

СВОБОДНЫЙ ТРУД

ИЗДАНИЕ
РОССИЙСКОГО
ПРОФЦЕНТРА
«КОНФЕДЕРАЦИЯ
СВОБОДНОГО ТРУДА»
(КСТ)

+18

ДЕКАБРЬ 2016

ГАЗЕТА РАБОЧИХ ГРУПП



Фото. Конференция «Проблемы дискриминации и защиты трудовых прав уязвимых групп населения».

Выражаем благодарность за создание номера Андреа Оболенских и Игорю Ясину.

От редактора

В этом году в выпуске газеты мы представляем вашему вниманию тезисы научно-практической конференции «Проблемы дискриминации и защиты трудовых прав уязвимых групп населения», которая прошла в Москве 24 сентября 2016 года. Работа на конференции оказалась очень плодотворной. Событие, собравшее под одной крышей представителей ряда организаций, защищающих различные уязвимые группы, стало уникальным. Можно сказать, это был первый опыт столь широкой коалиции в защиту трудовых прав уязвимых групп населения. Мы надеемся, что подобный опыт получит свое развитие в следующие годы. А пока знакомим наших читателей с тематикой обсуждений и резолюцией конференции.

Наталья Звягина

Резолюция конференции «Проблемы дискриминации и защиты трудовых прав уязвимых групп населения»

Право на труд – одно из важнейших социально-экономических прав человека. Без обеспечения и защиты этого права у остальных прав может уменьшиться вероятность реализации. Согласно Конституции России, «каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации». Трудовой кодекс РФ прямо запрещает дискриминацию в трудовых правах по признаку пола, расы, национальности и «других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника», поскольку «каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав».

Многие представители социально уязвимых групп (например, люди с хроническими заболеваниями, особенностями внешности, без регистрации и т. д.) сталкиваются с дискриминацией как при приеме на работу, так и в процессе трудовой деятельности, если соответствующий признак раскрывается не сразу. Дискриминация может иметь самые разные проявления: заниженная оплата труда, неполный или отсутствующий соцпакет, препятствие продвижению по службе, несправедливое увольнение, создание невыносимых условий труда, вплоть до травли и насилия. Несмотря на ясный запрет в законодательстве, сам факт дискриминации сложно доказать в суде.

Защита трудовых прав уязвимых групп в последнее время осложняется принятием законов, ограничивающих деятельность некоммерческих организаций и сокращающих профсоюзные гарантии. В условиях низкой правовой и политической культуры даже закрепленные в законах антидискриминационные нормы часто не соблюдаются.

Практически любой может оказаться в уязвимом положении по достаточно тривиальной причине, например из-за возраста или местожительства. Многие молодые женщины априори сталкиваются с дискриминацией просто потому, что многие работодатели не хотят нести издержки в связи с воспитанием детей. Кроме этого, никто не застрахован от получения инвалидности, хронических заболеваний, эмиграции, потери жилья и других серьезных жизненных ситуаций. Поэтому дискриминация в трудовых отношениях наносит урон всему обществу, а ущемление прав одной категории создает условия для манипуляций другими и ослабления позиций работников в целом.

Противодействие дискриминации в трудовой сфере – важный элемент защиты трудовых прав и интересов всех работников. По этой причине всем заинтересованным общественным организациям и госструктурам важно повышать уровень понимания проблем различных уязвимых групп, профсоюзам – вовлекать их представителей в свою деятельность. Кроме того, различным притесняемым категориям важно обмениваться информацией и опытом, особенно в области защиты прав с использованием профсоюзных и юридических инструментов.

Правозащита уязвимых групп в трудовой сфере служит интересам всего общества, поскольку способствует социализации представителей этих групп, защите их здоровья, повышению уровня жизни, что в свою очередь служит решению таких общественно важных проблем, как распространение ВИЧ, преступности, наркомании и т. п., то есть способствует защите здоровья, безопасности и благополучия общества в целом.

Участники конференции

считают приоритетными следующие задачи:

1. строгое соблюдение существующего законодательства с точки зрения защиты трудовых прав граждан и недопущения дискриминации;
2. развитие антидискриминационного законодательства;
3. отмена или изменение всех норм и законодательных актов, ограничивающих деятельность профсоюзов, правозащитных и общественных организаций в сфере защиты трудовых прав;
4. разработка и реализация государственных и общественных программ социальной адаптации уязвимых групп;
5. профилактика дискриминационного отношения на рабочем месте за счет взаимодействия с профсоюзами и работодателями;
6. создание постоянной коалиции представителей заинтересованных организаций для координации усилий по защите трудовых прав уязвимых групп. злоупотреблений.

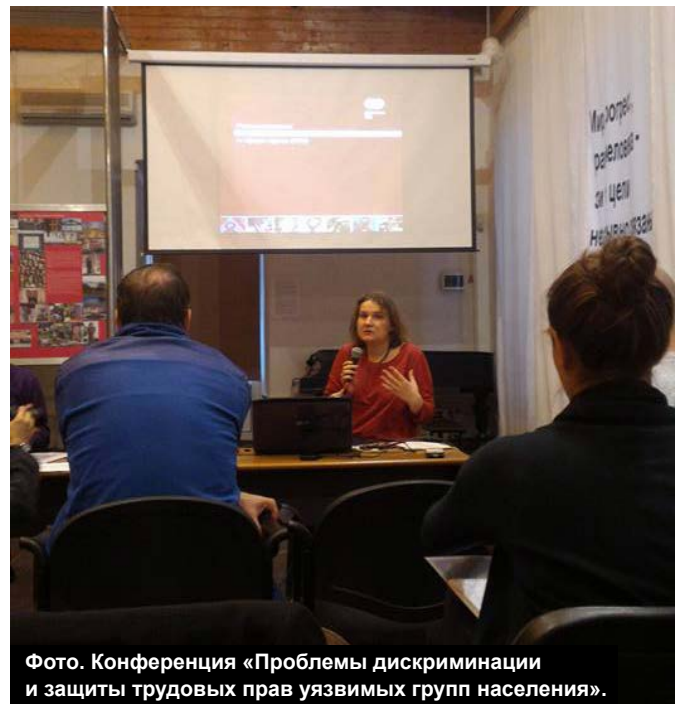


Фото. Конференция «Проблемы дискриминации и защиты трудовых прав уязвимых групп населения».

ДИСКРИМИНАЦИЯ БЕЗДОМНЫХ (граждан без регистрации) В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

*Вячеслав Самонов,
юрист благотворительной организации «Ночлежка»*

Хотя по закону регистрация или отсутствие таковой не может служить основанием ограничения или условием реализации прав и свобод граждан, предусмотренных Конституцией РФ, федеральными законами, конституциями (уставами) и законами субъектов РФ (Закон РФ от 25.06.1993 N 5242-1 «О праве граждан РФ на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства в пределах РФ»), на практике все обстоит кардинально противоположным образом. Значительное количество прав зависит от наличия регистрации в принципе либо от ее места.

Трудовой кодекс РФ прямо запрещает необоснованный отказ в приеме на работу, а также какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ, в том числе в зависимости места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания) (ст. 64 ТК РФ). При этом редкий случай, когда работодатель, объявляя о вакансии, не упоминает в качестве условия наличие постоянной или временной регистрации.

Среди документов, необходимых для трудоустройства (ст.65 ТК РФ) присутствует документы воинского учета (для военнообязанных и подлежащих призыву). Между тем постановка граждан на воинский учет и как следствие выдача военного билета (документа воинского учета) производится по месту жительства или месту пребывания, то есть при наличии регистрации по месту жительства или по месту пребывания (Постановление Правительства РФ от 27.11.2006 N 719 «Об утверждении Положения о воинском учете»). Отсутствие регистрации лишает гражданина возможности встать на воинский учет и получить документы воинского учета.

Решение о признании гражданина, зарегистрированного в целях поиска подходящей работы, безработным принимается органами службы занятости по месту жительства гражданина

Воронежская Региональная Благотворительная Общественная Организация «Рассвет»

г. Воронеж, ул. Цюрупы, д.34, к. 310 Тел. +7 930 40 40 064
rassvet-altruism.ru

Организация помимо раздачи пищи даёт людям тёплую одежду и медикаменты, а также консультирует по вопросам прохождения флюорографии, устройства в дома-интернаты и реабилитационные центры.

КАК ПОДДЕРЖАТЬ ЛЮДЕЙ БЕЗ ДОМА?

Сделать пожертвование:

- отправив SMS на номер 3116 с текстом «dom(пробел)сумма пожертвования», например «dom 500»;
- сделав благотворительный перевод с банковской карты или через электронный кошелек с сайта «Ночлежки»;
- совершив благотворительный платеж через платежные системы QIWI, Элекснет, Кассира.Нет, терминалы банка Балтика, а также интернет-банк банка Санкт-Петербург и Сбербанк Онлайн.

Санкт-Петербургская благотворительная общественная организация помощи бездомным «Ночлежка»

Адрес: 192007, Санкт-Петербург, ул.Боровая, д.112Б
Тел./факс: +7 (812) 407 39 37 (офис), +7 (812) 407 30 90
(социальная служба) **info@homeless.ru** **homeless.ru**

(Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»). Таким образом получить статус безработного и получать пособие по безработице возможно только при наличии и в месте регистрации по месту жительства.

Постановка на учет физических лиц в налоговых органах производится по месту жительства (ст. 83 НК РФ). При отсутствии у физического лица места жительства место жительства может определяться по месту его пребывания. При этом местом пребывания признается место, где физическое лицо проживает временно по адресу, по которому физическое лицо зарегистрировано по месту пребывания (ст. 11 НК РФ). Таким образом, чтобы встать на налоговый учет, получить ИНН и соответствующее свидетельство гражданин должен иметь регистрацию по месту жительства либо регистрацию по месту пребывания. Хотя ИНН по общему

правилу не является обязательным для трудоустройства, а работодатель имеет возможность оплачивать налоги без ИНН, на практике у соискателей, которые не имеют ИНН либо утратили свидетельство о присвоении ИНН, возникают существенные трудности при трудоустройстве. При этом свидетельство о присвоении ИНН является обязательным документом для устройства на государственную или муниципальную службу (Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ», Федеральный закон от 02.03.2007 N 25-ФЗ «О муниципальной службе в РФ»).

В конечном итоге бездомные (граждане без регистрации), будучи по своему составу неоднородной социальной группой, подвергаются самым различным видам множественной дискриминации (в зависимости от пола, возраста, национальности и т.д.).



Фото. Конференция «Проблемы дискриминации и защиты трудовых прав уязвимых групп населения».

ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ОСУЖДЕННЫХ К ТРУДУ

*Сергей Трутнев,
ОНК Пермского края*

О необходимости совершенствования правового регулирования отношений, возникающих в связи с привлечением к труду осужденных, уверенно и серьезно говорят последние года три. Однако никаких серьезных подвижек, как не было, так и нет. Посещения в качестве члена ОНК колоний Пермского края, позволило мне убедиться, что регулирование отношений в сфере труда осужденных необходимо, и необходимо оно не только надзорным органам и контролирующим субъектам, не только в целях защиты прав граждан, отбывающих наказание, но и самой системе ФСИН, руководству колоний, которые нуждаются в уменьшении правовой неопределенности и совершенствовании правового регулирования в складывающихся практиках.

Определение труда осужденных как часть установленного приговором суда наказания, должно порождать применение правовых принципов регулирования наказания к отношениям в сфере труда осужденных. Однако применение принципов наказания к отношениям, возникающим в связи с привлечением к труду осужденных, не всегда соотносится и с практиками и с установленными правовыми нормами. Положения ст. 103 УИК РФ, предоставляющие право колонии трудоустроить осужденных при наличии рабочих мест, входят в противоречие с принципами правового регулирования труда как наказания. Такая нормативная конструкция фактически означает, что часть наказания, назначается не приговором суда, а решением руководителя колонии. Установленное

приговором суда наказание автоматически изменяется в части труда по отношению к осужденным по признаку возраста: осужденные мужчины старше 60 лет и осужденные женщины старше 55 лет, несовершеннолетние, а также осужденные, являющиеся инвалидами первой или второй группы, привлекаются к труду по их желанию в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде и законодательством Российской Федерации о социальной защите инвалидов, т. е. для данной категории осужденных труд не является наказанием. Ст. 17 ФЗ «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовное наказание в виде лишения свободы» предусматривает возможность предоставлять осужденных для работ в организациях иных организационно правовых

форм. Исходя из этой нормы, гражданско-правовым договором колония передает обязанность исполнять наказания сторонней хозяйствующей организации, что вступает в противоречие с Уголовно-исполнительным кодексом.

Недостаточная правовая проработка отношений приводит к тому, что исправительные учреждения используют пробелы и дефекты права, выстраивают такое локальное регулирование, которое порождает системные нарушения трудовых прав осужденных.

Как отмечалось выше, ст. 103 УИК РФ выделяет особую категорию осужденных, которые привлекаются к труду по трудовому законодательству. Принимая во внимание то, что система оформления и организации отношений по привлечению к труду осужденных совершенно не учитывает возможность заключения трудовых отношений с осужденными, привлечение к труду осужденных выделенных ст. 103 УИК в отдельную группу, либо невозможно, либо заведомо происходит с нарушениями прав осужденных.

Остаётся нерешенным ряд вопросов учета рабочего времени и начисления заработной платы. Осужденные, привлекаемые к труду в рамках повременной оплаты труда, получают заработную плату в размере МРОТ. Проблему порождает отсутствие четкого определения периодов, на которые уменьшается учетная норма часов рабочего времени, когда осужденный не привлекается к труду, что приводит к необоснованному завышению нормы часов рабочего времени за учетный период и, соответственно, занижение заработной платы. Например, не вызывает проблем уменьшение нормы на время болезни осужденного, однако возникает вопрос о необходимости уменьшения нормы на время свиданий, на время непривлечения к работам в связи с оперативно-режимными соображениями (ОРС).

Проблема определения нормы часов рабочего времени усугубляется

правовой неопределенностью в части определения правовой природы доплаты до МРОТ. В ряде (подавляющем большинстве) колоний ее считают стимулирующей выплатой, поэтому устанавливается положение, при котором при неполной выработке доплата не выплачивается полностью, а в ряде колоний доплата до МРОТ признается компенсационной доплатой и выплачивается пропорционально отработанному времени. Учитывая, что доплата до МРОТ составляет для осужденного примерно половину его заработной платы, при определении недоработки или неполной выработки нормы труда, пропорциональное начисление заработной платы происходит без учета МРОТ, исходя из установленного оклада. Данная ситуация наблюдается практически во всех колониях Пермского края.

Обзором Верховного суда РФ практики рассмотрения дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, утвержденным Президиумом ВС РФ от 26.02.2014 указывается, что трудовые отношения осужденного и администрации учреждения носят специфический характер, и нормы законодательства, регулирующего трудовые отношения, на эти отношения не распространяются. Указано, что закон «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» на данные правоотношения не распространяется, и следовательно, начисление повышающих районных коэффициентов и доплат, не производится. На практике ряд колоний начисляют районный коэффициент, ряд не начисляют. Позиция Верховного суда в вопросе начисления районного коэффициента к заработной плате определяет дифференциацию в оплате труда осужденных и лиц, работающих по трудовому договору, которая вытекает только из статуса осужденного и порождает дискриминацию в оплате.

Обращаем внимание на проблемы, которые существуют

при заключении договоров о предоставлении рабочей силы. При определении заработной платы осужденных, привлекаемых к такому труду, не учитывается заработная плата «вольных» работников, что также порождает дискриминацию в оплате труда.

Недерегулированность отношений порождает широкое (если не повсеместное) распространение практик повышенной эксплуатации и несправедливой оплаты труда осужденных. Осужденные, привлекаемые к труду на производстве, системно получают заработную плату менее работников ХЛО. Введение на производственных участках ИУ сдельной системы оплаты носит во многом искусственный характер, часто скрывает фактически повременную систему оплаты труда, которая направлена на необоснованное увеличение эксплуатации осужденных и необоснованное снижение их заработной платы.

Система сдельной оплаты труда заведомо создает условия для занижения заработной платы. При расчете заработной платы устанавливаются расценки за единицу нормы выработки исходя не из МРОТ, а исходя из оклада, установленного приказом ФСИН. Соответственно, колония изначально не предполагает возможности выплаты заработной платы в пределах МРОТ осужденным, занятым на производственных участках. Анализ таблиц рабочего времени и нарядов, где фиксируются фактически выполненная работа и нормы труда, показывает, либо отсутствие надлежащего учета рабочего времени осужденного, либо наличие двух-трехкратных переработок.

В 2015 году проблемы правоприменения были обсуждены на заседании Научно-консультативного совета при Пермском краевом суде, однако рекомендаций, которые бы дали необходимые ответы на сложные вопросы права, совет подготовить не смог, что говорит о сложности темы и необходимости ее проработки экспертным академическим сообществом.

Выдержки из доклада **ДИСКРИМИНАЦИЯ ЛГБТ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВА НА ТРУД В РОССИИ: ОСОБЕННОСТИ ПРАВОПРИМЕНЕНИЯ**

*Макс Оленичев,
независимый исследователь и активист*

Общая ситуация

В 2013 году в России принят закон, запрещающий «пропаганду нетрадиционных сексуальных отношений»¹. Он ввел как запрет на такую «пропаганду», так и наказание за его нарушение², а также установил, что «информация, пропагандирующая нетрадиционные сексуальные отношения», запрещена к распространению среди детей. При этом закон обязал органы государственной власти Российской Федерации принимать меры по защите детей от информации, пропагандирующей нетрадиционные сексуальные отношения.

С этого момента сформированный в обществе гомофобный дискурс был введен в современное правовое поле, а ЛГБТ стали дискриминироваться по признаку сексуальной ориентации и гендерной идентичности практически на законных основаниях.

Административным правонарушением, согласно закону, является пропаганда нетрадиционных сексуальных отношений среди несовершеннолетних, выразившаяся в распространении информации, направленной на формирование у несовершеннолетних нетрадиционных сексуальных установок, привлекательности нетрадиционных сексуальных отношений, искаженного представления о социальной равноценности традиционных и нетрадиционных сексуальных отношений, либо навязывание информации о нетрадиционных сексуальных отношениях, вызывающей интерес к таким отношениям, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния.

Такие действия наказываются наложением административного штрафа на граждан в размере от 4 000 до 5 000 рублей; на должностных лиц – от 40 000 до 50 000 рублей; на юридических лиц – от 800 000 до 1 млн рублей либо административным приостановлением деятельности на срок до 90 суток.

Если же такие действия совершены через Интернет, то размер наказания значительно увеличивается.

Введенный в 2013 году «запрет на пропаганду нетрадиционных сексуальных отношений» вызывает многочисленные вопросы как у юристов, так и у граждан, которые должны этот запрет соблюдать, чтобы не быть привлеченными к штрафу или не лишиться

принадлежащих им прав, в том числе права на труд, в результате его произвольного применения.

Сам текст закона сформулирован таким образом, что не отвечает принципу правовой определенности, поскольку из содержания правовой нормы неясно, что именно запретил законодатель.

Поэтому группа граждан в 2014 году обратилась в Конституционный Суд России с просьбой проверить на соответствие Конституции страны указанный закон. Суд не нашел нарушения положений высшего закона страны в существовании и применении такого закона³, однако дал подробные разъяснения о том, как его нужно применять. Такие разъяснения, на мой взгляд, ограничили ЛГБТ в реализации их прав.

Введение законодательного запрета «на пропаганду нетрадиционных сексуальных отношений», а по сути – на распространение информации о гомосексуальности, привело к утверждению в массовом сознании российского общества идеи о том, что сама по себе принадлежность (или возможная принадлежность) лица к ЛГБТ уже является негативным признаком, а ограничение прав таких людей поддерживается государством и оправдано законом.

Ограниченная судебная практика применения закона «о запрете пропаганды» не внесла свои коррективы в правоприменение, она не выработала критерии, позволяющие защитить граждан страны от дискриминации по признаку сексуальной ориентации и гендерной идентичности.

Тем не менее, в трудовых отношениях указанный запрет реализуется специфично, в некоторых случаях мешая ЛГБТ защищать трудовые права, а в большинстве ситуаций все-таки ведущий к нарушению прав участников этой социальной группы.

Законодательный запрет дискриминации в трудовых отношениях

Конституция России предусматривает общий запрет дискриминации:

«Государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы,

¹ Федеральный закон от 29.06.2013 №135-ФЗ «О внесении изменений в статью 5 Федерального закона «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию» и отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях защиты детей от информации, пропагандирующей отрицание традиционных семейных ценностей». Вступил в силу 30.06.2013 г.

² Статья 6.21 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

³ Постановление Конституционного Суда РФ от 23.09.2014 N 24-П «По делу о проверке конституционности части 1 статьи 6.21 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях в связи с жалобой граждан Н.А. Алексева, Я.Н. Евтушенко и Д.А. Исакова».

национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств»⁴.

Трудовой Кодекс РФ исходит из того, что каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав; 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 работника⁵.

То есть российское законодательство, прямо не устанавливая запрет дискриминации в трудовых отношениях по признаку сексуальной ориентации и гендерной идентичности, тем не менее, включает этот признак в перечень оснований для запрета дискриминации.

Практика применения правовых норм

Запрет дискриминации ЛГБТ в трудовых отношениях проявляется своеобразно.

С одной стороны, с принятием в 2013 году закона «о запрете пропаганды» по стране прокатилась череда увольнений как учителей, работающих в школах и учреждениях дополнительного образования, так и преподавателей высших учебных заведений.

С другой стороны, существуют редкие судебные решения, защищающие ЛГБТ от дискриминации со стороны работодателя в иных сферах приложения трудовых усилий.

Хьюман Райтс Вотч в своем докладе за 2014 год⁶ сообщила о семи известных ей случаях давления на ЛГБТ-людей с целью понудить их уволиться с места работы. Во всех ситуациях основанием для таких действий работодателя послужила ставшая известной ему информация о том, что работники являются геями, лесбиянками или бисексуалами.

Инициативная группа «Выход», ведущая мониторинг нарушений прав ЛГБТ-людей в Санкт-Петербурге, сообщила о 5 случаях дискриминации в трудовых отношениях в 2014 году⁷, а в 2015 году – о 19 случаях (6 – в отношении ЛГБ-людей и 16 – в отношении транс-гендерных людей)⁸.

Очевидно, что известные правозащитным организациям случаи увольнения ЛГБТ-людей – это вершина айсберга. Мы не знаем и никогда не узнаем точной статистики дискриминации людей в связи с их сексуальной ориентацией и гендерной идентичностью

как в связи с тем, что такая статистика не ведется, так и потому, что, как правило, жертвы гомофобии на рабочем месте стремятся сохранить в тайне их принадлежность к ЛГБТ и проявляют активное желание не афишировать свою сексуальную ориентацию и гендерную идентичность из-за страха подвергнуться еще большим лишениям и нарушениям своих прав в гомофобном обществе.

Дискриминация ЛГБТ-людей при реализации ими права на труд (принадлежащего каждому) включает в себя различные компоненты, но в рамках настоящего доклада мы остановимся только на двух его элементах: при приеме на работу и увольнении.

Незаконный отказ в приеме на работу

Трудовой Кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) отдельно устанавливает гарантии каждого при приеме на работу.

В соответствии со ст.64 ТК РФ запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. 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, не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

Таким образом, ТК РФ, наряду с Конституцией России, также прямо не называет защиту потенциального работника от дискриминации по признаку сексуальной ориентации и гендерной идентичности, при приеме на работу в качестве его гарантии, но подразумевает этот признак, исходя из конструкции правовой нормы.

Закон устанавливает правило: 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. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд⁹.

Примерами применения таких гарантий в конкретных делах служат два случая отказа в приеме на работу: кейс Дениса Олейника из Санкт-Петербурга и кейс Анны Балаш из Новосибирска.

В июле 2015 года Денис Олейник получил от потенциального работодателя – Фонда поддержки

⁴ Часть 2 статьи 19 Конституции Российской Федерации.

⁵ Статья 3 Трудового Кодекса Российской Федерации.

⁶ Доклад Хьюман Райтс Вотч «Лицензия на травлю: Гомофобное насилие и преследование ЛГБТ-сообщества в России», 2014 год.

⁷ Доклад по мониторингу случаев дискриминации и насилия по признакам сексуальной ориентации и гендерной идентичности в 2014 году. ЛГБТ-инициативная группа «Выход», 2014 год.

⁸ Доклад по мониторингу случаев дискриминации и насилия по признакам сексуальной ориентации и гендерной идентичности в Санкт-Петербурге в 2015 году. ЛГБТ-инициативная группа «Выход», 2015 год.

⁹ Статья 64 Трудового Кодекса Российской Федерации.

образовательных программ «Капитаны» письмо с приглашением на проведение собеседования на должность «тренинг-менеджер». Пройдя два собеседования по скайпу, он получил устный отказ в приеме на работу. Единственной причиной для этого, как сообщила руководитель Фонда, послужила гомосексуальность Дениса, которая «противоречит «идеологии компании»¹⁰.

В ходе собеседований сотрудник Фонда предложила Денису добавиться в «друзья» в социальной сети «ВКонтакте», по ее словам, «для более оперативной связи», что Денис и сделал. Вечером того же дня соискатель получил сообщение в социальной сети в «ВКонтакте» от представителя Фонда с просьбой «уточнить его ориентацию». Представитель работодателя также написала, что в их организации есть некие «четкие критерии к сотрудникам». Денис ответил, что имеет стабильные отношения с молодым человеком, на что ему было сообщено: «идеология программы и руководства такова, что мы придерживаемся традиционной точки зрения на ряд вопросов». Представитель Фонда также уточнила, что в организации есть некий «ряд требований», которые выдвигаются к сотрудникам, одним из которых является, по смыслу сообщения, гетеросексуальная ориентация¹¹.

Денис не согласился с отказом в приеме на работу и оспорил решение работодателя в суд.

Первая инстанция – Нагатинский районный суд города Москвы – 25 ноября 2015 года отказал в удовлетворении иска, сославшись на то, что «6 и 7 июля 2015 г. велись частные переговоры посредством интернет переписки между Олейником Д.В. [соискателем] и Писанко А.В. [директор Фонда] по вопросам, связанным с трудоустройством истца. Суд считает, что ... отказа в приеме на работу не было... Факт необоснованного отказа в приеме на работу, заключении трудового договора не нашел свое подтверждение в ходе судебного разбирательства...»¹².

Вторая инстанция – Московский городской суд – подтвердила выводы суда первой инстанции, указав следующее:

«Проверяя доводы истца о дискриминационном характере отказа в приеме на работу, суд обоснованно исходил из того, что доказательства, подтверждающие отказ ответчика в заключении трудового договора по мотиву сексуальной ориентации истца, отсутствуют»¹³.

В июне 2016 года судья Московского городского суда Лукьяненко О.А., рассмотрев жалобу Дениса, отказалась передать ее в Президиум Московского городского суда для рассмотрения¹⁴.

Таким образом, подвергнувшись дискриминации при приеме на работу, Денис не смог в российской судебной системе защитить свои права.

Однако это удалось Анне Балаш из Новосибирска.

В феврале 2016 года девушка получила отказ от ООО «Сиб-Альянс» в устройстве на работу на должность «менеджер по продажам продукции деревообработки». Работодатель письменно заявил Анне, что «нетрадиционная сексуальная ориентация не соответствует требованиям организации по отношению к должности, может негативно отразиться на имидже компании и препятствовать выполнению непосредственных обязанностей на должности. Специфика должности менеджера заключается в работе с клиентами. Подавляющее большинство клиентов поддерживает традиционные семейные ценности. Трудоустройство может привести к убыткам»¹⁵.

Девушка не растерялась и обратилась в Железнодорожный районный суд Новосибирска, который встал на ее защиту. 28 июля 2016 года он вынес решение¹⁶ о том, что отказ Анны Балаш в приеме на работу был незаконным, мотивировав это в том числе положениями статьи 64 ТК РФ. Суд также постановил обязать потенциального работодателя заключить трудовой договор с Анной и выплатить ей в качестве компенсации морального вреда 1 000 рублей¹⁷.

На настоящий момент решение суда не вступило в силу, поскольку потенциальный работодатель – ООО «Сиб-Альянс» – пытается оспорить его в Новосибирском областном суде. Впрочем, это уже не первый случай нарушения ООО «Сиб-Альянс» трудовых прав работника: в судебной практике имеется и другое судебное решение, согласно которому компания уволила работника без наличия правовых оснований¹⁸.

Таким образом, случай Анны Балаш из Новосибирска стал одним из немногих кейсов в судебной практике, когда суд признал факт дискриминации соискателя при приеме на работу. Однако даже и в этой ситуации размер компенсации морального вреда в сумме 1 000 рублей представляется явно несоизмерным тем переживаниям и проблемам, которые пришлось Анне прожить и решить, чтобы восстановить свои трудовые права.

Увольнение ЛГБТ-людей по признакам их сексуальной ориентации

Как уже отмечалось, российское гомофобное общество не приветствует защиту ЛГБТ-людьми своих прав. Среди работодателей, живущих в гомофобном обществе, распространена позиция: «Не спрашивают – не говори о своей сексуальной ориентации или гендерной

¹⁰ Решение Нагатинского районного суда города Москвы от 25.11.2015 года.

¹¹ Доклад по мониторингу случаев дискриминации и насилия по признакам сексуальной ориентации и гендерной идентичности в Санкт-Петербурге в 2015 году. ЛГБТ-инициативная группа «Выход», 2015 год.

¹² Решение Нагатинского районного суда города Москвы от 25.11.2015 года.

¹³ Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 20.04.2016 года.

¹⁴ Определение судьи Московского городского суда Лукьяненко О.А. от 02.06.2016 года.

¹⁵ Источник: <http://www.furfur.me/furfur/freedom/freedom/218591-panned>.

¹⁶ Решение Железнодорожного районного суда города Новосибирска от 02.08.2016 года (составлено мотивированное решение в полном объеме).

¹⁷ Источник: <http://sibkray.ru/news/1/882878/>

¹⁸ Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Новосибирского областного суда от 30.06.2016 года.

идентичности». Тем не менее, когда становится известно, что человек – гей, лесбиянка, бисексуал или трансгендер, то нетолерантные работодатели стремятся создать давление на работника с целью понудить его к прекращению трудовых отношений «по собственному желанию».

Таких случаев в России много, но мы знаем только о незначительном их количестве.

С учетом направленности законодательства на запрет «пропаганды нетрадиционных сексуальных отношений среди несовершеннолетних» прессингу подвергаются в том числе педагоги, непосредственно работающие с несовершеннолетними.

Общеизвестно, что принадлежность педагога к ЛГБТ-сообществу, не означает, что и несовершеннолетние, с которыми он работает, вдруг осознают себя геем, лесбиянкой, бисексуалом или трансгендером. Эти аспекты не взаимосвязаны.

Принятое в последнее время законодательство, направленное на дискриминацию ЛГБТ в различных сферах жизни общества, а также поддерживаемая некоторыми СМИ пропаганда нетерпимого отношения к таким людям, создают не только волну насилия и ненависти к ЛГБТ-людям, но и развивают негативную атмосферу в педагогическом сообществе – группе, участники которой не только сами в силу профессии должны разделять принципы толерантности и терпимого отношения ко всем формам проявления индивидуальности, но и которые проецируют эту волну ненависти и нетерпимости по отношению к ЛГБТ-подросткам, с которыми практически ежедневно встречаются на своем рабочем месте.

Лена Климова приводит фрагменты сообщений от педагогов, которых заставили уволиться в связи их принадлежностью к ЛГБТ:

«Знакомая раньше проводила семинары и занималась правозащитной деятельностью, сейчас отошла от дел. После принятия закона о ней решили вспомнить недруги и стали рыться в грязном белье и вывешивать напоказ. Написали донос, и её вежливо попросили уволиться, дабы не подставлять их (работала она в сфере образования)».

«Конечно, учителя-геи и лесбиянки и раньше не распространялись о личной жизни на работе, но теперь это стало опасно. Моя знакомая учительница Н., лесбиянка, сообщила: «Много приходится врать и скрывать. Я не могу рассказать о себе, вру, почему не замужем. Мелочи – но омерзительно. Еще дети: в них очень много гомофобии, и я не могу сказать им, что они неправы»¹⁹.

Такие сообщения довольно точно характеризуют ту атмосферу, которая сложилась в образовательных учреждениях после принятия закона «о запрете пропаганды».

В 2013 году Александр Ермошкин, школьный учитель географии из Хабаровска, был уволен из образовательного учреждения. Поводом для этого послужило письмо, направленное в департамент образования Хабаровского края с требованием уволить Александра из школы за то, что он – открытый гей и известный в Хабаровске ЛГБТ-активист. Чиновники департамента образования сообщили, что письмо подписало более 700 человек. В этом письме сообщалось, что присутствие Александра в школе может нарушить федеральный закон о запрете «гей-пропаганды», поскольку он создает позитивное представление о гомосексуальности и равноправии ЛГБТ. Департамент образования поддержал требования «общественности», Александр был уволен²⁰.

Учитель обратился в суд к школе с требованиями о признании увольнения незаконным и восстановления на работе.

16 мая 2014 года Центральный районный суд Хабаровска²¹ отказал ему в удовлетворении иска, а 30 июля 2014 года Хабаровский краевой суд²² поддержал такое решение. Права Александра Ермошкина восстановлены не были.

В мае 2014 года Александр Березкин уволился из Дальневосточного федерального университета (г. Владивосток), где работал преподавателем на кафедре социальных наук. Увольнению предшествовала публичная травля, длившаяся несколько недель: в Интернете неизвестные лица разместили петицию к университету с требованием уволить Александра, поскольку он является геем и проверить его на причастность к «пропаганде ценностей ЛГБТ-сообщества в студенческой аудитории»²³.

Как раз в этот период у Александра истекал контракт и стоял вопрос о продлении его срока. Представитель администрации вуза сообщил Березкину о том, что «Вы должны понять, что не можете здесь оставаться». Александр признался, что после того, как публично и в такой агрессивной форме было обнародовано, что он гей, он больше не мог чувствовать себя в безопасности во Владивостоке. В середине мая 2014 года он уволился и вскоре уехал из России²⁴.

В декабре 2014 года в Санкт-Петербурге была уволена учитель музыки А. Она работала в школе № 565 для детей с ограниченными возможностями и прекрасно справлялась со своими трудовыми обязанностями. В школу поступило сообщение от Тимура Исаева, известного травлей учителей, имеющих какое-либо отношение к ЛГБТ. В нем он сообщал о том, что А. – гомосексуальна и в качестве «доказательства» прилагал несколько фотографий, на которых А. обнимается со своей подругой. Фото сделаны в ночном клубе в то время, когда А. не исполняла свои трудовые обязанности учителя музыки²⁵.

¹⁹ «Год под запретом «пропаганды»: как живёт российское общество и ЛГБТ движение». Лена Климова, 21.11.2014 года.

²⁰ Доклад Хьюман Райтс Вотч «Лицензия на травлю: Гомофобное насилие и преследование ЛГБТ- сообщества в России», 2014 год.

²¹ Решение Центрального районного суда Хабаровска от 16.05.2014 года.

²² Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 30.07.2014 года.

²³ Источник: Доклад Хьюман Райтс Вотч «Лицензия на травлю: Гомофобное насилие и преследование ЛГБТ- сообщества в России», 2014 год.

²⁴ Доклад Хьюман Райтс Вотч «Лицензия на травлю: Гомофобное насилие и преследование ЛГБТ- сообщества в России», 2014 год.

²⁵ <https://meduza.io/feature/2014/12/12/moya-orientatsiya-eto-amoralno>

Администрация школы расценила фото как «аморальный проступок» и уволила учительницу музыки за его совершение,²⁶ несмотря на то, что ни один нормативный правовой акт не трактует такие фотографии в качестве проступка, противоречащего морали.

А. не согласилась с увольнением и оспорила его.

В Кировском районном суде Санкт-Петербурга администрация школы представила экспертное заключение, проведенное профессором богословия Алексеем Морозом и Тamarой Берсенёвой, автором курсов по духовно-нравственным основаниям традиционного уклада жизни.

Эксперты отметили, что личные фотографии девушки свидетельствуют о «непристойном и аморальном, а также глупом поведении», а кадры, которые демонстрируют «лесбийские половые предпочтения, выражают пренебрежение к обществу»²⁷.

Как указано в докладе «Выхода», «неоднократно звучало, что предоставленные суду снимки (девушка не размещала данные фотографии в открытом доступе – источник их появления неясен) свидетельствуют о том, что учительница является лесбиянкой. В таком случае стоит признать – причиной увольнения является сам факт гомосексуальности, что являет собой прямую дискриминацию»²⁸.

22 апреля 2015 года Кировский районный суд Санкт-Петербурга отказался признать факт дискриминации А. и восстановить ее на рабочем месте. Это решение поддержал Санкт-Петербургский городской суд.

Таким образом, гомофобные настроения, проявляющиеся в обществе и поддержанные на законодательном уровне, приводят к тому, что жертвы дискриминации по признаку сексуальной ориентации и гендерной идентичности фактически не имеют возможности на практике защитить свои трудовые права.

Выводы

В России сложилась ситуация, когда законодательно оформленная «пропаганда нетрадиционных сексуальных отношений» (содержание которой, как представляется, не

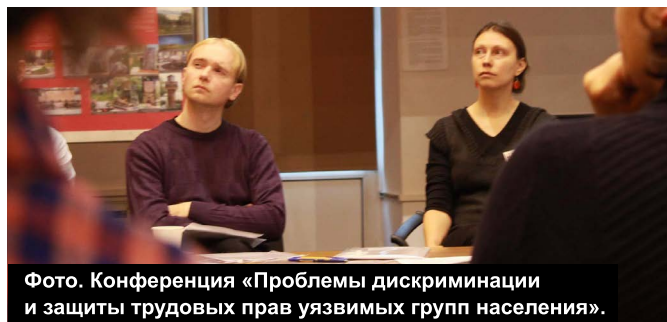


Фото. Конференция «Проблемы дискриминации и защиты трудовых прав уязвимых групп населения».

знают сами авторы закона) дает карт-бланш гомофобно настроенным работодателям произвольно применять трудовое законодательство в части приема на работу и увольнения с нее ЛГБТ-людей, что нередко становится причиной нарушения их трудовых прав.

При этом трудности доказывания факта дискриминации зачастую приводят к тому, что ее жертва не может восстановить свои нарушенные права.

В связи с этим необходимо:

- 1) внести в статьи 3 и 64 Трудового Кодекса РФ норму о запрете дискриминации по признаку сексуальной ориентации и гендерной идентичности;
- 2) отменить закон «о запрете пропаганды нетрадиционных сексуальных отношений»²⁹;
- 3) провести кампанию социальной рекламы, направленной на формирование толерантного отношения к ЛГБТ и неприятие гомофобии, ненависти и насилия по отношению к ЛГБТ-людям.

Один лишь законодательный запрет дискриминации ЛГБТ-людей по признаку сексуальной ориентации и гендерной идентичности не позволит изменить отношение к таким людям и решить проблему дискриминации. Для этого необходимо изменить отношение общества к ЛГБТ-людям, сформировать толерантное отношение к ним и устранить негативный фон вокруг темы гомосексуальности, что невозможно без ежедневной кропотливой просветительской деятельности как государства, так и в особенности институтов гражданского общества.

²⁶ Пункт 8 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации.

²⁷ https://www.lgbt.org.ua/ru/news/show_2730/

²⁸ Доклад по мониторингу случаев дискриминации и насилия по признакам сексуальной ориентации и гендерной идентичности в Санкт-Петербурге в 2015 году. ЛГБТ-инициативная группа «Выход», 2015 год.

²⁹ Федеральный закон от 29.06.2013 №135-ФЗ «О внесении изменений в статью 5 Федерального закона «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию» и отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях защиты детей от информации, пропагандирующей отрицание традиционных семейных ценностей».

Газета зарегистрирована Центральным региональным управлением регистрации и контроля за соблюдением Законодательства РФ о средствах массовой информации. Регистрационный номер В-1184 от 18.10.1996г.

Учредитель – Российский ПРОФЦЕНТР «Конфедерация Свободного Труда» (КСТ).

распространяется бесплатно

Главный редактор – А.Ю. Юров.
Редактор – Наталья Звягина.
Корректор – Арина Покорная.
Верстка – Андрей Бубликов.

Адрес редакции: 394000, Воронеж-центр,
ул. Цюрупы, 34, офис 307.
Тел. 8 (910) 240-79-79 CFL@hrworld.ru
Адрес типографии и издателя: 394000,
Воронеж-центр, ул. Цюрупы, 34.
Тел. (473) 254-55-32 LITERARY@hrworld.ru

СВОБОДНЫЙ ТРУД
+18
ГАЗЕТА РАБОЧИХ ГРУПП

Отпечатано в типографии ПЛ.
Тираж 2 000 экз.
Подписано в печать 20.12.2016.
Дата выхода 22.12.2015.