

*Редков Николай Александрович,
Костромской государственный университет
Redkov Nikolai Alexandrovich,
Kostroma state University
redkov0202@yandex.ru*

ПРОБЛЕМЫ ДОКАЗЫВАНИЯ ФАКТА ДИСКРИМИНАЦИИ В СФЕРЕ ТРУДА

THE PROBLEMS OF PROVING DISCRIMINATION IN THE WORKING FIELD

В статье рассматриваются проблемные аспекты бремени доказывания факта дискриминации в сфере труда с точки зрения соответствия российского законодательства и правоприменительной практики международным трудовым стандартам. Формулируются выводы о необходимости облегчения бремени доказывания факта дискриминации в сфере труда и предлагаются способы облегчения бремени доказывания.

The article examines the problematic aspects of the burden of proving discrimination in the world of work in terms of compliance of Russian legislation and law enforcement practice with international labor standards. Conclusions are drawn on the need to alleviate the burden of proving discrimination in the world of work and proposes ways to ease the burden of proof.

Дискриминация в сфере труда, субъекты доказывания, бремя доказывания, способы доказывания.

Discrimination in the world of work, subjects of proof, burden of proof, methods of proof.

Вопрос о доказывании факта дискриминации в сфере труда является одним из самых важных и значимых вопросов антидискриминационного законодательства.

В соответствии с ч. 4 ст. 3 Трудового кодекса РФ лица¹, 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. Результатом введения данной нормы стало то, что органы государственной инспекции труда перестали рассматривать жалобы, связанные с дискриминацией, ссылаясь на то, что рассмотрение этой категории дел отнесено к исключительной компетенции судов². Поэтому сегодня единственный способ защиты от дискриминации в сфере труда – это судебная защита.

© Редков Н. А., 2017

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 27.11.2017) // Информационно-правовая система «Законодательство России». URL: <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 01.11.2017).

² Неvejeва М. В. Запрет дискриминации в сфере трудовых отношений // Журнал российского права. 2017. № 4.

В делах о дискриминации в сфере труда основными субъектами доказывания являются истец – работник и ответчик – работодатель. Частными случаями являются участие в данных делах так называемых процессуальных истцов. Так, согласно ч. 1 ст. 45 Гражданско-процессуального кодекса РФ³ (далее – ГПК РФ) прокурор может обратиться в суд с заявлением в защиту прав, свобод и законных интересов граждан, которые по состоянию здоровья, возрасту, недееспособности и по другим уважительным причинам не могут сами обратиться в суд, и иных лиц. Согласно ч. 1 ст. 23 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» профсоюзы вправе по просьбе членов профсоюза, других работников, а также по собственной инициативе обращаться в суд с заявлениями о защите их трудовых прав⁴.

Согласно ст. 56 ГПК РФ каждая сторона процесса доказывает те обстоятельства, на которые ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено законом. Это значит, что гражданин, который считает себя подвергнутым дискриминации в сфере труда, будет обязан самостоятельно доказать не только факты, из которых следует предположение о дискриминации, но и то, что они обладают характеристиками, на основании которых подверглись дискриминации.

Однако, стоит признать, что на практике факт дискриминации доказать очень сложно, в связи с чем российские работники очень редко выигрывают дела о дискриминации в сфере труда. «Выиграть» дело порой затруднительно даже в самых очевидных случаях. Так, например, в среде правозащитников большой резонанс имело так называемое «дело Ступко», в котором решением суда первой инстанции гражданину С. в удовлетворении исковых требований было отказано, несмотря на наличие письменного отказа принять его на работу бухгалтером как не подходящего «по возрастному признаку». Однако суд апелляционной инстанции согласился с доводами истца о том, что ему было отказано в приеме на работу и заключении трудового договора по обстоятельствам не связанным с деловыми качествами⁵.

Сложность доказывания дискриминации заключается в том, что очень трудно доказать, что какое-либо обращение в отношении работника или кандидата на определенное рабочее место связано именно с дискри-

³ Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации: федер. закон от 14.11.2002 №138-ФЗ (ред. от 29.07.2017) (с изм. и доп., вступ. в силу с 10.08.2017) // Информационно-правовая система «Законодательство России». URL: <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 01.11.2017).

⁴ О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: федер. закон от 12.01.1996 №10-ФЗ (ред. от 03.07.2016) // Информационно-правовая система «Законодательство России». URL: <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 01.11.2017).

⁵ Апелляционное решение Ленинского районного суда г. Воронежа от 28 января 2008 года по делу №11-27/08 // СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 05.01.2017).

минацией по определенному критерию, а не с требованиями к деловым качествам работника или спецификой данной работы. Именно поэтому национальные законодательства зарубежных стран, в рамках которых действуют эффективные меры защиты от дискриминации, международные договоры по вопросам дискриминации признают вопрос о доказывании одним из самых важных.

История противодействия дискриминации показывает, что в таких делах обычные, стандартные правила доказывания возлагают на истца непосильное бремя, которое не позволяет установить наличие дискриминационных намерений работодателя⁶. Поэтому, со временем, международное сообщество, национальные органы и законодательство отдельных зарубежных стран склонилось к новым стандартам доказывания в делах о дискриминации в сфере труда. Так, в решениях и заключениях Европейского комитета по социальным правам, осуществляющего контроль за применением Европейской социальной хартии закреплено то, что национальное законодательство стран – участниц Хартии должно предусматривать смягчение бремени доказывания для истца по делам о дискриминации. Контрольные органы Международной организации труда обращались с просьбой по облегчению доказывания фактов дискриминации в адрес Правительства РФ, но не получили ответа⁷.

В странах Европейского союза (далее ЕС) и США бремя доказывания переложено на ответчиков, но за исключением случаев уголовного преследования. В этих странах было принято правило о так называемом доказывании *prima facie* (с лат. «с первого взгляда»), согласно которому истец по делу о дискриминации должен представить суду лишь сформулированный убедительный для суда тезис, связанный с этим обстоятельством, а не обычное формальное доказательство факта наличия дискриминации. После изложения убедительного тезиса суду, бремя доказывания переходит на ответчика. Последний должен доказать то что допущенное им различие никак не иначе преследовало разумную цель; между предпринятыми мерами и достигаемыми законными целями существовала разумная соразмерность (пропорциональность), т. е. работодатель должен доказать то, что допущенному различию имеется объективное или разумное оправдание.

Стоит отметить, что практикуемый за рубежом подход доказывания дискриминации «с первого взгляда» не исключает злоупотребления со стороны истцов, и даже с таким облегчением доказывания большинство дел о дискриминации проигрываются и в США.

⁶ Лютов Н. Л., Герасимова Е. С. Дискриминация в сфере труда: вопросы эффективности норм и правоприменительной практики // Актуальные проблемы российского права. 2016. № 3.

⁷ Международная конференция труда, 100-я сессия, 2011. Доклад Комитета экспертов о применении конвенций и рекомендаций. Доклад III (часть 1А). С. 496 // Международная организация труда. URL: <https://www.ilo.org> (дата обращения: 06.11.2017).

В странах ЕС закреплены и используются и иные способы доказывания дискриминации в сфере труда, которые так или иначе не состыкуются с российскими стандартами в данной сфере. Например, широко используются так называемые модельные тестирования (иногда используют также понятие «тестовая провокация»). Данный метод применяется при отсутствии прямых свидетельств и недоступности письменных доказательств, подтверждающих позицию заявителя. Заключается метод в том, например, имеется заявление, что при приеме на работу работодатель нарушает принцип недискриминации в отношении мужчин старше 50-ти лет. Следовательно, необходимо будет найти дублеров-мужчин старше 50-ти лет, которые смогли бы пройти собеседование с работодателем. После чего показания дублеров будут изучены, и если они будут подтверждать предположение о дискриминации в отношении определенной категории лиц, то их можно будет использовать в суде.

Расхождение в доказывании факта дискриминации в мировой практике заключается также в том, что, например, в США при рассмотрении исковых заявлений о дискриминации в сфере труда большое внимание уделяется такому фактору, как умысел (который практически невозможно доказать) работодателя подвергнуть определенную категорию, группу дискриминации. В странах ЕС важен результат, а умысел как таковой значения никакого не имеет.

Закрепленное в ст. 56 ГПК РФ правило о доказывании не предусматривает каких-либо облегчений для истцов по делам, связанных с дискриминацией. Таких правил нет и в иных законодательных актах России. В связи с этим в российской правовой науке не раз высказывалось мнение о необходимости полного или хотя бы частичного перенесения бремени доказывания по делам о дискриминации в сфере труда на ответчика. 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 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»⁸. Кандидат юридических наук Н. М. Митина предлагает: «необходимо законодательное полное перенесение бремени доказывания при дискриминации при приеме на работу и распределение бремени между сторонами – в других случаях»⁹.

⁸ Добрикова Е. Дискриминация в сфере труда, или Власть стереотипов. 4 августа 2017 года // Информационно-правовой портал «ГАРАНТ.РУ», раздел «Аналитические статьи». URL: <http://base.garant.ru> (дата обращения: 06.11.2017).

⁹ Митина Н. М. Запрещение дискриминации в сфере труда как один из основных принципов трудового права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2006. С. 7.

Конечно же осторожность в данном вопросе объяснима, поскольку полный перенос бремени доказывания на ответчика может привести к противоречивым последствиям и в определенных ситуациях истец может злоупотреблять своим правом. Но все же очевидно, что повышать эффективность действия антидискриминационного законодательства необходимо, а для этого нужно определенным образом облегчить бремя доказывания дискриминации в сфере труда. Упростить доказывание дискриминации в сфере труда можно следующими способами:

1) закрепление переноса бремени доказывания на ответчика – работодателя как на наиболее сильное звено, либо облегчение процесса доказывания;

2) легализация так называемых модельных тестирований в качестве средства доказывания дискриминации, когда на интервью по поводу трудоустройства специально приходят фиктивные кандидаты на работу с целью выявления отношения работодателя к тем или иным группам работников;

3) установление возможности использовать статистические данные в отношении данного работодателя и иных работодателей, демонстрирующих разницу в обращении с определенными категориями работников, как например, это предусмотрено законодательством ЕС, в частности в Директиве Совета ЕС №2000/43/ЕС от 29 июня 2000 г.¹⁰.

Таким образом, вопрос бремени доказывания весьма актуален в нашей стране в настоящее время. В российском законодательстве установлен общий принцип доказывания, т. е. бремя доказывания лежит на истце – работнике. Однако, как показывает сложившаяся судебная практика истцу, как наиболее слабому звену, доказать факт дискриминации практически невозможно. Каких – либо облегчений доказывания для истцов по делам, связанных с ДИСКРИМИНАЦИЕЙ в российских законах практически нет. В США и странах ЕС данному вопросу уделено больше внимания, чем в нашем законодательстве. В частности установлено иное правило доказывания «prima facie», согласно которому бремя доказывания лежит на работодателе. Широко используются модельные тестирования. Это значительно улучшает положение работника при доказывании дискриминации в сфере труда. В связи с чем, считаем, что России необходимо использовать международный опыт в данном вопросе и предпринять меры необходимые для повышения эффективности антидискриминационного законодательства.

¹⁰ Директива Совета Европейского Союза 2000/43/ЕС от 29 июня 2000 г., имплементирующая принцип равного обращения с людьми, независимо от их расового или этнического происхождения // Информационно-правовой портал «ГАРАНТ.РУ», раздел «Аналитические статьи». URL: <http://base.garant.ru> (дата обращения: 06.11.2017).