

УДК 349.2(476)

**НЕКОТОРЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА  
О ЗАПРЕЩЕНИИ ДИСКРИМИНАЦИИ В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ***канд. юрид. наук, доц. Я.А. ПОЖОГО**(Белорусский государственный экономический университет, Минск)*

*Рассматриваются некоторые пробелы законодательства о запрещении дискриминации в сфере трудовых отношений. Сделаны предложения по совершенствованию норм права по противодействию дискриминации в сфере трудовых отношений: внести дополнения в трудовое, административное и уголовное законодательство, в порядок рассмотрения трудовых споров и рекламную деятельность. Предложено дополнить Трудовой кодекс о компенсации морального вреда в случаях дискриминации; конкретизировать часть 3 статьи 14 Трудового кодекса; дополнить Административный и Уголовный кодексы положениями об административной и уголовной ответственности за дискриминацию в сфере труда; усовершенствовать Закон «О рекламе» и процедуру доказывания по трудовым спорам о дискриминации.*

**Введение.** В статье 41 Конституции Республики Беларусь провозглашается право всех граждан на труд, а в статье 22 Основного Закона устанавливается их равенство перед законом и недопустимость дискриминации. Авторы словаря юридических терминов под редакцией А.М. Абрамовича определяют дискриминацию в сфере трудовых отношений как «ограничение в трудовых правах или получение каких-либо преимуществ» [1, с. 108]. В учебнике «Трудовое право» под общей редакцией В.И. Семенкова в качестве основных принципов трудового права справедливо называется и принцип «равенства возможностей при недопущении дискриминации в области труда» [2, с. 42–46].

Поскольку в Трудовом кодексе нет отдельной нормы о принципах трудового права, думается, что назрела необходимость предусмотреть такую норму. Что касается Законодательного определения дискриминации в сфере труда, то оно закреплено в статье 14 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – Трудовой кодекс).

В качестве дискриминации рассматриваются как ограничения, так и преимущества в трудовых правах. До окончания 2013 года перечень дискриминационных ограничений и преимуществ был исчерпывающим, в качестве таковых не назывались возраст и место жительства. По этому поводу 17 июля 2009 года Конституционный Суд Республики Беларусь вынес решение Р 360/2009 «Об обеспечении равных прав граждан в сфере труда», в котором рекомендовал дополнительно включить в статью 14 Трудового кодекса в качестве дискриминационных обстоятельств возраст и место жительства, а также установить открытый перечень дискриминационных обстоятельств.

В 2013 году в Национальное собрание Республики Беларусь был внесен законопроект с предложением дополнить статью 14 Трудового кодекса согласно рекомендациям Конституционного Суда. Эти новеллы в 2013 году включены законодателем в указанный Кодекс, что является важным шагом в развитии конституционного права на труд. В этой связи отметим, что перечень дискриминационных оснований, по мнению Е.А. Исаевой, должен быть закрытым [3, с. 26]. Однако эта позиция противоречит здравому смыслу, и мы полностью разделяем подход Конституционного Суда Республики Беларусь в отношении вносимых дополнений в законодательство, нашедшее закрепление в новой редакции Трудового кодекса.

**Основная часть.** Таким образом, на первый взгляд задачи законодателя страны по правовому обеспечению недопущения дискриминации в сфере трудовых отношений на обозримое время решены. Однако это далеко не так. Как нам представляется, правовое обеспечение недопущения дискриминации в трудовых отношениях следует рассматривать системно: не только в рамках конституционного и трудового права, но и в пределах административного, уголовного, гражданско-процессуального и ряда других отраслей права. Так, в Кодексе об административных правонарушениях Республики Беларусь нет состава административного правонарушения за дискриминацию в сфере трудовых отношений. В Уголовном кодексе Беларуси аналогичная картина. В нем содержится только состав преступления (в статье 199) «Нарушение законодательства о труде» и не установлена ответственность за дискриминационные действия.

Мы согласны с Н.М. Митиной в том, что введение в Уголовный и Административный кодексы составов уголовного и административного правонарушений за дискриминацию в области труда усилят правовую охрану труда и равенство граждан [4, с. 23].

Полагаем, что устранять дискриминацию в трудовых отношениях следует не только в судебном порядке, но и с помощью органов прокуратуры и трудовых инспекций. Целесообразно дополнить Гражданский процессуальный кодекс Республики Беларусь статьей о праве Департамента инспекции труда Министерства труда и соцзащиты заявлять иски об устранении дискриминации [5, с. 24].

По нашему мнению, следует продолжить совершенствование и Трудового кодекса Беларуси:

- *во-первых*, надо предоставить право работникам требовать материальную компенсацию морального вреда по делам об устранении дискриминации;

- *во-вторых*, необходимо детализировать содержание пунктов 1 и 2 части 3 статьи 14 Кодекса: исчерпывающе определить перечень различий, исключений, предпочтений и ограничений (либо перечень особенностей работы), а также конкретные группы граждан, на которых распространяются льготы с указанием конкретных преимуществ. Без решения этой проблемы дифференциация в сфере правового регулирования труда может легко трансформироваться в дискриминацию.

Отметим, что недопущение дискриминации в трудовых отношениях невозможно без исключения дискриминации из рекламной деятельности и в образовании. Так, в рекламной газете Минска «Принимаем на работу» дано объявление, что в крупную финансовую компанию приглашается менеджер по работе с клиентами, который коммуникабелен и имеет «приятную внешность». В этой же газете Минский метрополитен приглашает на работу инспекторов участка охраны с высшим и средним образованием, предпочтение отдается лицам, которые проходили службу в силовых структурах. Закон Республики Беларусь «О рекламе» не запрещает распространение дискриминационных требований к работникам. Дискриминационные требования к работникам распространяются и в других случаях рекламы.

Что касается сферы образования, то это направление деятельности общества неразрывно связано с последующим трудом обучающихся, а особенности предупреждения трудовой дискриминации на стадии обучения – вопрос отдельного научного исследования.

Следует обратить внимание, что в связи с реформированием содержания статьи 14 Трудового кодекса Республики Беларусь предстоит и нормотворческая ревизия других правовых актов. Так, требуется отменить дискриминационные положения актов Правительства о порядке заключения контрактов, которые увязывают выплаты минимальных компенсаций работникам с пенсионным возрастом, либо наличием пенсии.

Актуальным является и совершенствование судебной защиты прав граждан по делам об устранении дискриминации. Прежде всего необходимо дополнить гражданское процессуальное законодательство новыми нормами о возложении бремени доказывания на нанимателя, поскольку у работника сужены возможности представления доказательств.

**Заключение.** В результате проведенного исследования обоснована необходимость усиления правового противодействия дискриминации в сфере труда. В этой связи предлагаем:

1) дополнить Трудовой кодекс Республики Беларусь нормой об основных принципах трудового права, включив в систему принципов и положение о «запрещении дискриминации»;

2) конкретизировать содержание пунктов 1 и 2 части 3 статьи 14 Трудового кодекса: изложить полный (закрытый) перечень особенностей работ и групп трудящихся, которые могут выступать в качестве оснований для недискриминационного применения любых различий, исключений, предпочтений и ограничений;

3) внести дополнения в часть 4 статьи 14 Трудового кодекса Республики Беларусь:

а) о материальной компенсации морального вреда по фактам дискриминации в сфере трудовых отношений;

б) о праве работника обратиться с заявлением об устранении дискриминации труда в органы Прокуратуры и в Инспекцию труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь;

4) дополнить статью 199 Уголовного кодекса Республики Беларусь («Нарушение законодательства о труде») положением об ответственности за дискриминацию в сфере труда;

5) дополнить Кодекс об административных правонарушениях статьей 9.17<sup>1</sup> «Дискриминация в сфере трудовых отношениях» и предусмотреть административную ответственность за дискриминационные действия;

6) дополнить статью 246 Трудового кодекса Республики Беларусь положениями о возмещении морального вреда по фактам дискриминации в сфере трудовых отношений;

7) дополнить статью 20 Гражданского процессуального кодекса Республики Беларусь частью 2-й следующего содержания: «При рассмотрении дел об устранении дискриминации в сфере труда и другим требованиям работников к нанимателям бремя доказывания правомерности действий нанимателя возлагается на нанимателя»;

8) на основе новой редакции статьи 14 Трудового кодекса Республики Беларусь пересмотреть подзаконные нормативные акты о контрактной форме трудового найма на предмет устранения из них дискриминационных положений по выплатам нанимателями денежной компенсации работникам-пенсионерам и лицам, достигшим пенсионного возраста;

9) дополнить Гражданский процессуальный кодекс Республики Беларусь статьей 86<sup>1</sup> «Право государственных органов на обращение в суд об устранении дискриминации в сфере труда». В этой норме

необходимо предусмотреть право Департамента инспекции труда Министерства труда и социальной защиты заявлять иски в суд об устранении дискриминации в сфере труда;

10) дополнить «Закон о рекламе» от 10 мая 2007 года статьей 19<sup>1</sup> «Реклама о трудоустройстве граждан в Республике Беларусь», в которой установить запрет распространять дискриминационные требования к работникам (о внешности, характере предшествующей деятельности, месте жительства и других положений, не связанных с образованием и специальной подготовкой), а именно:

«1. Реклама о трудоустройстве в Республике Беларусь допускается только при наличии вакантных мест.

2. Реклама о трудоустройстве не должна содержать дискриминационных требований к работникам в сфере труда (о внешности, о характере предшествующей трудовой и иной деятельности, возрасте, месте жительства и других положений, не связанных с образованием и специальной подготовкой)».

Заметим, что актуальны вопросы и совершенствования антидискриминационного законодательства в рамках Союзного государства России и Беларуси.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Словарь юридических терминов / под ред. А.М. Абрамовича; сост. С.Д. Василенко [и др.]. – Минск: НЦПИ Республики Беларусь: Регистр, 2000. – 531 с.
2. Трудовое право: учебник / Е.И. Астапов [и др.]; под общ. ред. В.И. Семенкова. – 4-е изд., перераб. и доп. – Минск: Амалфея, 2011. – 768 с.
3. Исаева, Е.А. Предотвращение дискриминации в трудовых отношениях: теоретические аспекты и юридическая практика: по опыту США: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Е.А. Исаева. – Ярославск. гос. ун-т. – Ярославль, 2008. – 26 с.
4. Митина, Н.М. Запрещение дискриминации в сфере труда как один из основных принципов трудового права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Н.М. Митина; Моск. гос. ун-т. – М., 2006. – 23 с.
5. Солдаткин, Д.В. Защита от дискриминации в трудовых отношениях: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Д.В. Солдаткин; Моск. гос. ун-т. – М., 2006. – 24 с.

Поступила 27.03.2014

#### SOME DIRECTIONS OF IMPROVING LEGISLATION ABOUT DISCRIMINATION'S PROHIBITION IN LABOR RELATIONS SPHERE

YA. POJOGO

*The improving rules of law and discrimination's counteractions concept in labor relations sphere are outlined here. It is suggested to make additions in labor law, criminal law, and administrative law as well as in legal proceedings of labor disputes and in advertising activity. It is suggested to complete the labor code with positions about the law of moral damage compensation in discrimination cases, to concretize part 3 of article 14 of the labor code, to complete the code about administrative delinquencies with administrative responsibility and the criminal code with criminal responsibility for discrimination in labor relations sphere. It is offered to complete Belarussian law "of advertisement" and legal proceeding with the rules of proof in cases of discrimination in labor relations sphere.*