

ТРУДОВОЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ**LABOUR LAW; SOCIAL WELFARE LAW**

Научная статья

УДК 349.3

DOI 10.33184/vest-law-bsu-2022.13.6

Сайфутдинова Венера Максutowна

Башкирский государственный университет, Уфа, Россия,

venera-svm@mail.ru

ДИСКРИМИНАЦИЯ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ

Аннотация. В современном мире, с достаточно высокими показателями безработицы, особую актуальность приобретают вопросы, связанные с трудоустройством граждан. Российское законодательство позволяет соискателям оспаривать отказы в приеме на работу в судебном порядке. При этом существующая презумпция отбора «лучшего» сотрудника «исключительно по деловым качествам» основывается не только на нормативных правовых актах, но и на судебной практике. Однако имеющаяся правовая база не уменьшает количество споров по отказам в приеме на работу. В статье приведены примеры из судебной практики. Автор считает, что совершенствованию трудового законодательства будет способствовать цифровизация инструментов приема на работу.

Ключевые слова: соискатель, деловые качества, цифровизация, дискриминация

Для цитирования: Сайфутдинова В.М. Дискриминация при приеме на работу / В.М. Сайфутдинова // Вестник Института права Башкирского государственного университета. – 2022. – № 1. – С. 40–46. DOI 10.33184/vest-law-bsu-2022.13.6.

Original article

Saifutdinova Venera Maksutovna

Bashkir State University, Ufa, Russia, venera-svm@mail.ru

EMPLOYMENT DISCRIMINATION

Abstract. In the modern world where unemployment rates are quite high, issues related to the employment of citizens are of particular relevance. The Russian legislation system in this area allows job applicants not only to search for vacancies, but also to defend job refusals in court. At the same time, the existing presumption of selecting the «best» employee «solely on the basis of professional qualities» is based not only on normative legal acts, but also on judicial practice. However, even such an existing legal framework does not reduce the number of disputes over job refusals. The author considers that the improvement of labour legislation will be facilitated by the digitization of recruitment tools.

Keywords: job applicant, business qualities, digitalization, discrimination

For citation: Saifutdinova V.M. Employment Discrimination. *Vestnik Instituta prava Bashkirskogo gosudarstvennogo universiteta = Bulletin of the Institute of Law of the Bashkir State University*, 2022, no. 1, pp. 40–46. DOI 10.33184/vest-law-bsu-2022.13.6. (In Russian).

В целом дискриминация – это общеправовой международный термин, означающий «неоправданное ущемление прав физических лиц по сравнению с другими физическими лицами». Запрет на дискриминацию в сфере трудовых отношений предусмотрен рядом международных нормативных правовых актов: Всеобщей декларацией прав человека, Международным пактом от 16 декабря 1966 г. «Об экономических, социальных и культурных правах», Конвенцией Международной организации труда от 25 июня 1958 г. № 111 «О дискриминации в области труда и занятий».

В п. а ст. 1 Конвенции МОТ дискриминация в сфере труда определяется как «всякое различие, исключение или предпочтение, основанные на признаках расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национальной принадлежности или социального происхождения и имеющие своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей или обращения в области труда и занятий»¹.

¹ О дискриминации в области труда и занятий : конвенция Международной организации труда от 25.06.1958 № 111 [Электронный ресурс] // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения: 10.01.2022).

Нормы российского права в данной сфере аналогичны нормам международного права. Так, запрет на дискриминацию в сфере труда согласуется с положениями Конституции РФ (ст. 19, 37). В соответствии со ст. 3 ТК РФ «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».

Статьей 64 ТК РФ запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора с установлением прямого или косвенного ограничения прав, прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора по вышеуказанным основаниям. При этом нетрудоустроенный соискатель может потребовать от работодателя письменного обоснования причины отказа в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования (ч. 5 ст. 64 ТК РФ). Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке (ч. 6 ст. 64 ТК РФ)

Пунктом 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» установлена обязанность судов принимать окончательное решение о том, имела ли место дискриминация в каждом конкретном случае, поскольку нет перечня причин, по которым работодатель не вправе отказать лицу в приеме на работу. Судебная практика должна при принятии решений исходить из понятия «деловые качества работника», под которыми понимаются «способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (профессия, специальность, квалификация), личностных качеств работника (состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли)»¹. Между тем судебная практика неоднозначна при вынесении решений по делам «дискриминационного характера».

Так, в сети Интернет работодателем «Иркутская недвижимость» было размещено объявление о наличии вакантной должности менеджера. К соискателям предъявлялись следующие требования: возраст 20–45 лет, нали-

¹ О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации : постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 [Электронный ресурс] // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения: 10.01.2022).

чие высшего образования. Также указывалось, что осуществляется набор риелторов, возможно трудоустройство студентов не моложе 20 лет.

Публикация подобных объявлений, содержащих возрастные ограничения при приеме на работу, противоречит законодательству, поэтому требования прокурора Куйбышевского района г. Иркутска в защиту интересов Российской Федерации, прав, свобод и законных интересов неопределенного круга лиц судом были удовлетворены¹.

В целом работодатели стараются соблюдать требования законодательства и отказывают соискателям именно по причине несоответствия их деловых качеств критериям работодателя. Однако такая формулировка в причине отказа не всегда устраивает тех, кому отказали в трудоустройстве, и граждане обращаются в суд.

Так, Емельянов А.Н. подал иск к Омскому филиалу ЗАО «Тендер». Он указал, что в начале августа 2019 г. обратился в Омский филиал ЗАО «Тендер» с целью трудоустройства по вакансии «фармацевт». В день обращения ему было предложено заполнить анкету соискателя. Поскольку Емельянов А.Н. не получил ответ с результатами рассмотрения его кандидатуры, в конце октября 2019 г. он снова обратился к ответчику. Ему опять было предложено заполнить анкету соискателя, а затем отказано в приеме на работу в связи с выбором другого кандидата, с более высокими профессиональными качествами и навыками. С указанным решением ответчика истец не согласен, поскольку анкета, заполненная им как соискателем, не содержала вопросов о его профессиональных качествах, в связи с чем решение ответчика со ссылкой на данное обстоятельство лишено основания. Также истец полагал, что ответчиком нарушен срок для ответа на письменное требование, предусмотренный ч. 5 ст. 64 ТК РФ. На основании изложенного со ссылкой на положения ст. 3, 64, 237 ТК РФ истец просил признать отказ ЗАО «Тендер» в приеме на работу незаконным, взыскать с ответчика компенсацию морального вреда в размере 100 000 руб.

Истец Емельянов А.Н. пояснил, что имеет стаж работы в должности фармацевта 7–8 лет и был готов занимать указанную должность в любом районе Омской области. Также он указал, что у ответчика имелись вакансии без требований к стажу. Сам Емельянов А.Н. является многодетным отцом и длительное время находится в поиске работы, отказ ответчика причинил ему физические и нравственные страдания. По его мнению, ему отказали в приеме на работу по гендерному признаку.

¹ Решение Кировского районного суда г. Иркутска от 22.01.2020 по делу № 2А-507/2020 [Электронный ресурс] // Доступ из справ.-правовой системы «Консультант-Плюс» (дата обращения: 10.01.2022).

Ответчик АО «Тендер» указал, что заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя, подбор кандидатов проводится на конкурсной основе. По итогам конкурса предпочтение отдано кандидату, показавшему более высокие профессиональные навыки и умения, также учитывались и деловые качества кандидатов. В связи с тем, что истец не относится к категории лиц, заключение трудового договора с которыми в силу положений ч. 3, 4 ст. 64 ТК РФ являлось обязательным для ответчика, факт дискриминации по отношению к нему, по мнению ответчика, не находит своего подтверждения.

Суд счел отказ ответчика в приеме истца на работу мотивированным, основанным на анализе соответствия качеств соискателей профессионально-квалификационным требованиям к должности, на занятие которой претендовал истец¹.

На наш взгляд, соискателям достаточно сложно доказать наличие у них больших деловых качеств в сравнении с иными кандидатами, ведь фактически такие показатели определяются стажем, продолжительностью трудовой деятельности. Между тем длительный стаж не всегда является доказательством конкурентного преимущества работника.

Среди наиболее часто встречающихся дискриминирующих причин, по которым отказывают в приеме на работу, возраст, пол, беременность или наличие детей [1, с. 160]. Иногда потенциальные работники используют все возможности, чтобы занять соответствующую вакансию, включая факт подтвержденной беременности, который в дальнейшем дает право на соответствующие виды социального обеспечения.

Так, 20 августа 2019 г. Краснопеева О.А. обратилась в АО «Валента Фарм» с письменным заявлением о приеме на работу на должность медицинского представителя по направлению «Психоневрология» в г. Челябинске. В ответ на ее письменное заявление 3 сентября 2019 г. АО «Валента Фарм» дала письменный ответ о том, что срок поиска кандидатов на данные вакансии не истек. 10 марта 2020 г. Краснопеева О.А. вновь отправила письменное заявление АО «Валента Фарм» с просьбой сообщить, до какого числа будет идти рассмотрение кандидатов на должность медицинского представителя в г. Челябинске. Также в этом заявлении она уведомляла о своем согласии на замещение данной вакантной должности. Письменным ответом АО «Валента Фарм» от 16 марта 2020 г. сообщено, что Краснопеевой О.А. отказано в заключении с нею трудового договора в связи с отсутствием вакан-

¹ Решение Первомайского районного суда г. Омска от 07.07.2020 по делу № 2-1439/2020 [Электронный ресурс] // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения: 10.01.2022).

сий на должность медицинского представителя в г. Челябинске. Имевшаяся вакансия медицинского представителя в г. Челябинске была закрыта, предпочтение было отдано кандидату, обладающему бóльшим опытом работы в данной должности.

По мнению Краснопеевой О.А., отказ в приеме ее на работу на должность медицинского представителя АО «Валента Фарм» является необоснованным, не связанным с ее деловыми качествами, ведь ее деловые качества соответствуют требованиям АО «Валента Фарм» к кандидату на эту должность, что подтверждает факт работы Краснопеевой О.А. в АО «Валента Фарм» в должности медицинского представителя направления «Психоневрология» с 19 января 2018 г. по 30 марта 2018 г., а также 10-летний опыт работы медицинским представителем в российских и зарубежных фармацевтических компаниях. Краснопеева О.А. считает, что на решение работодателя повлияла ее беременность, подтвержденная справкой из женской консультации от 10 марта 2020 г.

3 апреля 2020 г. Краснопеева О.А. обратилась к АО «Валента Фарм» с письменной претензией о незаконном отказе ей в приеме на работу, но ответа на претензию не последовало.

Оценив представленные доказательства, суд пришел к выводу, что отказ Краснопеевой О.А. в приеме на работу не был связан с дискриминацией в сфере труда, поскольку на момент подачи заявления истец не была беременна. О наступившей беременности Краснопеева О.А. при обращении к ответчику 10 марта 2020 г. также не сообщила. Отказ в приеме на вакантную должность был связан с деловыми качествами истца. В удовлетворении исковых требований Краснопеевой О.А. к АО «Валента Фарм» о признании отказа в приеме на работу беременной женщины необоснованным было отказано¹.

Таким образом, законодательство и на международном, и на российском уровне содержит прямой запрет дискриминации при приеме на работу по указанным в нормативных правовых актах основаниям. Судебная практика отталкивается при принятии решений по делам данной категории от понятия «деловые качества» работника. Профессиональная и личностная составляющие и образуют в целом такие «деловые качества». На наш взгляд, работодатель преимущественно оценивает такой показатель, как стаж работы, что не позволяет судить о деловых качествах соискателя. Видимо, работодателям следует применять более тщательный подход к исследованию таких качеств

¹ Решение Варненского районного суда Челябинской области от 23.09.2020 № 2-560/2020 по делу № 2-560/2020 [Электронный ресурс] // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс» (дата обращения: 10.01.2022).

соискателей, ведь даже при одинаковом уровне образования качество его может быть разным, а это также отражается на деловых качествах работника.

Сложности при приеме на работу, отказы и их основания – неизменный спутник в данных правоотношениях. Особая ответственность в данных случаях лежит на работодателе, который должен, не нарушая закон, найти «своего» работника. Более слабой стороной в любом случае является претендент на вакантное рабочее место.

Совершенствованию законодательства в данной сфере, более качественному и профессиональному подбору сотрудников должны способствовать происходящие изменения, связанные с цифровизацией инструментов поиска работы.

Список использованной литературы

1. Минилбаева Е.Р. Законодательство России, носящее дискриминирующие начала по половому признаку в сфере трудовых отношений / Е.Р. Минилбаева // Вопросы российской юстиции. – 2019. – № 2. – С. 160–167.

References

1. Minilbaeva E.R. Russia's Legislation Becoming Discriminating Beginnings by Gender Attract in the Field of Labor Relations. *Voprosy rossijskoj yusticii = Issues of Russian justice*, 2019, no. 2, pp. 160–167. (In Russian).

Информация об авторе

Сайфутдинова Венера Максумовна – старший преподаватель кафедры финансового и экологического права Института права Башкирского государственного университета

Information about the Author

Saifutdinova Venera Maksutovna – Senior Instructor of the Chair of Financial and Environmental Law, Institute of Law, Bashkir State University

Статья поступила в редакцию 31.01.2022; одобрена после рецензирования 09.02.2022; принята к публикации 10.02.2022.

The article was submitted 31.01.2022; approved after reviewing 09.02.2022; accepted for publication 10.02.2022.