СНД и ВС РФ. – 1992. – № 13. – Ст. 669.

131 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (в ред. от 24.11.2015) о применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации // Российская газета. – 2004. – 8 апреля.

132 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10.10.2003 № 5 (в ред. от 05.03.2013) о применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации // Российская газета. – 2003. – 2 декабря.

133 Апелляционное определение Иркутского областного суда от 07.08.2012 по делу № 33-6368-12. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru> – 20.04.2022.

134 Апелляционное определение Верховного суда Республики Дагестан от 25.04.2012 по делу № 33-1070/2012. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> - 20.04.2022.

135 Апелляционное решение Ленинского районного суда г. Воронежа от 28.01.2008 года по делу №11-27/08. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> - 20.04.2022.

136 Решение Хабарского районного суда Алтайского края от 06.06.2016 по делу № 2-159/2016. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> / 20.04.2022.

137 Решение Бийского городского суда Алтайского края от 28.12.2015 по делу № 2-6436/2015. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [consultant.ru](http://www.consultant.ru) - 20.04.2022.

138 Решение Ленинского районного суда г. Барнаула Алтайского края от 05.08.2015 по делу № 2-2012/2015. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru> - 20.04.2022.

139 Решение Бийского городского суда Алтайского края от 07.05.2015 по делу № 2-1725/2015. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru> - 20.04.2022.