

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования
«Южно-Уральский государственный университет
(национальный исследовательский университет)»
Институт открытого и дистанционного образования
Кафедра «Современные образовательные технологии»

РАБОТА ПРОВЕРЕНА

Рецензент

зам. Руководителя Учалинского
филиала БРКА

_____ З.Т. Бурангулов

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

Заведующий кафедрой

_____ А.В. Прохоров

Проблемы защиты чести и достоинства в трудовом праве лиц с ограниченными
возможностями

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
ЮУрГУ – 40.04.01.2020. 11305 ВКР

Руководитель работы
доцент кафедры СОТ

_____ Ю.В. Шумова

Автор работы
студент группы ДО–398

_____ Г.Г. Магазова

Нормоконтролер
ст. преподаватель кафедры СОТ

_____ Е.Н. Бородина

Челябинск 2020

АННОТАЦИЯ

Магазова Г.Г. Проблемы защиты чести и достоинства в трудовом праве лиц с ограниченными возможностями. – Челябинск: ЮУрГУ, 2020. ДО–398, 86 с., библиогр. список – 94 наим., 5 прил., 7 л. плакатов ф. А4.

Объектом исследования являются общественные отношения, связанные с проблемами защиты чести, достоинства и деловой репутации работников с инвалидностью.

Целью выпускной квалификационной работы является исследование актуальных проблем, вызванных фактами нарушения чести, достоинства, а также деловой репутации работников с инвалидностью. На основе проведенного исследования разработать ряд рекомендаций правового и организационного характера эффективных к применению в законотворческой и правоприменительной практике.

В работе рассмотрены теоретические аспекты чести, достоинства и деловой репутации работника инвалида, виды дискриминаций работников инвалидов, комплексное научное исследование теоретических проблем правового регулирования труда инвалидов и социального обеспечения инвалидов на основе действующего законодательства, на основании которых обосновываются теоретические подходы к регулированию труда инвалидов и их социальному обеспечению.

Результаты работы имеют практическую значимость содержат выводы, практические рекомендации и предложения по совершенствованию действующего законодательства по вопросам защиты чести, достоинства и деловой репутации работника с инвалидностью и практической значимости для дальнейшего использования в научной разработке проблем гражданско-правовой защиты чести, достоинства и деловой репутации работников инвалидов.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	6
1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ЧЕСТИ И ДОСТОИНСТВА РАБОТНИКА	9
1.1 Понятие и правовая природа механизма защиты чести, достоинства и деловой репутации работников	9
1.2 Анализ способов защиты чести, достоинства и деловой репутации работников	15
1.3 Правовое регулирования вопросов защиты чести и достоинства работников в контексте российского и международного опыта	22
2 ПРОБЛЕМЫ ЗАЩИТЫ ЧЕСТИ И ДОСТОИНСТВА РАБОТНИКА С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ	29
2.1 Проблемы реализации некоторых принципов и социальных гарантий в области трудовой занятости инвалидов	29
2.2 Порядок защиты чести, достоинства и деловой репутации работника с инвалидностью	36
3 НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ ЗАЩИТЫ ЧЕСТИ, ДОСТОИНСТВА И ДЕЛОВОЙ РЕПУТАЦИИ РАБОТНИКОВ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ	45
3.1 Дискриминация по признаку инвалидности в области трудоустройства опыта	45
3.2 Сравнительно-правовой анализ трудо-правового статуса работников с инвалидностью: Российский и зарубежный опыт	51
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	61
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	65
ПРИЛОЖЕНИЯ	
ПРИЛОЖЕНИЕ А. Судебная практика	72
ПРИЛОЖЕНИЕ Б. Судебная практика	75
ПРИЛОЖЕНИЕ В. Судебная практика	78
ПРИЛОЖЕНИЕ Г. Судебная практика	79
ПРИЛОЖЕНИЕ Д. Судебная практика	82
ПРИЛОЖЕНИЕ Е. Судебная практика	84

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования затрагивает изучение широкого круга проблем, связанных с трудовыми конфликтами, имеет как научное, так и прикладное значение, поскольку от понимания причин и механизмов конфликтов, умения урегулирования конфликтных ситуаций в значительной степени зависит эффективность мер по обеспечению социальной стабильности в стране, субъектах Федерации, предприятиях и организациях, обществе в целом. Такого рода исследования позволяют выбрать необходимые методы и формы действий в условиях социально-трудовой напряженности, избежать политизации социально-экономических процессов. Стоит отметить, что действующее законодательство Российской Федерации недостаточно эффективно регулирующих реализацию основных прав и законных интересов лиц с инвалидностью.

Упущения есть и в социально-правовом и психологическом характере, которые выступают барьером конкурентоспособности работников с инвалидностью. К ним относятся недостаточная осведомленность и квалификация отдела кадров и подбора персонала, нежелание и психологическая неготовность иметь трудовые отношения с человеком, ограниченными возможностями здоровья, отсутствие финансовых и организационных возможностей для адаптации условий труда. Это выражается в отсутствии взаимодействия с органами государственной власти, органами местного самоуправления и другими. Актуальным вопросом видится проблема юридической ответственности работодателя. Недостаточно эффективно применяются меры юридической ответственности в рассматриваемой сфере.

Степень научной разработанности темы. Проблемам, связанным с защитой чести, достоинства и деловой репутации работника инвалида, уделяли внимание следующие ученые: М.И. Бару, Р.З. Лившиц, Н.С. Бацвин, В.И. Зубкова, О.И. Ильинская, Н.С. Лазарева, А.М. Лушников, Н.Л. Лютов, Л.П. Храпылина, В.В. Чуксина и другие.

Проблемы защиты чести, достоинства и деловой репутации инвалида в вопросах труда за рубежом, а также правовому сравнению с российским опытом раскрыты в работах М.Л. Ларицкой, И.А. Филиповой, Е.Е. Мачульской и другие.

Объектом исследования являются общественные отношения, связанные с проблемами защиты чести, достоинства и деловой репутации работников с инвалидностью.

Предметом исследования являются правовые нормы международного, российского законодательства, регулирующие вопросы защиты чести, достоинства и деловой репутации работников с инвалидностью, а также механизмов реализации их социально-трудовых прав и гарантий.

Целью выпускной квалификационной работы является исследование актуальных проблем, вызванных фактами нарушения чести, достоинства и деловой репутации работников с инвалидностью. На основе проведенного исследования предлагается разработать ряд рекомендаций правового и организационного характера эффективных к применению в законотворческой и правоприменительной практике.

Для достижения указанной цели поставлены следующие задачи.

1. Раскрыть содержание понятия и правовой природы механизма защиты чести, достоинства и деловой репутации работников.

2. Проанализировать способы защиты чести, достоинства и деловой репутации работников.

3. Изучить правовое регулирование вопросов защиты чести и достоинства работников в контексте российского и международного опыта.

4. Выявить актуальные проблемы реализации некоторых принципов и социальных гарантий в области трудовой занятости инвалидов.

5. Определить порядок защиты чести, достоинства и деловой репутации работника с инвалидностью.

6. Выявить дискриминации по признаку инвалидности в области трудоустройства.

7. Провести сравнительно-правовой анализ трудо-правового статуса работников с инвалидностью: Российский и зарубежный опыт.

8. Разработать ряд рекомендаций правового и организационного характера эффективных к применению в законотворческой и правоприменительной практике.

В качестве методологической основы исследования были использованы методы анализа и синтеза, системно-структурный и формально-логический, а также сравнительно-правовой и формально-юридический методы.

Нормативную основу диссертационного исследования составили Конституция РФ, Гражданский кодекс РФ, Трудовой кодекс РФ, КоАП РФ, Постановления Правительства РФ. В работе также были использованы международные конвенции и договоры в области защиты прав человека и организации труда, в частности инвалидов.

Эмпирической базой проведенного исследования явились решения Верховного Суда РФ и иные материалы судебной практики.

Информационной базой проведенного исследования являются Интернет-ресурс Судебных и нормативных актов РФ, крупнейшей в сети базой судебных актов, судебных решений и нормативных документов, на основе которой выявлены статистические данные, а также данные периодической печати.

Научная новизна магистерской диссертации заключается в том, что в работе поведено комплексное научное исследование проблем правового регулирования трудовой занятости инвалидов, на основании проведенного исследования обосновываются теоретические подходы к регулированию труда инвалидов и их социальному обеспечению.

В работе рассмотрены теоретические аспекты чести, достоинства и деловой репутации работника инвалида, виды дискриминаций работников инвалидов, комплексное научное исследование теоретических проблем правового регулирования труда инвалидов и социального обеспечения инвалидов на основе действующего законодательства, на основании которых обосновываются теоретические подходы к регулированию труда инвалидов и их социальному обеспечению.

Результаты работы имеют практическую значимость содержат выводы, практические рекомендации и предложения по совершенствованию действующего законодательства по вопросам защиты чести, достоинства и деловой репутации работника с инвалидностью и практической значимости для дальнейшего использования в научной разработке проблем гражданско-правовой защиты чести, достоинства и деловой репутации работников инвалидов.

1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ЧЕСТИ И ДОСТОИНСТВА РАБОТНИКА

1.1 Понятие и правовая природа механизма защиты чести, достоинства и деловой репутации работников

Российская Федерация является большой, многонациональной страной, где права и свободы граждан занимают первостепенную роль. Конституция Российской Федерации закрепляет и гарантирует каждому гражданину права и свободы, закрепленные в Конституции, законах и предусмотренные международными обязательствами государства. Важнейшей гарантией обеспечения прав и свобод граждан является защита их чести и достоинства и деловой репутации.

Честь, достоинство и деловая репутация в юридической науке определены как морально-правовые категории с присущими каждому из них специфическими свойствами.

Честь как категория, которая обозначает моральную оценку действий человека обществом и его личную самооценку¹. Честь – нравственная категория ценностей, которая «связывается с оценкой личности в глазах окружающих и отражает конкретное общественное положение человека, род его деятельности и признание его моральных заслуг»² такое определение дает юридический словарь.

Достоинство – включает в себя комплекс моральных качеств, позволяющий уважать самого себя, знать свои права и свою значимость³. Понятие достоинства раскрыто во многих словарях, как социологических, так и юридических, и в каждом характеризуются сущностные признаки⁴.

Так, В.И. Даль в своем «Толковом словаре живого великорусского языка» трактует достоинство как «приличие, соразмерность, сообразность с требованиями правды, чести, уважение»⁵. «Словарь русского языка» С.И. Ожегова определяет достоинство как «совокупность свойств, характеризующих высокие моральные качества, а также сознание ценности этих свойств и уважения к себе»⁶.

В.И. Зубкова, автор учебных материалов, под «достоинством» позиционирует понимание человеком субъективных качеств, к коим относятся чувство справедливости, совести, сострадания к другим, глубокого уважения, пренебрежение хамства. То есть автор этого определения считает, что человек обладает как нравственными качествами, так и высокой гражданской позицией.

¹ Сухарева, А.Я. Большой юридический словарь / А.Я. Сухарева, под ред. В.Е. Крутских. – М., 2001. – С. 205.

² Кузрилиян, А.Н. Краткий юридический словарь / А.Н. Кузрилиян. – М., 2007. – С. 1070.

³ Кузнецов, С.А. Большой толковый словарь русского / С.А. Кузнецов. – СПб., 1998. – С. 251.

⁴ Кон, И.С. Словарь по этике / И.С. Кон. – М., 1983. – С. 85.

⁵ Даль, В.И. Толковый словарь живого великорусского языка / В.И. Даль. – М., 2003. – Т. 1: А-З. – С. 479.

⁶ Ожегов, С.И. Словарь русского языка / С.И. Ожегов, под общ. ред. Л.И. Скворцова. – М., 2004. – С. 225.

Личность человека и его достоинство – это не только самооценка самого человека, но и необходимый комплекс качеств, таких как нравственные устои, образованность, достойный образ жизни и другие⁷.

Таким образом, достоинство представляет собой оценку личности с определенными качествами, его поступки, а также ценность личности как человека, и предопределение его к определенной социальной группе.

Гражданское законодательство не содержит определения «репутация», однако есть толкование «деловой репутации». Под репутацией подразумевают приобретение общественной оценки о качествах, достоинствах или недостатках кого-чего-нибудь⁸, то под деловой репутацией следует понимать оценку профессиональных качеств.

Деловая репутация определяется как нематериальное благо, выражающееся в оценке деятельности лица (физического и юридического) с помощью его деловых качеств⁹.

Конституция Российской Федерации, в статье 2 декларирует человека, его права и свободы «высшей ценностью». Глава вторая Конституции РФ определяет, что «Достоинство личности охраняется государством. Ничто не может выступать основанием для его умаления». Это право будет принадлежать любому правоспособному гражданину. Каждый человек имеет право на «защиту чести и доброго имени» в случае дискредитирующих действий.

В соответствии со статьями 23 и 46 Конституции РФ любой гражданин имеет право на защиту своей чести, достоинства и деловой репутации, которые представляются неизбежным ограничением свободы слова и средств массовой информации для случаев злоупотребления данным правом.

Защита чести, достоинства и деловой репутации в РФ осуществляется с помощью статей 12, 150, 152, 1099, 1100, 1251, 1266 Гражданского кодекса Российской Федерации.

Нормы международного права носят общедемократический характер, в них закреплены принципы и нормы в области прав и свобод человека. Внутреннее законодательство соответствует этим нормам. Существуют такие международно-правовые акты, как Всеобщая декларация прав человека (закреплена при третьей сессии Генеральной Ассамблеи ООН резолюцией 217 А (III) от 10 декабря 1948 г.), Международный пакт о гражданских и политических правах (Нью-Йорк, США). 19 декабря 1966 г.)¹⁰, Конвенция против пыток и других жестоких, бесчеловечных или унижающих достоинство видов обращения и наказания (Нью-Йорк, 10 декабря

⁷ Зубкова, В.И. Ответственность за преступления против личности по законодательству России. / В.И. Зубкова. – М., 2005. – С. 213.

⁸ Ожегов, С.И. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеол. выражений / С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова // Рос. акад. наук. Ин-т рус. яз. им. В. В. Виноградова. – М., 1999. – С. 110.

⁹ Лопатников, Л.И. Экономико-математический словарь. Словарь современной экономической науки / Л.И. Лопатников. – М., 2003. – С. 58.

¹⁰ Ведомости Верхов. Совета СССР. – 1976. – № 17, – ст. 291.

1984 г.), Конвенция о защите прав человека и основных свобод (Рим, 4 ноября 1950 г.)¹¹ и много других.

Трудовой кодекс Российской Федерации в статье 2 указывает принципы правового регулирования трудовых отношений, в качестве закрепления одного из наиболее основных выделяет обеспечение права сотрудников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности. Но большим упущением считается не закрепление понятий «трудовая честь» и «деловая репутация», которые имеют тесную связь и сопоставляются с понятием «достоинство человека».

Личные неимущественные права работников исследовались и раскрывались предпочтительно учеными-цивилистами. Некоторые ученые рассматривали и утверждали, что гражданское право помимо охраны прав еще и регулирует все личные неимущественные отношения, не связанные с имущественными¹². Однако данные утверждения считаются противоречием Гражданскому кодексу РФ (ст. 2, 150) и Трудовому кодексу РФ (ст. 5). Оценка данных прав показывает, что не все регулируется гражданским законодательством.

В соответствии со статьей 208 ГК РФ защита личных неимущественных прав не ограничивается сроком давности, однако если были распространены порочащие сведения, то срок давности устанавливается в один год с момента опубликования этих сведений в средствах массовой информации.

Некоторые отраслевые принципы, в частности, право на жизнь, здоровье, свободу от рабства и пыток, неприкосновенность личности, регулируются комплексом отраслей права. Многие личные неимущественные права ненамеренно оказались в сфере гражданского права из-за схожести способов правового регулирования, так считают С.С. Алексеев и С.Н. Братусь¹³.

Как считает ученый-правовед Е.А. Суханов, российское право всегда имело отличительные личные неимущественные отношения, не связанные с имущественными, которые только защищаются и охраняются, но не регулируются гражданским правом¹⁴. Существует множество мнений, которые закреплены и отражают суть данных прав, которые могут регулироваться другими отраслями права¹⁵. Это большой плюс, что и другие отрасли права считают, что данные личные неимущественные права имеют ценность по сравнению с имущественными.

В одной из работ ученого-цивилиста по трудовым правоотношениям М.И. Бару, который объединил и обосновал свою точку зрения тем, что имущественная заинтересованность участника правоотношения гарантируется материальной заинтересованностью. Что касается неимущественной стороны, то в этом случае

¹¹ Собрание законодательства Российской Федерации. – 1998. – № 20. – ст. 2143.

¹² Сергеев, А.П. Гражданское право: в 3 т. / А.П. Сергеев, под ред. Ю.К. Толстого. – М., 2004. – Т. 1. – С. 7.

¹³ Дробышевская, Т.В. Личные неимущественные права граждан и их правовая защита / Т.В. Добрышевская. – Красноярск, 2001. – С. 93.

¹⁴ Суханов, Е.А. Гражданское право / Е.А. Суханов. – М., 1998. – Т. 1. – С. 33.

¹⁵ Малеина, М.Н. Личные неимущественные права граждан: понятие, осуществление, защита / М.Н. Малеина. – М., 2000. – С. 8.

разговор переходит на моральный интерес. В основном затрагивается проблема обеспечения безопасных и здоровых условий труда, то есть моральная оценка труда и право требовать устранения нарушений и посягательств на трудовую честь работника. Одним из проявлений этой позиции считается вознаграждение¹⁶.

Трудовая честь должна быть причислена к основным трудовым правам, считает Р.З. Лившиц. Чтобы понять, что входит в понятие трудовой чести, желательно установить действия, включающие высокую оценку работы в качестве поощрения, уважительных отношений, продвижение по службе, равных условий труда, предоставление льгот, а также конкретные действия, унижающие трудовую честь (дисциплинарные и материальные ответственность, увольнение за нарушение трудовой дисциплины и др.)¹⁷.

Права работника в период трудовой деятельности сочетаются с неимущественными правами и неприкосновенностью его личной жизни на рабочем месте. Неприкосновенность распространяется на средства индивидуальной связи, имеющие частный характер, неприкосновенность личного дела работника, неприкосновенность внешнего вида, физическая неприкосновенность в виде досмотров и обысков, неприкосновенность, выражающаяся в запрете аудио и видео контроля, если это прямо не установлено в нормативно-правовых актах работодателем и не осуществляется открыто¹⁸. Однако, трудовое законодательство не содержит гарантий реализации указанных выше прав.

Честь, достоинство и деловая репутация работника с ограниченными возможностями обладают отличительными от других свойствами индивидуализации. Трудовым договором и иными нормативными правовыми актами установлено, что работник имеет право на поощрение в виде карьерного роста, материальной и моральной поддержки. Это право работника должно быть направлено работодателю, которое будет реализовано в рамках относительных регулирующих трудовых отношений. Эти права рассматривались учеными-цивилистами как право на трудовую честь регулятивного характера (правопритязания, право требовать морального и материального поощрения в рамках возможностей, установленного трудовым договором и внутренними правовыми актами) и защитного (право на охрану трудовой чести и компенсацию морального вреда).

Таким образом, защита трудовых прав, в частности, чести, достоинства и деловой репутации осуществляется средствами гражданского права.

Согласно гражданскому законодательству в случае покушения на вышеназванные нематериальные блага сотрудник имеет право на защиту чести,

¹⁶ Бару, М.И. Охрана трудовой чести по советскому законодательству / М.И. Бару. – М., 1966. – С. 15.

¹⁷ Иванов, С.А. Личность в советском трудовом праве / С.А. Иванов, Р.З. Лившиц. – М., 1982. – С. 112.

¹⁸ Головина, С.Ю. Трудовое право России: проблемы теории. / С.Ю. Головина. – Екатеринбург, 2006. – С. 179.

достоинства и деловой репутации, компенсацию понесенных убытков и возмещению морального вреда в суде¹⁹.

Перейдем к изучению вопроса о правовом механизме защиты чести, достоинства и деловой репутации. Правовой механизм является совокупностью правовых средств, которые создаются по очереди и постепенно воздействуют по определенной нормативно установленной схеме (процедуре)²⁰. По словам С.С. Алексеева, под правовым регулированием правового механизма понимается последовательность определенных этапов, состоящая из соответствующих элементов²¹. Механизм правового регулирования аналогичен механизму защиты субъективных прав и законных интересов в момент, когда нарушаются права, или существует реальная угроза их нарушения²². В литературе встречаются различные определения механизма защиты прав и законных интересов (В.В. Бутнев, А.Р. Хакимулин²³; Е.В. Вавилин²⁴; Ю.Н. Андреев²⁵ и др.).

Изучив действующее отраслевое законодательство, стоит затронуть, какие же стадии проходит механизм защиты чести и достоинства.

Во-первых, необходимо обратиться к нормам права, которые обеспечивают возможность защиты указанных благ (ст. 10 Конвенции о защите прав человека и основных свобод²⁶, ст. ст. 2, 23 Конституции РФ, ст. 152 Гражданского кодекса РФ²⁷ (далее – ГК РФ), Федеральный закон «Об информации, информационных технологиях и о защите информации»²⁸, Уголовный кодекс РФ²⁹ (далее – УК РФ), Кодекс об административных правонарушениях³⁰ (далее – КоАП РФ) и т. д.).

¹⁹ Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации «О судебной практике по делам о защите чести и достоинства граждан, а также деловой репутации граждан и юридических лиц» от 24 февраля 2005 г. № 3 // Бюллетень Верхов. Суда Рос. Федерации. – 2005. – № 4.

²⁰ Шундилов, К.В. Механизм правового регулирования: учебное пособие / К.В. Шундилов. под ред. А.В. Малько. – Саратов, 2001. – С. 95.

²¹ Алексеев, С.С. Механизм правового регулирования в социалистическом государстве / С.С. Алексеев. – М., 1966. – С. 50.

²² Алексеев, С.С. Общая теория права: учебник / С.С. Алексеев. – М.: Проспект, 2009. – С. 406.

²³ Бутнев, В.В. Понятие механизма защиты субъективных прав / В.В. Бутнев // Механизм защиты субъективных гражданских прав. – Ярославль, 1990. – С. 11.

²⁴ Вавилин, Е.В. Осуществление и защита гражданских прав / Е.В. Вавилин / Российская акад. наук, Ин-т государства и права. – М., 2009. – С. 95.

²⁵ Андреев, Ю.Н. Механизм гражданско-правовой защиты / Ю.Н. Андреев – М., 2010. – С. 205.

²⁶ Конвенция о защите прав человека и основных свобод ETS № 005 (4 ноября 1950 г.) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2001. – № 2. – Ст. 163.

²⁷ Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51–ФЗ. – СПС «Консультант плюс».

²⁸ Федеральный закон «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» от 27 июля 2006 г. № 149–ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2006. – № 31 (ч. I). – Ст. 3448.

²⁹ Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 г. № 63–ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1996. – № 25. – Ст. 2954.

³⁰ Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195–ФЗ. – СПС «Консультант плюс».

Во-вторых, необходим факт возникновения посягательства на честь и достоинство гражданина. Статья 152 ГК РФ закрепляет обстоятельства возникновения этого права.

В-третьих, лицо, которому необходима защита чести и достоинства, должно обратиться с соответствующими инстанциями. В данном случае, возникают свои особенности. Форма защиты может быть как юрисдикционная, где применяется административный или судебный порядок. Также неюрисдикционная форма защиты, которая предполагает применение самозащиты.

Далее происходит рассмотрение данного обращения уполномоченным лицом. Так, например, если происходит опровержение сведений, порочащих честь и достоинство обращение будет регулироваться Федеральным законом «Об информации, информационных технологиях и о защите информации», Законом Российской Федерации «О СМИ»³¹; рассмотрение гражданского дела о защите чести и достоинства – Гражданским процессуальным кодексом РФ³².

Пятый этап представляет собой вынесение уполномоченным органом (лицом) акта, регулирующего разрешение конфликта в вопросе защиты чести и достоинства. Такие акты будут включать в себя мирные соглашения (процедура медиации), в случае отказа или предоставления права заявителю будет направлено уведомление об удовлетворении заявленного требования. Конечным результатом рассмотренного гражданского дела будет приговор.

Последующей стадией является исполнение акта, которое вынесено согласно результатам спора о защите чести и достоинства. Этот этап выступает как дополнительный в механизме защиты, так как подэтап выражается в реальном исполнении, в этом случае и происходит устранение правонарушения и его последствий, и данная задача должна расцениваться как достигнутая³³.

Механизм защиты чести, достоинства и деловой репутации обладает структурой защиты характерной механизму защиты субъективных прав. Таким образом, анализ научной литературы и правоприменительной практики выявляет элементы структуры. Нормы права, закрепляющие права каждого гражданина на честь, достоинство и деловую репутацию; честь и достоинство как объекты защиты; определение субъектов, чьи права нарушены; юридический факт; правоотношения (уголовные, гражданские, административные и др.), направленные на защиту; инструменты защиты чести, достоинства и деловой репутации, к которым относятся соответствующий нормативно-правовой акт (ГПК РФ, УПК РФ и др.), и выносимое решение, направленное на исполнение акта (иски, решения, приговоры, соглашения о медиации и др., а также судебный акт в рамках уголовного, гражданского и административного производства).

³¹ Закон Российской Федерации «О средствах массовой информации» от 27 декабря 1991 г. № 2124-1. – СПС «Консультант плюс».

³² Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. № 138-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. – № 46. – Ст. 4532.

³³ Андреев, Ю.Н. Механизм гражданско-правовой защиты. / Ю.Н. Андреев – М., 2010. – С. 205.

Правовой механизм защиты чести, достоинства и деловой репутации выражается в опровержении не соответствующих действительности и порочащих честь и достоинство сведений.

Так, правовой механизм будет направлен на восстановление нарушенных прав работников путем запрета издания в РФ законов, которые умаляют права работников в трудовой деятельности; предоставления всем работникам со стороны государства широких возможностей для правовой защиты их прав; обеспечения государственными органами защиты чести, достоинства и деловой репутации работников; возможность работников по защите своих прав и законных интересов.

Таким образом, достоинство работника в период трудовой деятельности и его защита закреплены в статье 2 ТК РФ, честь и деловая репутация работника никак не закреплены. Законодатель посчитал, что данные термины входят в понятие «достоинство работника» как внешнюю оценку качеств личности, и понятие чести как внутреннюю морально-нравственную оценку, и оценку профессиональных качеств. В связи с чем предлагается разграничить данные понятия и внести изменения в статью 2 ТК РФ в следующей редакции: «обеспечение права работников на защиту чести в период трудовой деятельности», «обеспечение права работников на защиту деловой репутации в период трудовой деятельности».

1.2 Анализ способов защиты чести, достоинства и деловой репутации работников

Обеспечение защиты права на честь, достоинство и деловую репутацию осуществляется действующим законодательством Российской Федерации путем закрепления необходимых способов и средств.

Предусмотрены гражданско-правовые средства защиты рассматриваемого права, закрепленные в статье 152 ГК РФ. Гражданин имеет право требовать опровержения, порочащих его честь, достоинство или деловую репутацию сведений, если распространивший такие сведения не докажет, что они соответствуют действительности. Судебная практика базируется не только на Гражданском кодексе РФ, но и на постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24 февраля 2005 г. № 3 «О судебной практике по делам о защите чести и достоинства граждан, а также деловой репутации граждан и юридических лиц».

Статья 152 ГК РФ определяет порядок опровержения. Так, сведения, порочащие честь, достоинство или деловую репутацию гражданина и распространенные в средствах массовой информации, должны быть опровергнуты в тех же средствах массовой информации. Сведения, распространенные в сети «Интернет», по требованию лица, должны быть удалены, а также распространены опровергающие сведения.

Существуют и другие виды распространения информации, порочащие честь, достоинство и деловую репутацию, которые должны содержать собственный порядок опровержения. К ним относятся.

1. Возможность замены или отзыва документов, информация о которых содержится в документе, выданном организацией.

2. В соответствии с пунктом 3 Информационного письма Президиума Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации от 23 сентября 1999 г. № 46 «Обзор практики разрешения споров, связанных с защитой деловой репутации, арбитражными судами». Письма, содержащие информацию, порочащую деловую репутацию, и отправленные третьему лицу, могут быть отправлены с обязательством их автора направить указанному лицу новое письмо, опровергающее ранее представленные сведения.

3. В случае указания информации в периодическом издании, опровержение должно быть выполнено в том же печатном издании, тем же шрифтом и помещено в рубрику «Опровержение», а также должно быть расположено в том же месте на страницу как опровергнутое сообщение или материал. Если опровержение транслируется по радио или телевидению, то это также должно быть сделано в одно и то же время суток в той же программе. Объем информации, передаваемой в качестве опровержения, не должен более чем вдвое превышать объем распространенного материала. Однако это требование не может быть обязательным.

Таким образом, опровержение должно быть в СМИ, выходящих в свет (в эфир) не реже одного раза в неделю, – в течение десяти дней со дня получения требования об опровержении или его текста; а также в иных СМИ – в подготавливаемом или ближайшем планируемом выпуске.

Статья 44 Закона о СМИ указывает, что «в случаях, когда в течение месяца в адрес редакции поступают требования об опровержении сведений, порочащих честь, достоинство и деловую репутацию гражданина, то необходимо в письменной форме уведомить заинтересованных гражданина или организацию о предполагаемом сроке распространения опровержения либо об отказе в его распространении с указанием оснований отказ»³⁴.

В статье 43 Закона «О СМИ» указано, что распространителю, которому текст опровержения предоставил гражданин или организация, этот текст подлежит распространению, если он соответствует требованиям настоящего Закона. Данная статья обеспечивает право гражданина или организации зачитывать свой текст и передавать его в записи в редакцию радио- или телепрограммы для распространения опровержения.

Статья 45 Закона «О СМИ» устанавливает обстоятельства, при которых в опровержении может быть отказано. Это возможно, когда текст опровержения является злоупотреблением свободой СМИ; противоречит вступившему в законную силу судебному решению; анонимно; в случае опровержения информации, уже опровергнутой в данном СМИ; в случае, если прошел год со дня необходимости распространения опровергнутой информации.

³⁴ Закон Российской Федерации «О средствах массовой информации» от 27 декабря 1991 г. № 2124–1. – СПС «Консультант плюс».

Если сведения о опровержении и сам текст имеют несоответствия с требованиями Закона о СМИ, то редакция СМИ имеют право отказать в приеме такого текста, либо предложить другой вариант текста для согласования.

В том случае, когда нарушитель не выполняет обязательства по опровержению, либо выполняет его, но недостаточно, то есть «недостаточное опровержение», суд накладывает штраф на нарушителя, в соответствии с законодательством РФ, в доход Российской Федерации.

Постановление Пленума № 3 указывает на то, что суды, разрешая споры, должны опираться не только на гражданское законодательство, но и в соответствии с Федеральным законом «О ратификации Конвенции о защите прав человека и основных свобод и Протоколов к ней» учитывать правовую позицию Европейского Суда по правам человека в его постановлениях, в которых понятие диффамации тождественно понятию распространения не соответствующих действительности порочащих сведений, содержащемуся в статье 152 Гражданского кодекса Российской Федерации»³⁵.

Иски о защите чести, достоинства и деловой репутации могут быть предъявлены как физическими, так и юридическими лицами. В случаях нарушения данных прав о несовершеннолетних и недееспособных гражданах, иски в их защиту подают законные представители. Защита чести, достоинства и деловой репутации может быть осуществлена и после смерти гражданина, коим будут заниматься, по его просьбе, его ближайшие родственники и наследники.

В соответствии с пунктом 4 Постановления Пленума № 3 гражданин или юридическое лицо, чьи честь, достоинство и деловая репутация были опорочены в СМИ, имеют право опубликовать свой ответ в этих же СМИ³⁶.

Важным моментом является определение надлежащего ответчика по делам о защите чести, достоинства и деловой репутации. В пункте 5 рассматриваемого Постановления Пленума установлено, что «надлежащими ответчиками по искам о защите чести, достоинства и деловой репутации являются авторы не соответствующих действительности порочащих сведений, а также лица, распространившие эти сведения». Если порочащие сведения были распространены в СМИ, то в таком случае ответчиком будет являться автор и редакция соответствующего средства массовой информации, и ответственность будут нести они. Если же при распространении сведений в СМИ было указано лицо, которое является их источником, то данное лицо также будет являться ответчиком.

В соответствии со статьей 1068 ГК РФ лицо, осуществляющее профессиональную деятельность в организации, распространяет порочащие сведения, то по делам о защите чести, достоинства и деловой репутации ответчиком будет юридическое лицо, в котором данное лицо работает.

³⁵ Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ. – СПС «Консультант плюс».

³⁶ Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации «О судебной практике по делам о защите чести и достоинства граждан, а также деловой репутации граждан и юридических лиц» от 24 февраля 2005 г. № 3 // Бюллетень ВС РФ. – 2005. – № 4.

Обстоятельствами, относящимися к данной категории дел, которые должны быть определены судьей в соответствии с Постановлением Пленума № 3, являются: «... факт распространения ответчиком информации об истце, порочащий характер этой информации и несоответствие их действительности». При отсутствии одного из них иск не может быть удовлетворен судом. Распространение информации, порочащей честь и достоинство граждан или деловую репутацию граждан и юридических лиц, следует понимать как «публикацию такой информации в печати, трансляцию по радио и телевидению, демонстрацию в программах кинохроники и других СМИ, распространение на Интернет, а также использование других средств электросвязи, представление характеристик услуг, публичные выступления, заявления, адресованные должностным лицам, или общение в той или иной форме, в том числе устное, по крайней мере с одним лицом».

Далее определяются сведения, не соответствующие действительности: «...утверждения о фактах или событиях, которые не имели места в реальности во время, к которому относятся оспариваемые сведения». К ним не относятся сведения, которые содержатся в судебных приговорах и решениях, постановлениях органов предварительного следствия, а также в иных процессуальных документах, которые можно обжаловать в установленный срок.

В пункте 7 Постановления Пленума № 3 установлено, что под порочащей информацией понимается: «... информация, содержащая утверждения о нарушении гражданином или юридическим лицом действующего законодательства, совершении нечестного действия, неправомерного, неэтичного поведения в личной, общественной или политической жизни, недобросовестность при осуществлении производственно-экономической и предпринимательской деятельности, нарушение деловой этики или обычаев ведения бизнеса, унижающие честь и достоинство гражданина или деловую репутацию гражданина или юридического лица».

Ответчик обязан доказать соответствие распространенной им информации в действительности, а истец должен доказать факт распространения информации ответчиком и их дискредитирующий характер (п. 9 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 декабря 2004 г. № 3).

Поскольку рассматриваем способы защиты чести, достоинства и деловой репутации работников, стоит затронуть Трудовой кодекс Российской Федерации. Так, в действующей редакции ТК РФ в статье 2 указываются основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Одним из основных определяют обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности. Указанные выше нормативно-правовые акты о труде не содержат специальных правовых механизмов защиты указанного права. Не определяет законодатель и своего отношения к понятиям «трудовая честь» и «деловая репутация», которые, как правило, сопоставляются и тесно связываются с понятием «достоинство человека».

«Признание достоинства, присущего всем гражданам, и их равных и неотъемлемых прав, является основой свободы, справедливости и всеобщего

мира» – это преамбула Всеобщей декларации прав человека (1948 г.), которая принадлежит к одной из основополагающих категорий «человеческого достоинства».

Этот принцип раскрывает права работников, которые должны иметь средства защиты, закрепленные в национальном законодательстве. Это право на достоинство и его защиту в процессе работы; право на уважение личности и достоинства в процессе работы; право на получение защиты достоинства от уполномоченных государственных органов; право на равные возможности при трудоустройстве на работу.

Однако, для защиты своего достоинства работнику необходимы дополнительные способы и гарантии. Для реализации должно и на законодательном уровне закрепить право работника на справедливые условия труда, обеспечив предотвращение любых притеснений на рабочем месте; издевательства, оскорбления, агрессивные действия в отношении сотрудников; право на честь и достоинство работника. Таким образом, необходимо внести в статью 21.1 ТК РФ положения о праве работника на защиту чести, достоинства и деловой репутации.

Защита чести, достоинства и деловой репутации часто требует восстановления морального вреда, помимо основного.

Статьей 151 ГК РФ предусмотрена компенсация морального вреда, причиненного гражданину неправомерными действиями, нарушающими его личные неимущественные права либо посягающими на принадлежащие ему другие нематериальные блага.

Статья 237 ТК РФ устанавливает ответственность работодателя за причинение работнику морального вреда, которая носит общий характер, применяется во всех случаях причинения работнику морального вреда.

В настоящее время компенсации морального вреда регулируется Постановлением Пленума Верховного суда РФ № 10 от 20 декабря 1994 г.³⁷. Впервые именно данное постановление дало определение морального вреда под которым следует понимать нравственные или физические страдания, причиненные действиями (бездействием), посягающими на принадлежащие гражданину от рождения или в силу закона материальные блага (жизнь, здоровье, достоинство личности, деловая репутация, неприкосновенность частной жизни, личная и семейная тайна и т. п.) или нарушающими его личные неимущественные права (право на пользование своим именем, право авторства и другие неимущественные права в соответствии с законом об охране прав на результаты интеллектуальной деятельности), либо нарушающими имущественные права граждан.

Степень моральных и физических страданий в трудовых отношениях оценивается судом с учетом фактических обстоятельств причинения морального вреда, индивидуальных особенностей работников и других конкретных

³⁷ Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда» от 20 декабря 1994 г. //Трудовое законодательство. Сборник нормативных актов. – М. 2002. – С. 593.

обстоятельств, указывающих на тяжесть перенесенных ими страданий. Однако необходимо внести изменения в действующее законодательство в части способа защиты достоинства работника. То есть компенсация должна устанавливаться независимо от способа ее нанесения, характера нарушенного морального права (нематериальной выгоды) – чести, достоинства и деловой репутации.

Возмещение морального вреда наступает независимо от способа его причинения, характера нарушенного неимущественного права (нематериального блага) – честь, достоинство и деловая репутация.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 10 в п. 5 дает широкую трактовку случаев компенсации морального вреда в трудовых отношениях путем применения аналогии гражданского законодательства³⁸. В этой связи суд обязывает работодателя компенсировать работнику нравственные, физические страдания в связи с незаконным увольнением, переводом на другую работу, необоснованным применением дисциплинарного взыскания, отказом в переводе на другую работу в соответствии с медицинскими рекомендациями и т. п.

Следовательно, данное Постановление Пленума ВС РФ является фундаментальным, позволившим раскрыть и конкретизировать различные моменты компенсации морального вреда.

Круг лиц в гражданском праве, которому возможно причинение вреда является обширным, поскольку это может быть любое лицо. В трудовом праве, в частности трудовых правоотношениях, круг лиц является персонафицированным.

В соответствии со статьей 237 ТК РФ законодатель признает, что любые неправомерные действия или бездействия работодателя могут повлечь возмещение работнику морального вреда. По нашему мнению, такая позиция является верной. Она соответствует духу времени и согласуется с высказываниями ученых в области права, которые отмечают, что право на хорошую трудовую репутацию может быть нарушено и в результате незаконного применения к работнику дисциплинарного взыскания, ибо применение дисциплинарного взыскания, тем более незаконного, умоляет трудовую репутацию работника, что может повлечь за собой нравственные страдания и переживания³⁹. А это и составляет, главным образом, понятие морального вреда, причиненного гражданину, в частности работнику.

О моральном вреде также указано в нормах гражданского законодательства, в статьях 151, 1099 ГК РФ. В трудовом законодательстве это: статья 21 ТК РФ Право работника на компенсацию морального вреда, статья 22 ТК РФ, в которой говорится о обязанности работодателя компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Однако Трудовой кодекс РФ не содержит определения понятия вины работодателя. Поскольку работодатель и работник находятся в договорных

³⁸ Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда» от 20 декабря 1994 г. //Трудовое законодательство. Сборник нормативных актов. – М. 2002. – С. 593.

³⁹ Эрделевский, А.М. Компенсация морального вреда / А.М. Эрделевский. – М., 2000. – С. 107.

условиях, и вина работодателя в нарушении прав работника вытекает из трудового договора, то в соответствии со статьей 401 ГК РФ: «Отсутствие вины доказывается лицом, нарушившим обязательство». Таким образом, по аналогии с правилами п. 2 ст. 401 и п. 2 ст. 1064 на работодателя возлагается бремя доказывания отсутствия своей вины в причинении вреда.

Изучив действующее трудовое законодательство в вопросах возмещения морального вреда прослеживаются некие пробелы. Одной из них является правило, установленное в статье 232 ТК РФ, в котором указано, что договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже установленной данным Кодексом или иными федеральными законами. Однако в рассматриваемом случае минимальной границы законом не установлено.

Стоит согласиться с учеными-правоведами в области трудового права, изучающие вопрос компенсации морального вреда, которые считают, что не существует правового механизма регулирования данного вопроса. С учетом этого необходимо устранение данного пробела путем создания терминологического единства со статьями 3, 21, 22 ТК РФ, в которых говорится о компенсации морального вреда работнику». Таким образом, предлагается изменить статью 237 ТК РФ на «Компенсацию морального вреда, причиненного работнику».

Также необходимо дополнить нормы ТК РФ о гарантиях работникам, например, установить зависимость размера возмещаемого работодателем размера морального вреда от потери заработной платы работником. Это облегчит работу сотрудника правоохранительных органов, а также объективно оценит степень перенесенных страданий и поможет сотруднику примерно определить размер компенсации, на которую он может рассчитывать.

Проблема личных неимущественных прав, а именно трудовых, очень актуальна. Поскольку изучение проблем позволяет глубже изучить группы трудовых прав, в основе которых лежит право на равное обращение и защиту от дискриминации в трудовых отношениях; право на защиту личных данных и неприкосновенность частной жизни в трудовых отношениях; право на достоверную информацию; право на защиту чести, достоинства и деловой репутации в период работы⁴⁰. Таким образом, такая конструкция в трудовом праве требует корректировки.

Выводы можно сделать следующие. Защита нематериальных прав осуществляется как общими методами (ст. 12 ГК РФ), так и особыми способами (ст. 152 ГК РФ). Главный способ защиты чести и достоинства – опровержение информации, порочащей честь и достоинство (пп. 1, 2 ст. 152 ГК РФ). Если такая информация распространяется в средствах массовой информации, то честь и достоинство также могут быть защищены путем публикации ответа потерпевшему в том же средстве массовой информации (п. 3 ст. 152 ГК РФ). В случае посягательства на честь и достоинство возникают гражданские правоотношения, построенные по образцу защитного обязательства. Защита права предполагает, что

⁴⁰ Априанич, М.Л. Проблемы гражданско-правового регулирования личных неимущественных отношений, не связанных с имущественными: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. / М.Л. Априанич. – СПб., 2001. – С. 22.

оно уже нарушено или существует угроза его нарушения. Следовательно, если по характеру нарушения гражданско-правовыми средствами восстановление нарушенного права путем опровержения не может быть обеспечено, это означает, что требования в порядке ст. 152 ГК РФ удовлетворению не подлежат.

Говоря о моральном вреде, который причинен работнику, может быть как физическим, так и нравственным. Возмещение имущественного вреда, причиненного посягательствами на немущественные блага личности, производится по нормам главы 59 ГК РФ; правила компенсации морального вреда содержатся в ст. 151, 1099–1101 ГК РФ.

Правовая защита чести, достоинства и деловой репутации работника представляет собой определенный механизм, имеющий морально-правовой характер. Как показал анализ способов защиты данных прав, в этой части особых отраслевых способов защиты прав работников в период трудовой деятельности нет.

1.3 Правовое регулирование вопросов защиты чести и достоинства работников в контексте российского и международного опыта

Российское трудовое законодательство не предусматривает определенных отраслевых способов защиты чести, достоинства и деловой репутации. Однако, как показывает международный опыт осуществления вопросов защиты чести, достоинства и деловой репутации, который свидетельствует о необходимости закрепления таких способов, поскольку гражданско-правовые способы защиты личных трудовых прав не обеспечивают их восстановления в полной мере.

Правовое регулирование защиты чести, достоинства и деловой репутации необходимо начать с международных актов, которые закрепляют основные права и свободы граждан.

Европейская Конвенция «О защите прав и основных свобод», ратифицированная Российской Федерацией закрепляет, что никто не должен подвергаться пыткам и бесчеловечному или унижающему достоинство обращению, или наказанию. Европейская Социальная Хартия закрепляет право работника на защиту своего достоинства по месту работы (ст. 26)⁴¹ Директива от 27.11.2000 г. 2000/78/ЕС, которая действует в Европейском Союзе закрепляет равенство обращения в сфере труда и занятости. Данный нормативно-правовой акт гласит, что под дискредитирующими действиями следует понимать любые враждебные и унижающие честь, достоинство и деловую репутацию работника и его трудовые права⁴². В статье 1 Европейской Хартии ЕС «Об основных правах» закреплено, что «человеческое достоинство неприкосновенно. Оно подлежит

⁴¹ Европейская социальная хартия (пересмотренная) (принята в г. Страсбурге 03.05.1996 г.). – СПС «Консультант Плюс».

⁴² Директива Совета Европейского Союза 2000/78/ЕС от 27 ноября 2000 г. «О создании общих стандартов в поддержку равноправия в сфере занятости и труда». – СПС «Консультант Плюс».

уважению и защите. Каждый человек имеет право на собственную физическую и психическую целостность».

В качестве примера рассмотрим трудовое законодательство Франции, которое раскрывает международный опыт в области трудовых правоотношений. Опыт трудового законодательства Франции многообещающий, достойный, что может говорить о заимствовании в российское законодательство. В 2002 году был принят новый специальный закон о защите работников от морального преследования на рабочем месте, в связи с чем были внесены изменения в Трудовой кодекс. Были закреплены способы защиты трудовой деятельности работников. Раскрыто понятие морального преследования, которое может быть как вертикальным, исходящем от работодателя, так и горизонтальным, выражающемся в преследовании со стороны коллег. К способам защиты относились: право приостановить работу в случае реальной и неминуемой опасности; работник имеет право написать и направить соответствующую жалобу о преследовании в представительные органы на предприятии; работник имеет право направить жалобу в инспекцию труда с целью предпринять попытки примирить стороны конфликта; обратиться в суд. Бремя доказывания лежит на работодателе, который путем отставивания и предоставления необходимой информации должен доказать свою невиновность. В случае, когда работник был подвергнут моральному преследованию на рабочем месте и был уволен по собственному желанию, то суд вправе рассмотреть данное дело и квалифицировать данное увольнение как незаконное по вине работодателя. Одним из способов защиты может быть поддержка со стороны профсоюза организации, в которой работает сотрудник, которые с его письменного заявления могут обратиться в суд восстановлением его прав в связи с моральным преследованием.

Действующее трудовое законодательство Российской Федерации и международные нормы защиты трудовых прав указывают на то, что право на профессиональную карьеру определяется как «право на право», то есть как фактическая право (элемент трудовой правосубъектности) работника. Трудовое законодательство закрепляет право на карьерный рост и продвижение по службе. Элементами оценки трудовой правосубъектности выступают квалификация работника, его трудовой стаж и производительность труда. Работодатель имеет право, но не обязанность в продвижении работника по службе, при этом в дальнейшем должен соблюдать требования по запрету о дискриминации. В данном случае речь идет о защите трудовых интересов сотрудника. Интерес может перерасти в субъективное право, но только в том случае, если работодатель будет обязан предоставить работнику работу более высокой квалификации в случаях прямого указания закона или локального нормативного акта, либо индивидуального трудового договора.

Конституция РФ в статье 2 закрепляет обязанность государства признавать, соблюдать и защищать права и свободы человека и гражданина. Признание прав человека на неимущественные блага нашло отражение в международно-правовых актах: Всеобщей декларации прав человека, Международном пакте о гражданских и политических правах, Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах, что свидетельствует о гуманизации современного общества.

Следует учитывать правовую позицию Европейского Суда по правам человека, выраженную в его постановлениях и касающуюся вопросов толкования и применения Конвенции о защите прав человека и основных свобод Конвенция о защите прав человека и основных свобод (Рим, 4 ноября 1950 г⁴³).

К одним из основных документов, выражающих права работников, являющихся лицами, ограниченными возможностями здоровья, является Конвенция о правах инвалидов, принята резолюцией 61/106 Генеральной Ассамблеи от 13 декабря 2006 года. Данная Конвенция направлена на поощрение, защиту и обеспечение полного и равного осуществления всеми инвалидами всех прав человека и основных свобод, а также в поощрении уважения присущего им достоинства⁴⁴.

Так, статья 27 указывает о труде и занятости инвалидов. Основным является то, что Государства-участники признают право инвалидов на труд наравне с другими обеспечивают и поощряют реализацию права на труд, в том числе теми лицами, которые получают инвалидность во время трудовой деятельности, путем принятия, в том числе в законодательном порядке, надлежащих мер, направленных на различные вопросы. Исключают дискриминацию.

Существуют и другие Международные правовые акты, направленные в сторону лиц ограниченных возможностями здоровья: Стандартные правила обеспечения равных возможностей для инвалидов; Всемирная программа действий в отношении инвалидов; Декларация о правах инвалидов; Конвенция Международной организации труда № 159 о профессиональной реабилитации и занятости инвалидов (Женева, 20 июня 1983 г.).

Каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод, а также решения и действия органов власти и должностных лиц может быть обжаловано в суде. Это право гарантируется на основании «Кодекса административного судопроизводства Российской Федерации» от 08.03.2015 г.

На основании Определения Конституционного Суда РФ от 27.09.1995 г. суды общей юрисдикции вправе и обязаны обеспечивать необходимое равновесие при использовании конституционных прав на защиту чести достоинства, а также свободу слова.

Иск о защите чести, достоинства и деловой репутации может быть удовлетворен только в том случае, когда есть юридические факты, выработанные доктриной гражданского права и нашедшие свое закрепление в законодательстве и руководящих разъяснениях Пленума Верховного Суда РФ, например, в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 24.02.2005 г. № 3 «О судебной практике по делам о защите чести и достоинства граждан, а также деловой репутации граждан и юридических лиц»⁴⁵.

⁴³ Конвенция о защите прав человека и основных свобод (Заключена в г. Риме 04.11.1950) (с изм. и доп). – СПС «Консультант плюс».

⁴⁴ «Конвенция о правах инвалидов: принята резолюцией Генеральной ассамблеи ООН от 13 декабря 2006 г. – № 61/106. – http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/disability.

⁴⁵ Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24 февраля 2005 г. № 3 «О судебной практике по делам о защите чести и достоинства граждан, а также деловой репутации граждан и юридических лиц» // Бюллетень ВС РФ. – 2005. – № 4.

Дела данной категории имеют разъяснения, которые необходимо учитывать: Пленум Верховного Суда Российской Федерации в постановлениях от 31 октября 1995 г. № 8 «О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия»⁴⁶; «Обзор практики разрешения арбитражными судами споров, связанных с защитой деловой репутации» (Информационное письмо Президиума Высшего Арбитражного Суда РФ от 23 сентября 1999 г. № 46)⁴⁷; Постановление от 10 октября 2003 г. № 5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации»⁴⁸; Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24 февраля 2005 г. № 3 «О судебной практике по делам о защите чести и достоинства граждан, а также деловой репутации граждан и юридических лиц»⁴⁹.

В Российской Федерации издан Указ Президента РФ «О мероприятиях по реализации государственной социальной политике» от 7 мая 2012 года № 597, в которой постановлено, что Правительство Российской Федерации совместно с органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации должны разработать необходимый комплекс мер, позволяющих достичь эффективных результатов по содействию в трудоустройстве инвалидов, также обеспечение профессионального образования и совершенствование методов профессиональной ориентации детей-инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, на подготовку специализированных программ профессионального обучения инвалидов с учетом особенностей их психофизического развития и индивидуальных возможностей, а также индивидуальных программ реабилитации инвалидов, на создание условий для повышения уровня занятости инвалидов, в том числе на оборудованных (оснащенных) для них рабочих местах.

Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации публикует официальные документы, подлежащие ознакомлению и применению. Так, одним из проектов Минтруда является пакет законопроектов, который направлен на совершенствование механизма установления и выполнения квоты для приема на работу инвалидов. В частности, вносятся изменения в федеральный закон «О социальной защите инвалидов в

⁴⁶ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 31 октября 1995 г. № 8 «О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия» // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. – 1996 г. – № 2. – С. 1.

⁴⁷ Информационное письмо Президиума Высшего Арбитражного Суда РФ от 23 сентября 1999 г. № 46 «Обзор практики разрешения арбитражными судами споров, связанных с защитой деловой репутации» // Вестник Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации. – 1999 г. – № 11.

⁴⁸ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10 октября 2003 г. № 5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. – 2003 г. – № 12.

⁴⁹ Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24 февраля 2005 г. № 3 «О судебной практике по делам о защите чести и достоинства граждан, а также деловой репутации граждан и юридических лиц» // Бюллетень ВС РФ. – 2005. – № 4.

Российской Федерации», закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» и Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях.

В настоящее время выполнение квоты возможно лишь путем приема на работу инвалида. При этом действующий механизм выделения рабочих мест для найма инвалидов по квотам вызывает много нареканий как со стороны государственных органов, так и со стороны работодателей. Действующий механизм в совокупности с нормами, направленными на социальную защиту инвалидов на их рабочем месте, а также в связи с невысокой ответственностью работодателей за невыполнение квот для приема на работу инвалидов и неотлаженным механизмом контроля за выполнением соответствующих квот, не удобен работодателям, не однозначен в выполнении, не позволяет в полной мере использовать потенциал механизма установления и выполнения квоты для приема на работу инвалидов.

Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» закрепляет все ключевые моменты, обеспечивающие прием на работу инвалидов, которые должен обеспечить работодатель⁵⁰. Например, если численность работников превышает 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от 2 до 4 % среднесписочной численности работников. Если численность работников составляет не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов в размере не выше 3 % среднесписочной численности работников. Все это должны обеспечить работодатели. В качестве «пилотных» были выбраны Республика Саха (Якутия), Воронежская, Орловская, Свердловская и Тверская области, как регионы со средним для Российской Федерации показателем доли работающих в 2018 году инвалидов в общей численности инвалидов трудоспособного возраста. В этих регионах, для дополнительной мотивации будут введены компенсационной выплаты, которые позволят работодателям не искать «обходных» путей для выполнения квоты. Помимо всего прочего, для усиления ответственности работодателей предусмотрено внесение дополнения в КоАП РФ за неисполнение работодателем в «пилотных» регионах обязанности по трудоустройству инвалидов в соответствии с установленной квотой, либо необоснованный отказ работодателя в приеме на работу инвалида, либо неосуществление компенсационных выплат в фонд содействия в трудоустройстве инвалидов в случае нетрудоустройства инвалидов на рабочие места, выделенные для их трудоустройства, путем увеличения штрафных санкций для должностных лиц в размере от 10 тысяч до 20 тысяч рублей, на юридических лиц – в размере от 150 тысяч до 300 тысяч рублей.

Данное мероприятие запланировано в период с 1 января 2020 года по 31 декабря 2025 года.

⁵⁰ Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ. – СПС «Консультант плюс».

Государственная программа Российской Федерации «Доступная среда» на 2011–2020 годы направлена на различные сферы улучшения жизни инвалидов. К 2018 году были достигнуты разные задачи по данной программе. Однако, значение по показателю доли занятых инвалидов трудоспособного возраста в общей численности инвалидов трудоспособного возраста в Российской Федерации не было достигнуто. На 1 января 2019 года число инвалидов в трудоспособном возрасте составило 3486,6 тысяч человек, а за 2018 год число работавших инвалидов в трудоспособном возрасте составило 1118,7 тысяч человек (или 32,1 % от численности инвалидов трудоспособного возраста).

Не достижение планового значения показателя обусловлено тем, что в 2018 году снизилось количество инвалидов, а соответственно и инвалидов трудоспособного возраста с 3560,6 тыс. чел. до 3486,6 чел. (в сравнении с 2017 годом).

При этом, необходимо отметить, что значение показателя отслеживается в отношении тех инвалидов, которые проработали хотя бы несколько дней в году.

Выводы по разделу 1

Значение международно-правовых актов, в частности, международный опыт имеют колоссальное значение в вопросах защиты чести, достоинства и деловой репутации. Существует огромное количество норм, направленных на защиту, поддержание и улучшение качества жизни граждан, которые позволяют жить и трудиться на равных условиях, без какого-либо ущемления в правах и дискриминации.

В целом, данная глава направлена на изучение теоретической базы чести, достоинства и деловой репутации. Данные понятия имеют глобальное значение в жизни каждого гражданина. А защита чести, достоинства и деловой репутации работника затрагивают общечеловеческие права, будь то здоровый человек или же лицо, ограниченное возможностями здоровья.

Защита нематериальных прав осуществляется как общими способами (ст. 12 ГК РФ), так и специальными способами (ст. 152 ГК РФ).

Говоря о моральном вреде, который причинен работнику, может быть как физическим, так и нравственным. Возмещение имущественного вреда, причиненного посягательствами на неимущественные блага личности, производится по нормам главы 59 ГК РФ; правила компенсации морального вреда содержатся в ст. 151, 1099–1101 ГК РФ.

Как показал анализ способов защиты данных прав, в этой части особых отраслевых способов защиты прав работников в период трудовой деятельности нет.

Основной проблемой выступает отсутствие понятий «честь», «достоинство», «деловая репутация» в Трудовом кодексе РФ. Для разрешения данной проблемы предлагается внести изменения в ТК РФ в статью 2, добавив термины честь, достоинство и деловая репутация, а также их защиту в следующей редакции: «обеспечение права работников на защиту чести в период трудовой деятельности»,

«обеспечение права работников на защиту деловой репутации в период трудовой деятельности».

Закрепление данных понятий и их разграничение позволит оценивать трудовые права по отдельности. То есть честь как нравственную категорию, выраженную в личной самооценке и оценке общества, достоинство – ценность человека как личности, а не как средства достижения целей, поставленных работодателем, и принадлежит каждому в равной степени вне зависимости от его трудовых показателей как работника, деловая репутация как оценка деловых качеств.

2 ПРОБЛЕМЫ ЗАЩИТЫ ЧЕСТИ И ДОСТОИНСТВА РАБОТНИКА С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ

2.1 Проблемы реализации некоторых принципов и социальных гарантий в области трудовой занятости инвалидов

В настоящее время проблема личных неимущественных прав остается актуальной. Поскольку постановка проблем, изучение и нахождение решения позволяют глубже изучить группу трудовых прав, где содержится личная доминанта (права человека и гражданина на защиту от дискриминации, право чести, достоинства и деловой репутации, право на неприкосновенность личной жизни в трудовых правоотношениях и др.), а также позволяет разграничить предметы трудового и гражданского права, определить их точки соприкосновения и сферы пересечения.

Одними из основополагающих принципов современного трудового права, тесно взаимосвязанными с недопустимостью дискриминации, являются свобода труда и запрещение принудительного труда. Но фактически лица с инвалидностью не могут в полной мере реализовать данные права. Действующее законодательство Российской Федерации не содержит норм, достаточно эффективно регулирующих данный вопрос. Упущения есть и в социально-правовом и психологическом характере, которые выступают барьером конкурентоспособности работников с инвалидностью. Это относится к работникам организаций и предприятий, которые осуществляют первую встречу с потенциальным работником. Так, отдел кадров недостаточно осведомлен и подготовлен для приема на работу лица с инвалидностью, отсутствуют необходимые условия труда из-за финансовой ограниченности организации. Это выражается в отсутствии взаимодействия с органами государственной власти, местного самоуправления и др.

Таким образом, ответственность работодателя в данных проблемных вопросах велика, однако меры наказания считаются не эффективными. Несмотря на принятые законодателями меры, проблема трудовой и профессиональной интеграции инвалидов остается актуальной, поскольку трудовая и профессиональная самореализация деформируются ограничениями, налагаемыми, с одной стороны, недостатками здоровья, а с другой стороны самим работодателем.

Статья 37 Конституции РФ декларирует: «Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду»⁵¹.

Термин «инвалид» не соответствует нормам международного права и Конституции Российской Федерации. Анализ показывает, что причиной этого является определение нетрудоспособности в большей степени как медицинского критерия, а социальный критерий практически исключается, а именно последний определяет вопрос сотрудничества между работником и работодателем. «Здесь неправильно говорить об установлении нетрудоспособности лиц с ограниченными

⁵¹ Конституция Российской Федерации принята всенародным голосованием 12.12.1993 г. – СПС «Гарант».

физическими возможностями. Когда потенциальный работник наделен деловыми качествами, такими как образование, соответствующая квалификация, навыки и умения, которые необходимы для выполнения того или иного типа работы, а работодатель для осуществления эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом может принять решение заключить трудовой договор с инвалидом, государство, в свою очередь, в лице органа МСЭ должно оказывать всевозможное содействие подобного рода сотрудничеству»⁵².

По мнению Ю.В. Шумовой, «...определение «нетрудоспособен» не только некорректно, но и в определенной степени способствует дискриминации лиц с ограниченными физическими возможностями в сфере трудоустройства и занятости... В данном случае проблема заключается в расстановке акцентов. Бюро медико-социальной экспертизы акцентирует внимание работодателя на медицинском, а не на социальном критерии, но в рамках развивающихся рыночных отношений именно последний критерий имеет большее значение для работодателя»⁵³.

Проблемы защиты деловой репутации заключается в том, что медико-социальные экспертизы акцентируют внимание работодателя на медицинском, а не на социальном критерии. Для защиты данной проблемы необходимо органам медико-социальной экспертизы способствовать сотрудничеству работодателя и инвалида путем конкретизации вида работ, который противопоказан работнику, а какой рекомендуется.

Незрывную связь имеют право на труд и право на занятость. Гражданин может свободно реализовывать свои способности в трудовой деятельности и трудовых правоотношениях, в рамках которых гражданин признается занятым, а также право требовать в предусмотренных законом случаях содействия специализированных органов государственной власти в обеспечении занятости⁵⁴.

Деловая репутация как оценка профессиональной и служебной деятельности инвалида выражается в соответствующем образовании. Для защиты деловой репутации необходимо предоставлять бесплатное образование, улучшать качество предоставляемого образования. Это позволит избежать инвалиду быть неквалифицированным сотрудником, и иметь низкую заработную плату.

Реализация права инвалида на труд имеет тесную связь с правом на защиту от безработицы. Для реализации этого права необходимо обеспечение содействие в плане профориентации, получении соответствующего образования, трудоустройстве. Защита прав в виде социального обеспечения и сохранение

⁵² Чуксина, В.В. Дискриминация по признаку инвалидности в трудовых отношениях / В.В. Чуксина, Н.Н. Комиссаров // Право и законодательство. – 2015. – Т 25. – № 1. – С. 130.

⁵³ Шумова, Ю.В. Дискриминация по признаку инвалидности в трудовых отношениях / Ю.В. Шумова // Проблемы и вопросы гражданского права. – 2014. – Т.14. – № 2. – С. 90.

⁵⁴ Пузыревский, С.А. Правовое регулирование государственной политики в области занятости населения в РФ: дис. канд. юрид. наук / С.А. Пузыревский. – М., 2001. – 65 с.

занятости, выражающееся в необоснованном увольнении, незаконных переводов на другую работу, выплату компенсаций и пособий⁵⁵.

Основная нагрузка по трудоустройству инвалида лежит на службах занятости, что затрудняет эффективность профессиональной реабилитации инвалидов, поскольку учреждение должно быть специализированным.

Таким образом, необходимо создание единого органа, такого как реабилитационный центр, оснащенного необходимой информацией и подготовкой, имеющей соответствующие условия, а также имеющий нормативную базу, разрабатывающую программы по выполнению целевых программ, консультированию, контролю работодателей и организации, а финансирование данной деятельности должно осуществляться из государственного бюджета, в частности, бюджета региона. Министерство образования, Министерство здравоохранения также должны участвовать в данных программах.

В соответствии с ТК РФ и ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»⁵⁶ работники с ограниченными возможностями здоровья имеют следующие права.

1. Инвалиды (группы 1, 2) имеют право на семичасовой рабочий день (или 35 часов в неделю) с полной заработной платой.

2. Работодатель обязан предоставить работнику-инвалиду трудовой отпуск продолжительностью тридцать календарных дней. Кроме того, инвалид может брать неоплачиваемый отпуск в течение года (общее количество дней отпуска не может превышать 60 дней).

3. Работодатель не вправе привлекать работающих инвалидов к сверхурочным, ночным и другим работам без письменного согласия работника.

4. Для инвалидов, нуждающихся в особых условиях труда, работодатель должен оборудовать рабочие места оборудованием, организовать для них рабочее место, соответствующее положениям, предусмотренным индивидуальной программой реабилитации и абилитации.

5. Работодатели должны сохранять квоты на рабочие места для людей с ограниченными возможностями, это обеспечивает работу людей с ограниченными возможностями.

6. Преимущественное право работника инвалида заключается в возможности сохранить свое рабочее место, вовремя сокращения штатов или численности работников⁵⁷.

Законодательством четко закреплены права, которые необходимо предоставить лицу с ОВЗ, однако работодатели и иные организации строго не следуют этим обязанностям.

В соответствии со ст. 32 Закона «О социальной защите инвалидов в РФ» № 181–ФЗ от 24.11.1995 г. устанавливаются гарантии труда инвалиду, такие как

⁵⁵ Зуб, П.П. Правовые проблемы содействия занятости населения в Российской Федерации на современном этапе: дис. канд. юрид. наук / П.П. Зуб. – Екатеринбург, 1999. – 115 с.

⁵⁶ Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 г. № 181–ФЗ. – СПС «Консультант плюс».

⁵⁷ Серегина, Л.В. Социально-правовые гарантии гражданам, ищущим работу: автореф. дис. канд. юрид. наук / Л.В. Серегина. – М., 2012. – 13 с.

сокращенный рабочий день, ежегодный оплачиваемый отпуск не менее 30 рабочих календарных дней, право предоставления отпуска без сохранения заработной платы до 60 дней рабочих дней в году (ст. 128 ТК РФ), особая категория граждан, таких как инвалиды-чернобыльцы имеют право на дополнительный ежегодный отпуск в 14 дней, который должен оплачиваться за счет органов соцзащиты населения.

Однако, важно отметить, что все вышеперечисленное возможно только при предоставлении соответствующих документов. Если работник сам не предоставил необходимые документы, и работодатель не истребовал их, то автоматическое получение льгот невозможно⁵⁸. Данное положение закреплено апелляционным определением Московского городского суда от 16.01.2015 г. по делу № 33–636/15, Ставропольского краевого суда от 09.12.2015 г. по делу № 33–8284/15. Если же работник предоставил все необходимые документы, а работодатель не предоставляет льготы, то компанию могут оштрафовать на 50–80 тыс. рублей, а директора – на 2–5 тыс. рублей (ч. 1 ст. 5.27.1 КоАП).

Работодатель не имеет право привлекать работника с инвалида к сверхурочным работам⁵⁹, если только сам работник не будет согласен на это. Нередко работодатель нарушает предписание закона, зная об инвалидности работника и привлекая его к сверхурочным работам.

В соответствии с законом о защите инвалидов работодатель обязан предоставить квотируемое место. В случае нарушения этой обязанности работодатель привлекается к административной ответственности по ст. 5.42 КоАП РФ.

Таким образом, прием на работу по системе квотирования должен происходить несмотря на деловые качества инвалида. Поскольку и работодатель не установил определенных требования для трудоустройства по квоте. Как следствие, некоторые работодатели в счет квоты для приема на работу инвалидов выделяют вакансии по профессиям, по которым отсутствует вероятность подбора кандидатуры работника не только из числа инвалидов, но и среди обычных граждан, ищущих работу.

В связи с чем инвалиды трудоустраиваются, но как неквалифицированные специалисты, а также на вакансию с низкой заработной платой, либо работодатели, чтобы избежать санкций, оформляют их на работу формально, выплачивая минимальную заработную плату, но не обеспечивая реальную занятость.

Защита трудовой чести инвалида как высокой оценки труда выражается в поощрении, соблюдении и предоставлении льгот, продвижении по работе. Защита данных прав осуществляется гражданским законодательством путем опровержения сведений, порочащих честь, достоинство, деловую репутацию, возмещения убытков и компенсации морального вреда.

Также прослеживается необходимость в дополнении нормами ТК РФ, а конкретно в статью 237 ТК РФ, о гарантиях работников, например, установить зависимость размера, возмещаемого работодателем морального вреда от

⁵⁸ ПРИЛОЖЕНИЕ А.

⁵⁹ ПРИЛОЖЕНИЕ Б.

утраченного работником заработка. Это позволит облегчить работу правоприменителя, а также справедливо оценить степень понесенных страданий и поможет работнику приблизительно определить размер компенсации, на которую он может рассчитывать.

Проблема реализации гарантии предоставления квотируемого места самая актуальная, поскольку работодатели вовремя не предоставляют информации о наличии такой вакансии либо вообще не выделяют квотируемую вакансию и не создают необходимые условия. Однако, некоторые регионы страны пытаются решить проблему трудоустройства инвалидов различными способами. В качестве примера, можно привести комплексные мероприятия проводимые в Омской области, где существует нормативная база, поддерживающая бюджет организаций, и стимулирующая работодателей принимать на работу инвалида и обеспечивать их трудовые права. Данной нормативной базой пользуются уже более 50 работодателей региона, которым относятся, например: «Газпромнефть – Омский НПЗ», «Транснефть – Западная Сибирь» и др. Таким образом, происходит реализация гарантий по получению бесплатного профессионального образования, выделению квотируемого места, сопровождение и помощь в адаптации на рабочем месте, повышение качества межведомственного взаимодействия между органами службы занятости и органами медико-социальной экспертизы⁶⁰.

Честь и достоинство работника с инвалидностью имеет психологическое и эмоциональное значение. Поскольку с помощью труда и осуществления трудовой деятельности улучшает свое материальное положение и интеграцию в обществе.

Для защиты достоинства работнику-инвалиду необходимо иметь справедливые условия труда, обеспечивающие запрет на любые домогательства на рабочем месте, издевательства и агрессию в его сторону.

Гарантиями реализации трудовой деятельности выступают нормы законодательства. 1 января 2019 года вступил в силу приказ Минтруда от 30.05.2018 г. № 322н, в котором указаны рекомендации по условиям труда для сотрудников, имеющих инвалидность. В приказе указаны дополнительные перерывы, оптимальные или допустимые условия труда, условия труда с учетом того, что выполнение работы может быть затруднено; работу при значительной помощи других лиц.

Так, работнику-инвалиду необходимы специальные допустимые или оптимальные условия труда, требования к которым закреплены в ст. 209 ТК РФ. Допустимыми условиями труда считаются, соответственно, определенные условия, которые также отражены в санитарных правилах СП 2.2.9.2510-09, утвержденными постановлением Главного государственного врача России от 18 мая 2009 г. № 30; а также индивидуальной программой реабилитации работника-инвалида, форма программы утверждена приказом Минтруда России от 13 июня 2017 г. № 486н) (ст. 224 ТК РФ).

⁶⁰ Гокова, О.В. Формирование в регионе условий для трудоустройства лиц с ограниченными возможностями здоровья (на примере Омской области). / О.В. Гокова // «Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2019. – № 1. – С. 118.

В ст. 224 ТК РФ установлена норма, закрепляющая принятие индивидуальной программы реабилитации или абилитации инвалида, который включает в себя комплекс мероприятий, включающий в себя отдельные виды, формы, объемы, сроки и порядок реализации медицинских, профессиональных и других реабилитационных мер, направленных на восстановление, компенсацию нарушенных функций организма, формирование, восстановление, компенсацию способностей инвалида к выполнению определенных видов деятельности.

Формально закон не устанавливает обязанность работодателя требовать у работника ИННА, не обязывает он и работника-инвалида приносить ее работодателю. Но не все так просто. Статья 76 ТК РФ фиксирует, что работодатель не вправе допускать к работе сотрудника при наличии противопоказаний к выполнению им работы, обусловленной трудовым договором⁶¹. Значит, работодатель отвечает за это. И в случае производственной травмы, либо ухудшения здоровья работника инвалида, работодатель понесет не только административную ответственность, но и должен будет компенсировать лечение, предоставить санаторно-курортное лечение, либо реабилитационное мероприятие.

Или же одним из способов реализации данного права может выступать предоставление рабочего места на специализированном предприятии для работы определенной категории инвалидов. В соответствии с СП 2.2.9.2510-09 «Гигиенические требования к условиям труда инвалидов» под специализированным предприятием принято считать организацию, в которой в которой лицо с инвалидностью осуществляет свою трудовую деятельность. В данном предприятии предприняты меры по социальной и профессиональной реабилитации, осуществляется медицинское обслуживание инвалидов. Производство выпускает потребительские товары, товары производственно-технического назначения, где общая численность работающих составляет не менее 15 человек⁶². Но есть и проблемы в данной гарантии, выражающиеся в отсутствии социализации с другими гражданами, заработная плата, уменьшенная в более чем 2 раза, а также самая главная проблема – неэффективность данных предприятий, поскольку нет достаточного финансирования.

Одним из дискриминационных факторов является дефицит информации. «Государство гарантирует инвалиду право на получение необходимой информации и беспрепятственный доступ к ней, в том числе с использованием специальных, адаптированных носителей, однако качество информационной среды рынка труда, в том числе слабо отработанные коммуникативные каналы, выступает серьезным препятствием для профессиональной интеграции лиц с инвалидностью и еще

⁶¹ Толбухина, Н. Неожиданные грабли, или куда нечаянно может «наступить» работодатель. / Н. Толбухина // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2017. – № 6. – С. 36.

⁶² Постановление Главного государственного санитарного врача РФ «Об утверждении СП 2.2.9.2510-09 «Гигиенические требования к условиям труда инвалидов»» от 18 мая 2009 г. № 30 // Российская газета. – № 108. – 2009 г. – 17 июня.

больше сегрегирует человека с ограниченными возможностями в процессе трудовых отношений»⁶³.

При сокращении штата работник-инвалид не имеет преимущественного права, в связи с чем подпадает под общий порядок. Лишь в соответствии со ст. 179 ТК РФ инвалиды Великой Отечественной войны и боевых действий по защите Отечества не подпадают под сокращение.

Увольнение работника-инвалида возможно в соответствии со статьей 77 ТК РФ в случае, когда работник с инвалидностью по медицинскому заключению нуждается во временном переводе на другую работу либо в постоянном переводе то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя подходящей работы трудовой договор прекращается. В случае полной неспособности осуществлять трудовую деятельность, подтвержденную медицинским заключением, продолжение этой деятельности исключается. И в соответствии со статьей 83 ТК РФ трудовой договор прекращается. Согласно статье 137 ТК РФ и в соответствии с вышеуказанными статьями работнику с инвалидностью не производят удержание заработной платы, предоставленной этому работнику авансом.

Федеральным Законом «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» и другими нормативными актами установлен достаточно широкий объем прав инвалидов и государственных гарантий их реализации. Но реализация данных прав и гарантий имеет проблемную сторону, в первую очередь из-за отсутствия или недостаточного финансирования мероприятий по защите прав и социальной адаптации инвалидов.

Таким образом, дискриминация инвалидов является острой темой. Различные проводимые опросы говорят о том, что люди считают инвалидов защищенной группой людей, что имеют преимущественное право, которое безоговорочно выполняется. Однако, это не так. Судебная практика показывает иную сторону, когда нормы законодательства имеют загвоздки в пользу ответчика.

Практика показывает, что инвалиды обладают нереализуемым трудовым потенциалом, как не предоставление соответствующей квоты, отказ в приеме на работу по специальности, отсутствие специально оборудованных мест.

Первостепенной задачей для разрешения вышеперечисленных проблем необходимо в статью 21 ТК РФ внести изменения, закрепляющие положения о правах работника на защиту чести, достоинства и деловой репутации.

Для защиты достоинства работнику-инвалиду необходимо иметь справедливые условия труда, обеспечивающие запрет на любые домогательства на рабочем месте, издевательства и агрессию в его сторону.

Гарантиями реализации трудовой деятельности выступают нормы законодательства. 1 января 2019 года вступил в силу приказ Минтруда от 30.05.2018 г. № 322н, в котором указаны рекомендации по условиям труда для сотрудников, имеющих инвалидность.

⁶³ Козырева, И.А. Прямая и косвенная дискриминация в сфере труда и занятости инвалидов: анализ проблемы / И.А. Козырева, С.С. Чабанова. – 2017. – № 6. – С. 174.

Также прослеживается необходимость в дополнении нормами ТК РФ, а конкретно в статью 237 ТК РФ, о гарантиях работников, например, установить зависимость размера, возмещаемого работодателем морального вреда от утраченного работником заработка. Это позволит облегчить работу правоприменителя, а также справедливо оценить степень понесенных страданий и поможет работнику приблизительно определить размер компенсации, на которую он может рассчитывать.

Деловая репутация как оценка профессиональной и служебной деятельности инвалида выражается в соответствующем образовании. Для защиты деловой репутации необходимо предоставлять бесплатное образование, улучшать качество предоставляемого образования. Это позволит избежать инвалиду быть неквалифицированным сотрудником, и иметь низкую заработную плату.

Для обеспечения соблюдения принципа равного обращения с работниками инвалидами, предусматриваются разумные меры, которые были рассмотрены ранее. Эти меры и гарантии необходимо соблюдать и принимать работодателями, давая возможность работнику трудоустроиться, продвигаться по работе, проходить необходимое обучение, иметь соответствующие условия труда. Следовательно, средствами правовой защиты указанных мер и гарантий выступают нормы законодательства. В случае нарушения прав работника инвалида, подвергшегося дискриминации, следует обратиться с в административные и судебные органы. Где будут рассмотрены действия как работника, так и работодателя, который должен будет предоставить доказательства того, что дискриминации не было.

2.2 Порядок защиты чести, достоинства и деловой репутации

Способы защиты чести, достоинства и деловой репутации указаны в статье 352 ТК РФ, указан определеннный список способов, однако данная перечень не является исчерпывающей⁶⁴. Статья 21 ТК предоставляет работнику право на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами. Проблемы могут возникнуть в следующем, в частности, в правоприменительной практике. «В каждом конкретном случае остро встает проблема выбора наиболее адекватного способа самозащиты прав. При этом всегда должен соблюдаться принцип всесторонности и полноты защиты нарушенного права, а также возможность достижения целей защиты путем использования такого способа. Кроме того, при выборе реализации конкретного способа самозащиты прав необходимо учитывать пределы осуществления данного права. Используемый способ должен быть соразмерен нарушению, и не выходить за пределы действий, необходимых для его пресечения»⁶⁵.

⁶⁴ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197–ФЗ. – СПС «Консультант Плюс».

⁶⁵ Горбачева, С.В. Самозащита прав по российскому законодательству: Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук / С.В. Горбачева. – Новгород, 2005. – 12 с.

Для реализации данного права необходимо сформировать закрытый перечень способов самозащиты⁶⁶. Способы защиты сделаны с акцентом на защите трудовых прав, но не на защите правовых интересов. Одним примечательным моментом является и то, что данными способами защиты пользуются как работники, так и работодатели.

Одним из первых внесудебных способов защиты является обращение в государственные органы, в частности, в Федеральную инспекцию труда. Мерой защиты данных способов защиты должен быть результат рассмотрения жалобы работника. К таким способам относится государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права. Федеральный государственный надзор осуществляется федеральной инспекцией труда. Государственный контроль (надзор) за соблюдением требований по безопасному ведению работ в отдельных сферах деятельности осуществляется уполномоченными федеральными органами исполнительной власти (ст. 353 ТК РФ). Специализированный надзор включает в себя осуществление надзора за соблюдением требований по безопасному ведению работ на опасных производственных объектах (ст. 366 ТК РФ), энергетический надзор (ст. 367 ТК РФ), санитарно-эпидемиологический надзор (ст. 368 ТК РФ), надзор за соблюдением требований ядерной и радиационной безопасности (ст. 369 ТК РФ).

Также предусмотрена защита трудовых прав работников профессиональными союзами. Несмотря на то, что роль профсоюзов в настоящее время снижена, однако они призваны стать неотъемлемой частью правового механизма. Для повышения роли профсоюзов необходимо придать профессиональным объединениям властные полномочия, призванные контролировать вопросы, касающиеся защиты прав трудящихся. Указанное становится принципиально важным, поскольку способствует наиболее конструктивному взаимодействию между работниками в лице профсоюзов и государством.

Мерами восстановления нарушенного права выступают: опровержение, право на ответ, сообщение о решении суда.

Опровержение – это мера восстановления нарушенного права на честь, достоинство и деловую репутацию, представляющая собой сообщение о том, что определенные фрагменты распространенного ранее текста являются несоответствующими действительности и порочат определенное лицо (физическое или юридическое).

Текст опровержения может быть подготовлен как лицом, чьи права нарушены, так и редакцией, согласован сторонами. В тексте опровержения должно быть указано, какие именно сведения являются не соответствующими действительности, порочащими сведениями. Когда и как они были распространены. Если гражданин или организация представили свой текст

⁶⁶ Лушников, А.М. Курс трудового права: В 2-х т. Т. 1. Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право: учебник / А.М. Лушников. – М.: Проспект, 2003. – 159 с.

опровержения, то распространению подлежит данный текст при условии его соответствия требованиям Закона РФ о СМИ (ч. 2 ст. 43 Закона РФ о СМИ).

Внесудебный порядок опровержения выражается в добровольном опубликовании опровержения по требованию лица, о котором распространены сведения. Опровержение должно быть в периодическом печатном издании набрано тем же шрифтом и помещено под заголовком «Опровержение», как правило, на том же месте полосы, что и опровергаемое сообщение или материал. По радио и телевидению опровержение должно быть передано в то же время суток и, как правило, в той же передаче, что и опровергаемое сообщение или материал (ч. 2 ст. 44 Закона РФ о СМИ).

Данный вид защиты чести, достоинства и деловой репутации выступает как право на ответ, выражающийся в возможности опубликовать ответ в том же СМИ.

Если сведения, порочащие честь, достоинство или деловую репутацию лица, содержатся в документе, исходящем от организации, такой документ подлежит замене или отзыву. Важным является особый порядок обжалования того или иного документа. Так, например, если в приказе на увольнение работника, содержатся сведения, не соответствующие действительности, или порочащие репутацию работника, обжалование этого приказа осуществляется в порядке рассмотрения трудового спора.

Споры по вопросам установления инвалидности, реализации индивидуальных программ реабилитации, абилитации инвалидов, предоставления конкретных мер социальной защиты, а также споры, касающиеся иных прав и свобод инвалидов, рассматриваются только в судебном порядке.

В соответствии с ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ» в статье 20⁶⁷ указаны специальные мероприятия в отношении инвалидов, к которым относятся: установления в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности квоты для приема на работу инвалидов и минимального количества специальных рабочих мест для инвалидов; резервирования рабочих мест по профессиям, наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов; стимулирования создания предприятиями, учреждениями, организациями дополнительных рабочих мест (в том числе специальных) для трудоустройства инвалидов; создания инвалидам условий труда в соответствии с индивидуальными программами реабилитации, абилитации инвалидов; создания условий для предпринимательской деятельности инвалидов; организации обучения инвалидов новым профессиям. Проведение представленных мероприятий осуществляется органами государственной власти субъекта РФ. Данные меры направлены на защиту указанных прав.

Данный закон также претерпел некоторые изменения, так, например, в статью 3.1: «Недопустимость дискриминации по признаку инвалидности»; в ст. 5.1: был создан государственный общероссийский реестр инвалидов, где записываются все имеющиеся сведения о степени, группе инвалидности, курсе

⁶⁷ Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ. – СПС «Консультант Плюс».

индивидуальной программы реабилитации и абилитации и т. д.; в ст. 15: описаны требования для осуществления свободного доступа к различным объектам инфраструктуры, культурным объектам, объектам связи и пр.; определены условия для удобного использования услуг лицами с ограниченными возможностями различных приспособлений на вокзалах, в соцучреждениях и пр.

Данные изменения приняты для благоприятной среды инвалидов и их полноценной жизни. Лица, столкнувшиеся с нарушением представленных прав, имеют право обратиться в прокуратуру либо в суд⁶⁸.

Согласно ФЗ «О бесплатной юридической помощи в Российской Федерации» одним из способов внесудебной защиты выступает предоставление возможности бесплатной юридической помощи в вопросах: назначение, перерасчет и взыскание трудовых пенсий по старости, пенсий по инвалидности и по случаю потери кормильца, пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам, безработице, в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, единовременного пособия при рождении ребенка, ежемесячного пособия по уходу за ребенком, социального пособия на погребение; возмещение вреда, причиненного смертью кормильца, увечьем или иным повреждением здоровья, связанным с трудовой деятельностью; отказ работодателя в заключении трудового договора, нарушающий гарантии, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, восстановление на работе, взыскание заработка, в том числе за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, причиненного неправомерными действиями (бездействием) работодателя; признание гражданина безработным и установление пособия по безработице.

Ответственность за нарушение прав инвалида в области трудоустройства и занятости закреплена и в Кодексе об административных правонарушениях РФ.

Статья 5.61 КоАП РФ закрепляет санкцию за оскорбления, в том в сети Интернет, в виде административного штрафа, размер которого зависит от конкретной ситуации. Для подтверждения правонарушения необходимо будет предоставить доказательства, такие как фото, видео, аудио материалы.

Действительно, проанализировав судебные решения и соответствующие нормы законодательства, ФЗ «О государственной гражданской службе РФ» статьями 16, 22 и ФЗ «О муниципальной службе в РФ» статьями 4, 13, 16, 17 и «Положения о порядке проведения конкурса на замещение вакантных должностей муниципальной службы» государственная служба, муниципальная служба не предназначена для инвалидов, поскольку основным ограничением выступает наличие заболевания, препятствующего поступлению на государственную службу или её прохождению и подтверждённого заключением медицинского учреждения. И привлечь к ответственности при отсутствии квотируемого места для инвалида невозможно.

Защита чести, достоинства и деловой репутации осуществляется путем пресечения и запрещения дальнейшего распространения порочащих сведений. В

⁶⁸ ПРИЛОЖЕНИЕ В.

данном случае происходит полное их изъятие и уничтожение без права на восстановление.

Некоторые судебные решения отражают насущные проблемы и являются ярким примером для многих других организаций, поскольку проблема непредоставления квоты для инвалидов, отсутствие разработанных локальных нормативных актов по трудоустройству, не предоставление сведений в Центр занятости присутствует сплошь и рядом⁶⁹.

Следовательно, в настоящее время актуальным является предоставление Центром занятости населения инвалидам услуг по сопровождению, заключающуюся в обеспечении стабильности и адаптации в работе. Данная услуга является внесудебным способом защиты чести, достоинства и деловой репутации лица с ограниченными возможностями здоровья, поскольку позволяет найти подходящую работу и оказать индивидуальную помощь.

Самозащита работниками трудовых прав заключается в действиях самого работника, полагающего, что его трудовые права были нарушены работодателем. Единственно возможной формой самозащиты трудовых прав согласно ст. 379 ТК РФ является отказ от выполнения работы в определенных случаях.

Для осуществления самозащиты работник в соответствии со ст. 379 ТК РФ должен известить работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме.

Случаи, исключающие возможность отказаться от выполнения работы закреплены в статье 413 ТК РФ. Работник имеет право самостоятельно отстаивать свои трудовые права, руководствуясь трудовым законодательством.

Особую актуальность приобретает судебный порядок защиты нарушенных нематериальных благ, в соответствии со ст. 56 ГПК РФ, закрепляющей обязанность участников процесса доказать те обстоятельства, на которые сторона ссылается в обоснование своих требований и возражений.

Право на судебную защиту является конституционным правом физического и юридического лица.

Судебная защита чести, достоинства и деловой репутации осуществляется тремя способами: путем опровержения порочащих сведений, путем возложения на нарушителя обязанности денежной компенсации морального вреда и путем возмещения убытков.

В соответствии со ст. 152 ГК РФ все дела по искам о защите чести, достоинства и деловой репутации возбуждаются в общем порядке, установленном законом. При рассмотрении искового заявления истец со своей стороны должен доказать, что факт распространения порочащих сведений имел место быть, а ответчик, в свою очередь, доказать достоверность распространенных им сведений. Отметим, что судебное решение может быть исполнено уже в период принятия и рассмотрения гражданского дела, в том числе это касается исков о защите чести, достоинства и деловой репутации. Так, судом еще до момента вынесения окончательного решения может быть запрещено дальнейшее распространение сведений,

⁶⁹ ПРИЛОЖЕНИЕ Д.

порочащих честь и достоинство истца. Вместе с тем, судом должны быть приняты все меры к урегулированию спора, не ущемляя прав и законных интересов всех сторон.

В соответствии с Постановлением Пленума ВС РФ № 3 от 24.02.2005 г.⁷⁰ в п. 7 указывает конкретный круг тех обстоятельств, которые должны быть определены судьей при принятии искового заявления и подготовке дела к судебному разбирательству, а также в ходе судебного разбирательства: факт распространения ответчиком сведений об истце, порочащий характер этих сведений и несоответствие их действительности. При отсутствии хотя бы одного из указанных обстоятельств иск не может быть удовлетворен судом. Сформулированные судебной практикой данные обстоятельства, выступающие в качестве фактического основания исковых требований, органично развивают положения статьи 152 ГК РФ, облегчая задачу суда по рассмотрению спора о защите чести, достоинства, деловой репутации, позволяя ему правильно определить предмет доказывания по конкретному спору, ориентировать стороны на представление необходимых доказательств.

Также Постановление Пленума отмечает, что центральным элементом, подлежащим установлению судом, выступают не соответствующие действительности, порочащие честь, достоинство, деловую репутацию истца сведения, распространяемые ответчиком.

В соответствии с п. 9 ст. 152 ГК РФ гражданин вправе требовать возмещения убытков и компенсации морального вреда. Действующим законодательством также предусмотрена возможность защиты граждан от распространения не соответствующих действительности сведений, в том числе таких, которые не порочат их честь, достоинство или деловую репутацию. Имеются в виду случаи распространения любой, в том числе позитивной, информации о гражданине при условии, что такая информация не соответствует действительности (является ложной)⁷¹. Хотелось бы обратить внимание на то, что не соответствует закону возложение судом на ответчика обязанности, например, «принести истцу извинение» и т.п. Однако, в судебной практике встречаются решения суда, где суд обязывает ответчика принести извинения истцу. Например, решением Никулинского районного суда г. Москвы от 26 марта 2010 г., удовлетворены иски К. к Х. о защите чести, достоинства, деловой репутации, взыскании компенсации морального вреда, суд обязал выплатить компенсацию морального вреда и принести публичные извинения. Для установления ответственности необходимо наличие самого вреда, определение противоправности деяния, причинно-следственная связь, и вина правонарушителя. Для определения морального вреда вина правонарушителя не доказывается, важным выступает доказывание вреда самим потерпевшим.

⁷⁰ Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24 февраля 2005 г. № 3 «О судебной практике по делам о защите чести и достоинства граждан, а также деловой репутации граждан и юридических лиц» // Бюллетень ВС РФ. – 2005. – № 4.

⁷¹ Ушаков, А.А. Комментарий к подразделу 3 «Объекты гражданских прав» раздела I «Общие положения» части первой Гражданского кодекса РФ / А.А. Ушаков. – СПС «КонсультантПлюс».

В соответствии с Конституцией РФ статья 19 гласит, что под дискриминацией понимается ограничение прав личности по таким признакам как пол, раса, национальность, язык, происхождение, имущественное и должностное положение, место жительства и многие другие обязательства. Конвенция МОТ № 111 дискриминация определяется как различие, недопущение, которое приводит к уничтожению либо разрушению равенства возможностей. Одним из видов дискриминации чести, достоинства в трудовой деятельности является дискриминация в виде домогательства.

Дискриминация в сфере труда рассматривается как действия работодателя, оценивающего деловые качества работника. Постановление Пленума ВС РФ «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» дает разъяснения по определению деловых качеств, под которыми подразумевается способности работника, в частности, физического лица, выполнять определенную трудовую функцию с учетом его профессиональных и личностных качеств.

Проанализировав судебные решения, приходим к следующим выводам. При изучении судебных решений, связанных с отказом в приеме на работу, приводится большое количество постановлений, статей о том, что отказ работодателя является обоснованным⁷². Проблемы в данном случае могут выражаться в следующем. В настоящее время, чтобы трудоустроиться необходимо предоставление соответствующего документа об образовании, которое бы подходило под желаемую вакансию⁷³. В связи с чем разработка образовательных программ государством необходима для каждого города страны, а также обязать работодателей разработать локальные нормативно-правовые акты, которые закрепляют и предоставляют ежегодное обучение и повышение квалификации всех сотрудников, в особенности инвалидов.

В нашем случае, необходимо уяснить понятие дискриминации в сфере труда лиц с ограниченными возможностями. В соответствии с Конвенцией ООН «О правах инвалидов» 2006 г., установившая для всех стран-участниц обязанность в законодательном закреплении норм, предусматривающих обязанность работодателя обеспечить разумные приспособления для труда инвалидов. Федеральный закон «О социальной защите инвалидов» предусматривает обязанность работодателей обеспечить надлежащее техническое оснащение рабочих мест для лиц с инвалидностью⁷⁴. Однако эта норма далеко не всегда соблюдается.

⁷² ПРИЛОЖЕНИЕ Е.

⁷³ Образование для всех – информационный бюллетень № 2. Официальный сайт региональной общественной организации инвалидов «Перспектива». – <http://www.perspektiva-inva.ru/index.php?id-247>

⁷⁴ Лютов, Н.Л. Дискриминация и дифференциация в трудовом праве: сравнительно-правовой аспект / Н.Л. Лютов // Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения: материалы V Международной научно-практической конференции / под ред. К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 2009. – 117 с.

Стоит отметить и ограничения для лиц женского пола, установленные в Трудовом кодексе РФ, закрепляющим условия труда на работах с вредными и опасными условиями.

Специалисты высказывают претензии и к самой индивидуальной программе реабилитации и абилитации инвалида, которая составлена таким образом, что «чиновник учреждения медико-социальной экспертизы совершенно свободен в определении типа профессиональной реабилитации, выбирая из таких форм, как адаптация на прежнем рабочем месте; адаптация на прежнем рабочем месте с измененными условиями труда; получение новой профессии (специальности); подбор подходящего рабочего места; создание специального рабочего места и др. Из этого следует, что законодательство не содержит принципа реализации разумного приспособления работников-инвалидов.

Однако по изученной судебной практике можно отметить, что 1 из 10 судебных решений выносятся не в пользу истца-инвалида. В большинстве судебных дел требования удовлетворяются лишь в вопросах административной ответственности, но никак не в дискриминации работника-инвалида.

Вывод по разделу 2

Для принятия искового заявления и при подготовке к судебному разбирательству, а также в ходе судебного разбирательства должны быть выявлены следующие моменты: факт распространения ответчиком сведений об истце; данные сведения должны быть порочащими; данные сведения не должны соответствовать действительности. При отсутствии данных обстоятельств, иск не может быть одобрен судом.

Необходимо внести изменения в ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ», в статью 15 часть 3 «... установлением пандусов в труднодоступных местах».

Проблемы нарушения чести, достоинства и деловой репутации инвалида при трудоустройстве, выражающейся в отсутствии должной поддержки в адаптации на рабочем месте предлагается разрешить следующим образом. Дополнить Закон «О занятости населения в РФ» в статью 13.1 «...обязать орган исполнительной власти субъекта РФ осуществлять сопровождаемую занятость за каждым инвалидом, состоящим в «Центре занятости населения» либо обязать работодателя выбрать из числа сотрудников или нанять специального сотрудника для более продуктивного результата при трудоустройстве и выполнении трудовой деятельности, который проследит за адаптацией». Таким образом, исключить любые дискриминации при информированности о наличии вакансии, допускать конкурсное избрание на должность, если выбранная профессия соответствует состоянию здоровья, предоставлять необходимое повышение квалификации, закреплять доступную среду внутри организации.

Проблема не предоставления квотируемого рабочего места лицу с инвалидностью из-за не соответствующих деловых качеств, недостаточной финансовой возможности, выступающей как нарушение деловой репутации весьма актуальна. Для разрешения данной проблемы предлагается принятие государством нормативной базы для поддержки организаций и предприятий путем

дополнительного финансирования и субсидирования, которая стимулирует работодателей устанавливать квоты и принимать на работу лиц с инвалидностью, обеспечив необходимые условия труда и другие льготы.

Субсидирование должно производиться из регионального бюджета, осуществляемое на весь период действия мероприятия, направленное на оплату при получении образования, повышении квалификации. Возмещению затрат работодателей подлежат поступление на коммерческую специальность, предоставление необходимых учебных материалов, затраты, возникающие в ходе получения и повышения квалификации.

Эти нормы позволят защитить достоинство работников с инвалидностью, запретить дискриминацию по признаку инвалидности, обеспечивая труд наравне с другими лицами.

3 НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ ЗАЩИТЫ ЧЕСТИ, ДОСТОИНСТВА И ДЕЛОВОЙ РЕПУТАЦИИ РАБОТНИКОВ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ

3.1 Дискриминация по признаку инвалидности в области трудоустройства

Трудовая честь, достоинство и деловая репутация работника закреплены как важнейшие элементы трудовых правоотношений. Данные элементы отражают моральные и нравственные качества работника, его квалификацию, деловые качества, которые оцениваются обществом работодателем. Нарушениями этих прав могут быть причинение работнику морального и психологического вреда со стороны работодателя, так и от коллег, а также имущественные убытки в виде упущенной выгоды и дополнительных расходов.

За причинение психологических и физических страданий работнику работодатель, по решению суда, обязан возместить моральный вред в случаях, предусмотренных законом. К таким случаям относят: унижение чести, достоинства и деловой репутации работника; дискредитирующие факты в отношении работника; незаконное увольнение либо перевод на другую работу; временное ограничение прав работника (в связи с незаконным отстранением от работы); необоснованное применение дисциплинарных взысканий к работнику; причинение вреда жизни и здоровью работника.

Честь, как отношение к работе, должна соответствовать общепризнанным принципам и нормам закона. Достоинство и деловая репутация в трудовой деятельности – это оценка нравственных и моральных качеств работника. Деловая репутация работника по оценкам общества и коллег выражается в качественном выполнении трудовой функции. Честь, достоинство и деловая репутация работника в коллективе создают социальную, моральную и трудовую репутацию и значимость такого работника. Такая оценка качеств работника и составляет понятие чести, достоинства и деловой репутации. Чувство чести, как и достоинство, воспитывается в человеке и формируется в процессе становления его как личности.

Дискриминация ведет к нарушениям трудовых прав и свобод граждан, унижает честь и достоинство работников, проявляется в различных формах, в частности, при приеме на работу, в период трудовой деятельности, при прекращении трудовых отношений и др.

Дискриминация по признаку инвалидности в области трудоустройства является наиболее актуальной проблемой и развитие правового регулирования в данной области будет решающим.

Изначально, принцип равенства и запрет дискриминации, закреплены в международных-правовых актах, в частности, в Декларации относительно целей и

задач МОТ⁷⁵. Все государства – члены ООН, в соответствии с Уставом, принятым в 1945 году, должны обеспечивать всеобщее равенство и запрет дискриминации⁷⁶. Однако, в международных актах инвалидность не рассматривается как дискриминация. Однако общий запрет дискриминации распространяется на инвалидность как отдельную категорию.

Запрет дискриминации закреплен в статье 5 Конвенции о правах инвалидов. Все государства должны закреплять и признавать равные права всех лиц перед законом. И иметь право на равную защиту закона и равное пользование им без всякой дискриминации⁷⁷.

Конвенция о правах инвалидов запрещает все формы дискриминации. Следовательно, ни прямая, ни косвенная дискриминация недопустима. Дискриминация инвалида в трудовых правоотношениях выражается в отказе в приеме на работу и продвижении по службе, трудоустройстве на низшие должности и с низкой заработной платой, в которых не учитываются профессиональные качества инвалида⁷⁸. Косвенная дискриминация возникает, когда нормативные правовые акты или работодатель устанавливают равное обращение в случаях, требующих дифференцированного подхода для обеспечения равенства возможностей⁷⁹, то есть требований, которые формально одинаковы для всех, по сути, ставят людей с ограниченными возможностями в неравное положение. Косвенная дискриминация в отношении лиц с ограниченными возможностями заключается в том, что не создаются условия для работы, необходимые для лиц с ограниченными возможностями⁸⁰.

Так, основной статьей, закрепляющей ответственность за нарушение прав инвалида в РФ, является статья 5.42 КоАП⁸¹. Судебная практика по данным делам различна⁸². За последние полтора года рассмотрены и вынесены решения по двадцати трем делам, где имеются как удовлетворенные требования, так и

⁷⁵ Декларация относительно целей и задач Международной Организации Труда (1944 г.) // Устав Международной организации труда и Регламент Международной конференции труда. Женева: Международное бюро труда, 1996. – 25 с.

⁷⁶ Устав Организации Объединенных Наций, принятый в г. Сан-Франциско 26 июня 1945 г. // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. Вып. XII. – М., 1956. – 47 с.

⁷⁷ Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации, принятая Генеральной Ассамблеей ООН 21 декабря 1965 г. // Ведомости ВС СССР. 1969. 18 июня. – № 25. – Ст. 219.

⁷⁸ Фидиркин, А.В. Социальный маркетинг и стратегия интеграции инвалидов в общество: дис. д-ра социолог. наук. / А.В. Фидиркин. – Новосибирск, 2002. – 119 с.

⁷⁹ Лютов, Н.Л. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования: науч.-практ. пособие / Н.Л. Лютов. – М.: Центр соци-ал.-трудовых прав, 2012. – 57 с.

⁸⁰ Храпылина, Л.П. Профессиональная реабилитация и трудоустройство инвалидов в условиях перехода к рыночным отношениям: дис. д-ра экон. наук. / Л.П. Храпылина. – М., 1994. – 51 с.

⁸¹ Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ. – СПС «Консультант Плюс».

⁸² ПРИЛОЖЕНИЕ Г.

неудовлетворенные. Однако, в большинстве случаев прослеживается необоснованный отказ, выраженный в косвенной дискриминации.

Верховный комиссар ООН по правам человека указывает о необходимости закрепить всем государствам запрет на дискриминацию по признаку инвалидности в сфере занятости. Защита трудовой чести, достоинства и деловой репутации работника, прием на работу, продвижение по службе, предоставление отпуска, профессиональная переподготовка, благоприятные условия труда и рабочей атмосферы, закрепление графика работы, оплаты труда⁸³.

Анализ судебной практики по делам о дискриминации позволяет отметить следующее. Судами могут быть отклонены заявления о дискриминации на основании того, что заявители не доказали дискриминационных намерений или при недостаточных основаниях. Некоторые гражданские суды считают, что дискриминация в отношении лица может быть доказана только в уголовном судопроизводстве. Европейский суд по правам человека апеллирует положениями Конвенции о защите прав человека и основных свобод. В данном случае считая, что если, например, организация, нарушившая права работника, хоть и не является государственной организацией, то нарушает права работников как защиты прав заявителей со стороны государства, предусмотренных ст. 11 Конвенции, в соответствии с национальным законодательством⁸⁴. Таким образом, Европейский Суд по правам человека отмечает важность данной Конвенции, и согласно статьям 11 и 14 государства должны устанавливать судебную систему, которая бы обеспечила реальную и эффективную защиту от антипрофсоюзной дискриминации.

Перечень оснований дискриминации открытый, поскольку конкретные признаки дискриминации раскрываются в отдельном случае.

В 1983 г. была принята Конвенция № 159 «О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов», которая регулирует установленные меры, направленные на равные возможности инвалидов в сфере труда. Соответственно, существуют и свои региональные законы. Российская Федерация ратифицировала ряд статей, взяв на себя обязательства по запрету дискриминации.

Существуют вертикальная дискриминация, выражающаяся в ущемлении прав работника со стороны работодателя. Горизонтальная дискриминация – ущемление прав работника со стороны коллег⁸⁵. Также дискриминация может выражаться в моббинге – наибольшая жестокость, выражающаяся в насильственных действиях и давлении.

⁸³ Thematic Study on the Work and Employment of Persons with Disabilities. Report of the Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights. – <https://www.ohchr.org>.

⁸⁴ Дело «Даниленков и другие (Danilenkov and others) против Российской Федерации»: Постановление ЕСПЧ от 30.07.2009 (жалоба № 67336/01) // Российская хроника Европейского суда. Приложение к «Бюллетеню Европейского суда по правам человека». Специальный выпуск. 2010. – № 2. – С. 1 – 18.

⁸⁵ Лазарева, Н.С. Теоретические аспекты дискриминации на рынке труда: Дисс. канд. экон. наук / Н.С. Лазарева. – Иркутск, 2005. – 78 с.

Статистическая дискриминация в отношении инвалидов имеет место быть, когда работодатель принимает решение лишь на основе узкого общепринятого мнения об инвалидах. Индивидуальная дискриминация соответственно проявления личного характера⁸⁶. Защита достоинства работника выражается в установлении режима работы в соответствии с его физическими возможностями. Все необходимые правила закреплены в Санитарных правилах в п. 3.5.1. Судебная практика по данной категории дел показывает, что часто происходит нарушение прав работника. Для разрешения проблем в данной сфере необходимо центрам занятости и лицам, проводящим проверки организаций и предприятий, требовать нормативно-правовые акты, в которых закреплены соответствующие положения и есть подписи работников об ознакомлении.

Множественная дискриминация – под нее подпадают женщины-инвалиды, дети-инвалиды и люди пенсионного возраста.

Как показывает анализ проявления дискриминации в сфере труда, причинами выступает экономический характер, поскольку работодатели не желают иметь лишние денежные затраты, предоставив вакантное место, создав условия труда и выплачивая заработную плату. Как считает Н.Ю. Стукен, рынок труда не способен самостоятельно обеспечить защиту от дискриминации⁸⁷. С этим стоит согласиться, вмешательство государства весьма необходимо, поскольку создает необходимые правовые меры.

Конституционный суд РФ руководствуется общепризнанными принципами, закрепленными в Конституции РФ, в котором права человека и гражданина являются важнейшей ценностью, а данные принципы обладают высшей степенью нормативной обобщенности, определяют сущность конституционных и отраслевых прав граждан, имеют универсальный характер и в связи с этим оказывают регулирующее воздействие на все сферы общественных отношений⁸⁸. Принцип юридического равенства заключается в недопустимости проведения произвольных и необоснованных различий. Конституционный суд не использует термин «дискриминация», однако данный термин определяется как проведение произвольных и необоснованных различий, затрагивающих права и свободы.

Честь и достоинство работника схожи по значению, представляя одну категорию – оценку собственного достоинства, которая граничит с оценкой общества. Право работников на защиту своего достоинства выражается в закреплении работодателем четких рамок в отношениях и, соответственно, соблюдать действующее законодательство. Должны быть предприняты меры по содействию в предотвращении любого вида домогательства на рабочем месте, в том числе оскорблений и агрессивных действий. Деловая репутация, трудовая честь и достоинство выражаются в общественном мнении о работнике, роде его

⁸⁶ Кудяева, Е.Г. Социальные барьеры трудоустройства инвалидов в современном российском обществе: Дисс. канд. социолог. наук / Е.Г. Кудяева. – Саранск, 2009. – 51 с.

⁸⁷ Стукен, Т.Ю. Дискриминация в социально-трудовых отношениях: экономико-институциональный аспект: Дисс.док. экон. Наук / Т.Ю. Стукен. – Омск, 2009. – 78 с.

⁸⁸ Постановление Конституционного Суда РФ от 27 января 1993 г. № 1-П // Ведомости СНД и ВС РФ. – 1993. – 8 апреля. – № 14. – Ст. 508.

деятельности и занимаемой должности. Поскольку имея хорошую работу, занимая высокую должность и заработную плату, работник с инвалидностью может позволить себе обустройство достойной жизни, самостоятельно улучшить трудовые условия и многое другое.

В случаях, когда произошли дискриминационные действия в отношении работника, должны быть предприняты все меры по восстановлению нарушенного права. Для решения данных проблем необходимо устанавливать ответственность работодателя опровергнуть несоответствующие сведения, воспитать трудовое уважение работников друг к другу, для этого можно проводить различные обучения, повышение квалификации и тренинги, предупреждать совершение правонарушений путем закрепления нормативно-правовых актов в самой организации.

Доля решений Конституционного Суда РФ по вопросам защиты от дискриминации в сфере труда довольно мала. Например, в Постановлении от 4 февраля 1992 г. Конституционный суд признал увольнение в связи с достижением пенсионного возраста (при наличии права на получение полной пенсии) дискриминационным, указав, что возраст является одним из оснований для дискриминации. В 2007 году Конституционный суд указал, что ст. 59 ТК РФ, разрешающий заключение срочного трудового договора с пенсионерами по соглашению сторон при отсутствии объективных причин, требующих установления трудовых отношений на определенный срок. При этом Конституционный суд не принял во внимание тот факт, что хотя возможность дискриминации исключена на законодательном уровне, на практике работодатель имеет возможность поставить условие: либо срочный трудовой договор, либо отказ принимать на работу. Поскольку пенсионерам труднее найти работу, чем молодым людям, они вынуждены соглашаться с условиями наложенного на них трудового договора.

Согласно ст. 3 ТК РФ никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества, не связанные с деловыми качествами работника. Цель данных обстоятельств – обеспечение охраны здоровья и труда лиц, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите. Также данная статья не содержит конкретного перечня обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника, в связи с чем правильная интерпретация данной фразы не осуществима, так как законодательство не содержит ее определения.

Верховный суд РФ в Постановлении ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2, деловые качества интерпретирует так: умение физического лица выполнять обусловленную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (наличия определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (состояния здоровья, наличия определенного уровня образования, опыта работы по данной специальности, в данной отрасли)⁸⁹. Принято считать, что данное определение расплывчато и не отражает всей сути.

⁸⁹ Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2007. – Март. – № 3.

Дискриминация в трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношениях обозначает любое различие, запрет и ограничение трудовых прав и свобод граждан на основании перечисленных в части первой настоящей статьи признаков, влекущее за собой любое ограничение равных с другими гражданами возможностей в реализации указанных прав и свобод.

Ярким примером, который послужит внесению изменений в законодательство, станет отказ в приеме на работу. Однако в соответствии со статьей 64 ТК РФ необоснованный отказ в приеме на работу запрещен. Вышеупомянутое Постановление Пленума Верховного Суда признает законным разногласие в способах приема на работу, что аргументируется тем, что лицо не обладает необходимыми деловыми качествами. Однако, как уже отмечалось, Верховный суд не дает четкого определения деловых качеств.

Как отмечает Р.Н. Лыгин, письменный мотивированный отказ с аргументацией недискриминационных мотивов следует признать обоснованным. Но, как было изложено выше, выявление недискриминационных мотивов на основе действующего законодательства во многих вариантах довольно проблематично, поскольку существует открытый перечень оснований для дискриминации, а также нечеткое определение деловых качеств соотрудника⁹⁰.

Дискриминация в сфере труда ведет к нарушениям трудовых прав и свобод граждан, унижает честь и достоинство работников по состоянию здоровья независимо от их заслуг и требований к данной работе. Дискриминация по признаку инвалидности в сфере трудоустройства является актуальной проблемой. Поскольку законодательство содержит открытый перечень форм дискриминации, что, в какой-то степени затрудняет защиту прав работника инвалида.

Необходимо не только на региональном, но и на законодательном уровне, закреплять следующие задачи, которые сейчас недоступны:

- сопровождение и наставничество в целях формирования трудовых навыков;
- участвовать в трудовом и учебном процессе;
- обеспечение доступности мест целевого посещения и обеспечения беспрепятственности перемещения внутри зданий и сооружений;
- обеспечение безопасности путей движения (в том числе эвакуационных);
- исключение или изменение компонентов производственной среды, которые могут являться барьерами на пути передвижения инвалидов к рабочим местам;
- оборудование бытовых и санитарно-гигиенических помещений, столовой, буфета или комнаты приема пищи в соответствии с потребностями инвалидов с различными нарушениями функций организма.

Также ужесточить нормы административного права, в частности ст. 5.42 КоАП, в сторону увеличения штрафа. Поскольку анализ судебных решений по данной статье удручает, и работодатели платят маленький штраф, что позволяет повторно и поголовно совершать правонарушения в данной области. Государство должно обеспечить создание, и оказание поддержки уже существующим

⁹⁰ Лыгин, Р.Н. Вопросы обеспечения прав и свобод человека и гражданина при заключении трудового договора: дис. канд. юрид. наук / Р.Н. Лыгин. – М., 2003. – 162 с.

специализированным предприятиям и организациям в виде финансирования, где работники-инвалиды смогут осуществлять трудовую деятельность.

3.2 Сравнительно-правовой анализ трудо-правового статуса работников с инвалидностью: Российский и зарубежный опыт и перспективы развития

Международные организации вносят большой вклад в развитие законодательства о дискриминации инвалидов, которые позволяют на мировом уровне закреплять права данной категории и являются основным актом при решении любых вопросов. В частности, данные нормативно-правовые акты служат недопущением в дискриминации в области труда и занятости.

Помимо международных механизмов взаимодействия важны государственные меры, направленные на поддержку и охрану существующих у работников прав на честь, достоинства и деловую репутацию. В число таких мер входят: обязательство провозглашения и проведения национальной политики, направленной на поощрение равенства возможностей и обращения в отношении труда и занятий; стремление к искоренению всякой дискриминации в области труда и занятости⁹¹.

Правонарушения против чести, достоинства и деловой репутации за рубежом принято относить к категории «диффамации», выражающегося в распространении сведений как в устной, так и письменной форме.

Зарубежное законодательство закрепляет положения о диффамации, и в частности, определяет ряд привилегий, определяющий материалы, которые не могут быть признаны диффамацией. К таким материалам в зависимости от штата могут относиться показания свидетелей в суде, речи юристов в суде и т. д.

Признак порочности, то есть дискредитирующие сведения – неотъемлемый атрибут диффамационного правонарушения. Если распространенные сведения не носят порочащего характера, даже при условии, что они не соответствуют действительности, то не будет и состава диффамационного деликта. Таким образом, диффамация выделяют такие признаки: порочащие честь, достоинство и деловую репутацию сведения должны быть индивидуализированы, должны касаться конкретного лица, порочащий характер сведений, несоответствие действительности, сведения должны сообщать о каком-либо факте, должны присутствовать основания для привлечения к ответственности распространителя.

Достоинство рассматривается через закрепление равенства всех людей в своем достоинстве. Чаще всего достоинство раскрывается в положениях о запрете дискриминации, защите от всяческих пыток, жестоком обращении. Гражданское законодательство РФ не содержит и не упоминает «диффамацию», но, использует другие понятия такие как ложные порочащие сведения, любые ложные сведения.

В Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 24 февраля 2005 г. № 3 «О судебной практике по делам о защите чести и достоинства граждан, а также деловой репутации граждан и юридических лиц» используется понятие

⁹¹ Хохлова, Е.Б. Трудовое право России: учебник для вузов / Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. – М.: Юрайт, 2008. – С. 149.

распространения не соответствующих действительности порочащих сведений, содержащееся в ст. 152 ГК РФ.

В то время понятия «честь» и «деловая репутация» занимали более исключительное место в культуре и законодательстве разных стран. Они во многом зависят от культурных традиций и различий между странами.

Понятия «честь» и «деловая репутация» используются, как правило, вместе с правом на защиту от противоправного посягательства на соответствующие выгоды и законные интересы человека. Консолидация этих прав отражена в ст. 12 Всеобщей декларации прав человека и ст. 17 Международного пакта о гражданских и политических правах.

Конвенция № 111 МОТ и № 100 МОТ⁹² закрепляет, что дискриминация – нарушение прав, провозглашенных во Всеобщей декларации прав человека. Любой гражданин, независимо от расы, веры или пола, обладает возможностью осуществления своего материального благосостояния и духовного развития в условиях свободы и достоинства, финансовой стабильности и равных возможностей.

Концепция равенства всех людей впервые закреплено в США в 1973 году, где говорилось о запрете дискриминации инвалидов в сфере труда.

Например, в 1990 году Соединенные Штаты приняли Закон об инвалидах, который предусматривает дискриминацию при приеме на работу, предоставлении коммунальных и транспортных услуг, а также в отношении доступа к общественным местам⁹³. В Германии принят специальный закон «О труде лиц с ограниченными физическими возможностями», который закрепил предоставление квотных рабочих мест и другого набора специальных льгот при трудоустройстве⁹⁴. Впоследствии подобные законодательные акты были приняты более чем в 40 штатах.

Основными нормативными правовыми актами являются Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда 1998 года, Конвенция о защите прав человека и основных свобод⁹⁵, в которых провозглашается запрет дискриминации и принудительного труда.

13 декабря 2006 года Генеральная Ассамблея ООН приняла Конвенцию о правах инвалидов, которая основана на признании прав человека. Конвенция определяет достоинство, равноправие, свободу, солидарность и автономию как

⁹² Конвенция № 100 Международной организации труда «Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности». Принята в г. Женеве 29.06.1951 г. на 34-ой сессии Генеральной конференции МОТ // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1956. – № 10. – Ст. 202.

⁹³ Ильинская, О.И. Международно-правовые аспекты защиты инвалидов / О.И. Ильинская // Журнал российского права. – 2013. – № 10. – С. 97.

⁹⁴ Ларицкая, М.Л. Права лиц с ограниченными возможностями и механизмы их защиты на международном, европейском и российском уровнях / М.Л. Ларицкая // Вестник Томского государственного университета. – 2013. – № 373. – С. 105.

⁹⁵ Конвенция о защите прав человека и основных свобод (Заключена в г. Риме 04.11.1950) (с изм. и доп). – СПС «Консультант Плюс».

важнейшие ценности каждого человека, кроме того, в ней учитываются правовые нормы, которые закрепляют механизм защиты перечисленных ценностей в случае инвалидности человека. Эта Конвенция стала важным этапом в развитии консолидации прав инвалидов и сформировала международно-правовой институт защиты прав людей с ограниченными возможностями⁹⁶.

Необходимо предоставлять равенство возможностей, однако стоит учитывать инвалидность, которая подразумевает адаптацию в окружающей среде, именуемой разумным приспособлением⁹⁷.

Так, например, законодательством Великобритании был закреплен запрет дискриминации инвалидов в осуществлении трудовой деятельности и учтены варианты разумного приспособления. К таким вариантам относят: первичная адаптация, защита чести, достоинства и деловой репутации, предоставления отпуска, обеспечение профессионального обучения, подстройка графика работы, услуги переводчика при необходимости.

Представим, что инвалид имеет тяжелые нарушения двигательной функции, которому для работы необходим компьютер, которым можно управлять с помощью голоса. Работодатель – предприниматель малого бизнеса, доход которого не позволяет приобрести такую дорогую для него вещь, поскольку доход меньше стоимости компьютера. В связи с этим предприниматель освобождается от обязанности приобретать дорогое устройство.

Зарубежный опыт трудоустройства инвалидов показывает, что первостепенное значение имеет выполнение трудовой деятельности, нежели обычная выплата пособий⁹⁸. Это выражается в следующем. Предоставляются так называемые защищенные мастерские – это организации, предусматривающие дневные программы с участием инвалида в качестве альтернативной работы на рынке труда. Такие мастерские имеют различные цели, как трудотерапия, реабилитация и, самое важное, получение заработной платы⁹⁹.

Так, в качестве примера можно представить Центральную и Восточную Европу, где такие мастерские имеют широкую распространенность. Таким образом, существует четыре типа предприятий. Предприятие для инвалидов, имеющих ограничения здоровья как слепота, глухота или соматическая инвалидность. Предприятие, находящиеся под государственным контролем, обеспечивающие работу инвалидам. Частные предприятия и организации, обеспечивающие

⁹⁶ Сытин, Л.В. К вопросу о ратификации Конвенции ООН о правах инвалидов в Российской Федерации / Л.В. Сытин, Л.В. Лыхина // Вестник Всероссийского общества специалистов по медико-социальной экспертизе, реабилитации и реабилитационной индустрии. – 2010. – № 1. – С. 9.

⁹⁷ Конвенция о правах инвалидов: принята резолюцией Генеральной ассамблеи ООН от 13 дек. 2006 г. – № 61/106. – http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/disability.

⁹⁸ Fostering Social Enterprise: An examination of the development of social enterprise in the US and Europe (2010). – <http://scholarship.law.duke.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1052&context=djcil> (Дата обращения 14.06.2020).

⁹⁹ Visier L. 1998. Sheltered employment for persons with disabilities. International Labour Review 137(3):347-65. – [eric.ed.gov?>id=EJ578936](http://eric.ed.gov/?id=EJ578936) (Дата обращения 15.06.2020).

осуществление инвалидами трудовой деятельности и, действующие с помощью финансирования государства в виде субсидий. Государственные предприятия, в которых предоставление рабочих мест инвалидам закреплено в целях выполнения социальной функции¹⁰⁰.

Но подавляющее большинство этих предприятий и организаций находятся в ведении общественных объединений, кооперативами или, реже, подлинными коммерческими предприятиями. В Ирландии, Южной Африке и Португалии данные предприятия – частные. Количество инвалидов, трудящихся в таких организациях, превышает 90 человек.

В Коста-Рике человек с ограниченными возможностями, работающий в мастерской, получает пособие, которое всегда ниже минимальной заработной платы, установленной законом. В Люксембурге доход предоставляется без учета проделанной работы; человек, официально зарегистрированный как инвалид, получает гарантированный минимальный доход независимо от того, работает ли он или нет.

Работники часто получают ряд пособий в дополнение к их заработной плате. Они включают в себя льготы, например на транспорт, в различных формах. Кроме того, в некоторых случаях (например, во Франции и Ирландии) инвалиды получают питание, рабочую одежду, хотя часто это правило распространяется на всех работников (например, в Бельгии и Великобритании). Во Франции размещение в защищенных мастерских – достаточно редкий случай, чаще – в рабочих центрах помощи. Свободная деятельность может организовываться как, например, в Греции или во Франции, путем организации рабочих центров помощи¹⁰¹.

Деятельность мастерских обеспечивается следующим персоналом: – в сфере профессиональной подготовки: 1 сотрудник на 6 обучающихся инвалидов; – в трудовой сфере: 1 сотрудник на 12 инвалидов; – для инвалидов с тяжелой степенью инвалидности, множественными нарушениями: индивидуальный подбор персонала, чаще всего 1 сотрудник на 4 инвалида. На 120 инвалидов приходится дополнительно 1 социальный работник.

Из плюсов данных мастерских является выполнение трудовой функции, общение с другими людьми, в частности, заведение дружбы и знакомств, трудоустроиться проще, чем на открытом рынке труда¹⁰².

Имеются и отрицательные черты, которые стоит отметить. Данные организации являются коммерческими, и как правило, полную правовую защищенность предоставить не могут, то есть даже не имеют статуса сотрудника, нет договорных прав. Многие работники недовольны своей заработной платой, считая ее

¹⁰⁰ Sheltered employment for persons with disabilities. – <http://www.ilo.org/public/english/revue/download/pdf/visier.pdf> (Дата обращения 11.06.2020).

¹⁰¹ Sheltered employment for persons with disabilities. – <http://www.ilo.org/public/english/revue/download/pdf/visier.pdf> (Дата обращения 11.06.2020).

¹⁰² Migliore A, Grossi T, Mank D, Rogan P. 2008. Why do adults with intellectual disabilities work in sheltered workshops? *Journal of Vocational Rehabilitation* 28(1):29–12. – <https://www.ohchr.org>.

маленькой. Минусом данной мастерской считается низкий уровень оказания помощи инвалидам в переходе на открытый рынок труда.

Перспективами развития правового статуса инвалидов в трудовой деятельности выступают реабилитационные центры. Так, в Санкт-Петербурге существует реабилитационный центр, в котором есть некое количество бригад, которые выполняют разную деятельность. Есть бригады ручной сборки, бригады садоводов, бригады дворников-грузчиков, бригады уборщиков служебных помещений, бригада по пищеблоку.

Лечебно-производственные (трудовые) мастерские как структурные подразделения психоневрологических диспансеров (ПНД) и психиатрических больниц функционируют в соответствии с приказом Минздрава России от 17 мая 2012 г. № 566н «Об утверждении порядка оказания медицинской помощи при психических расстройствах и расстройствах поведения»¹⁰³.

Лечебно-производственные мастерские не должны быть местом постоянного трудоустройства больных и инвалидов. При достижении достаточного уровня работоспособности, освоения трудовых и профессиональных навыков, социальной адаптированности в дальнейшем реабилитация психически больных должна проводиться в условиях промышленного производства с учетом компенсаторных возможностей, личностных установок пациентов, их эмоционального отношения к определенным видам труда, имеющихся профессиональных навыков и динамики состояния. Рекомендуется индивидуальное сопровождение при трудоустройстве инвалидов с психическими нарушениями.

В качестве положительного примера мастерских, организованных ВОС, можно привести опыт Уфимского учебно-производственного предприятия ВОС – Интеграционные мастерские для инвалидов. В настоящее время на предприятии работают более 200 человек, в том числе 120 инвалидов по зрению 1 и 2 группы.

Социальная реабилитация включает в себя комплекс культурных, спортивных, оздоровительных мероприятий. Стараясь сделать жизнь незрячих людей более комфортной, их обучают основам домоводства, ориентированию в городе и на природе. Трудовая реабилитация заключается в производственном обучении и последующем трудоустройстве выпускников спецшколы-интерната № 28 для слепых и слабовидящих детей.

Данное предприятие имеет специально оборудованные места для комфортной трудовой деятельности. Продукция, выполненная работниками этого предприятия, несмотря на ограничения по здоровью, являются высококачественными, в связи с чем завоевали признание крупных городов России, таких как ОАО «АвтоВАЗ», ОАО «Ижмаш», Серпуховский автозавод¹⁰⁴.

¹⁰³ Об утверждении порядка оказания медицинской помощи при психических расстройствах и расстройствах поведения: приказ Минздравсоцразвития РФ от 17 мая 2012 г. № 566н. – СПС «Гарант» (Дата обращения 14.06.2020).

¹⁰⁴ ООО «Уфимское УПП «Электролуч» ВОС». – http://www.elektroluch.ru/?part_id=2 (Дата обращения 11.06.2020).

Существует финансовая поддержка инвалидов, осуществляющих трудовую деятельность, которая называется социальным пособием. Данное пособие выплачивается ежемесячно по результатам анализа работы мастеров за работниками не менее двух месяцев, что отражено в оценочной ведомости в сумме не более 500 рублей. Оценочная ведомость заполняется по каждому работнику, в котором указаны качество работы, продуктивность работы, степень сложности работы, независимость, мотивация, добросовестность, пунктуальность, умение работать в группе, готовность помочь в работе, оценка опасности, условия труда и др. Размер социальных пособий определяется ежегодной комиссией по распределению социальных пособий. Россия не собирается останавливаться и планирует открыть такие организации и в Великих Луках, Перми, Новороссийске и других городах¹⁰⁵.

Если говорить об открытом рынке труда, то правовое регулирование и экономическое развитие тесно связаны, поскольку трудовые отношения и выполнение трудовой функции позволяют государству быть экономически развитым и многое другое.

Европейская модель правового регулирования трудовых отношений характеризуется высоким уровнем социальных гарантий для работников. Трудовое законодательство направлено на сохранение рабочих мест¹⁰⁶. Присутствует высокий законодательно установленный минимальный уровень заработной платы и относительно низкая дифференциация размеров оплаты труда. Государство имеет большое влияние на экономику, социальная направленность на равноправие. Работодатели в данном правовом положении имеют увеличенные расходы на обеспечение социальных гарантий, множество людей живут за счет социальных пособий, увеличенные налоги у предпринимателей.

Российская Федерация единственная страна, которая закрепляет трудовые отношения трудовым договором, заключенным письменным соглашением, в котором предусмотрены все нюансы, как обязанности, так и ответственность.

В Великобритании, США нет трудовых кодексов, трудовые отношения рассматриваются как соглашение об отношениях между работником и работодателем о найме и выплате вознаграждения.

Законодательство Франции укрепляет права людей с ограниченными возможностями, в основном предоставляя возможность для профессиональной переподготовки и обязательного трудоустройства на квотных рабочих местах (Французский Трудовой кодекс (Code du travail)). В то же время для них выделяется около 6 % рабочих мест. Например, предприятия, на которых работает более 20 человек, обязаны принимать на работу инвалидов в соответствии с установленной квотой. Государство поощряет работодателей, заключивших

¹⁰⁵ Жизнь без преград. Мастерские для инвалидов откроют в 2016 году в Великих Луках. — <http://ria.ru/disabled/20130312/926865850.html#ixzz3U6t5Q7Yw> (Дата обращения 14.06.2020).

¹⁰⁶ Филипова, И.А. Сравнительный анализ правового регулирования трудовых отношений в России, Франции, США и Великобритании. / И.А. Филипова // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. – 2017. – № 1. – С. 138.

трудовой договор с инвалидом на срок не менее 12 месяцев. Важно отметить, что государство помогает инвалидам в трудоустройстве.

Законодательство Италии осуществляет быстрое реагирование по поддержке интеграции на рынок труда. Люди с инвалидностью регистрируются в местном отделении ASL (собрание больниц, лабораторий, консультаций, офисов общественного здравоохранения) для проведения специальной оценки состояния здоровья, критериями которого являются функциональный диагноз, социально-профессиональное досье и заключительный отчет. Результаты исследования предоставленной информации позволяют уточнить данные о том, какой вид работы подходит соискателю, после чего это лицо ставится на учет в листе ожидания. Также законодательством Италии учтены льготы в налоговых вопросах, когда из федерального бюджета ежегодно зачисляются средства на счета организаций и предприятий в виде компенсации налогов, уплачиваемых работодателем за инвалида. Работающие инвалиды, со стойким рабочим потенциалом менее 79 %, а также граждане с психическими и умственными недостатками получают крупные денежные компенсации. Возмещение налогов по регионам для этих групп не более 10 % от общей доступной суммы бюджета¹⁰⁷.

Законодательство Германии также закрепляет положения о гарантиях, предоставляемых инвалидам, в виде реабилитации и социальной адаптации. Правительство Германии финансирует социальную интеграцию инвалидов, их трудоустройство, а также предоставляет субсидии и льготы работодателям, принимающих на работу инвалидов. Все это осуществляется в большем приоритете нежели пенсионное финансирование. Приняты государственные программы, в которых поддерживают профессиональное обучение инвалидов по одной из общепризнанных специальностей. Данные программы обучения также поддерживают и обычных сотрудников. Трудовое законодательство Германии предоставляет средства защиты трудовых прав каждому инвалиду. Таким образом, работодатель получает стимул в закреплении соответствующих условий труда для инвалидов. за каждым инвалидом «закреплены» национальные средства. В случае, если инвалиду не понравятся условия работы – он уйдет, а с ним «уйдут» его средства¹⁰⁸.

Законодательство США также разрабатывает государственные программы в вопросах трудовой деятельности инвалидов. Одним из важных направлений является предоставление финансовой помощи работодателям, для оборудования соответствующих рабочих мест, на компенсационные выплаты, а также возможные судебные издержки в связи с использованием труда инвалидов, и льготы по налогообложению. В США нет квотируемых рабочих мест инвалидам. В случае отказа в приеме на работу инвалида грозит крупный штраф. За соблюдением этого

¹⁰⁷ Пряжникова, Е.Ю. Зарубежный опыт сопровождения трудоустройства с инвалидами / Е.Ю. Пряжникова. – <http://мойориентир.рф/публикации/zarubezhnyu-opyt-soprovozhdeniya-trudoustroystva-s-invalidami/>.

¹⁰⁸ Мачульская, Е.Е. Концепция инвалидности в международных и российских нормативных актах / Е.Е. Мачульская // Социальное и пенсионное право. – 2015. – № 4. – СПС «КонсультантПлюс».

вопроса следит Президентский комитет по трудоустройству людей с ограниченными возможностями. В Великобритании гражданин с инвалидностью может подать заявление в систему JobCentrePlus с целью трудоустройства, где им будет заниматься специалист - консультант по трудоустройству с инвалидностью. Консультанты по трудоустройству для людей с ограниченными возможностями проводят оценки и используют различные схемы для разработки плана действий¹⁰⁹. Защита чести, достоинства и деловой репутации в Соединенных Штатах обеспечивается свободой слова, что упрощает подачу заявления и является преимуществом в исках о защите данных.

Изучив Российский и зарубежный опыт показывает, что вовлечение инвалидов в трудовую деятельность имеет широкий спектр действия, который регулируется нормативно-правовыми актами. Однако, виды деятельности имеют свою специфику, позволяющие выполнять лишь несложную работу, и на открытом рынке труда их вряд ли бы взяли. Таким образом, есть и положительные и отрицательные стороны данных организаций.

Вопрос закрепления чести, достоинства и деловой репутации в России достаточно острый, поскольку ни в законодательстве, ни на практике нет легализованного определения данных понятий. Поскольку честь, достоинство и деловая репутация являются однородными гражданско-правовыми категориями, объектами защиты гражданских прав, и наделено рядом общих черт, то регламентация необходима не только на внутригосударственном уровне, ведь в международном праве уделено больше внимания этим понятиям, но и на мировом уровне. Поэтому мировому сообществу еще предстоит их решить, путем совместного законотворчества и установления единообразия правоприменительной практики.

Что касается трудовой деятельности инвалидов, отметим следующее. Для сравнения, в России предоставляют квоты для работы инвалиду в организации в количестве более 100 сотрудников, а в Германии, Франции, Венгрии котируемое место предоставляется организацией, количество сотрудников которых составляет более 20 человек, в Австрии и Польше более 25 человек. В связи с чем процентное соотношение в России это 2–4 %, зарубежом это 5–6 %.

Таким образом, стоит выделить следующие проблемы, которые стоят как преграда при трудоустройстве лиц с ограниченными возможностями здоровья: окружающая среда (это непригодность транспорта, неподходящая инфраструктура), отсутствие либо неподходящее образование инвалида, дискриминация со стороны работодателя, низкая заработная плата, отсутствие социальных льгот и многое другое.

¹⁰⁹ Абабкова, К.Р. Проблема трудоустройства инвалидов в РФ: причины, последствия, зарубежный опыт ее решения. / К.Р. Абабкова. – Актуальные проблемы права. – 2018. – № 5. – С. 6.

Также, чтобы повлиять и дать мотивацию для работодателя, думаем, необходимо вводить дополнительные экономические и социальные стимулы, выражающиеся в налоговых и иных преференциях, финансировании.

Однако, это то, что государство, итак, спустя какое-то время выполняет, поэтому необходимо закрепить законодательно обязанность организации при ее формировании и работодателя закреплять квотируемое место для инвалида, поскольку сейчас оно выполняется лишь как право, и административный штраф в такую сумму является не является неподъемной.

Вывод по разделу 3

Дискриминация по признаку инвалидности в России и за рубежом актуальна всегда. Зарубежный опыт достаточно шире, применение норм в сфере защиты трудовой деятельности инвалидов глобальный. Трудоустроенных инвалидов в разы больше.

Проблема низкой ответственности работодателя при нарушении чести, достоинства и деловой репутации, выражаемая в отсутствии должной мотивации брать на работу лицо с инвалидностью особо актуальна. Для разрешения данной проблемы предлагается ужесточить меры по привлечению к ответственности работодателей при не выделении квотируемого места для инвалидов, в частности внести изменения в статью 5.42 КоАП увеличив штраф от пятидесяти тысяч рублей для должностных лиц и ИП, от 100 тысяч для юридических лиц.

Поскольку анализ судебных решений по данной статье удручает и указывает на низкую ответственность работодателей, которые платят маленький штраф, что является маленькой санкцией и продолжают практику несоблюдения прав инвалидов. Государство должно обеспечить создание, и оказание поддержки уже существующим специализированным предприятиям и организациям в виде финансирования, где работники-инвалиды смогут осуществлять трудовую деятельность.

Перспективным выступает новость от Министерства труда в РФ, в котором глава ведомства, Антон Котяков сообщает, что готовится законопроект, обязывающий работодателей предоставлять квотируемое место инвалиду и заполнить его. В настоящее время работодатели лишь предоставляют квотируемые места, но не заполняют их. Также разрабатываются нормативно-правовые акты, которые позволят трудоустроиваться на удаленную работу и занятость. Это важный эксперимент по внедрению электронного кадрового документооборота. Таковы реалии нынешнего времени.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя итог исследования положений и вопросов, рассмотренных в выпускной квалификационной работе, можно сделать следующие выводы, имеющие как теоретическое, так и практическое значение.

Российская Федерация является большой, многонациональной страной, где права и свободы граждан занимают первостепенную роль. Конституция Российской Федерации закрепляет и гарантирует каждому гражданину права и свободы, закрепленные в Конституции, законах и предусмотренные международными обязательствами государства. Гарантиями обеспечения прав работников является защита их чести и достоинства и деловой репутации.

Значение международно-правовых актов, в частности, международный опыт имеют колоссальное значение в вопросах защиты чести, достоинства и деловой репутации. Существует огромное количество норм, направленных на защиту, поддержание и улучшение качества жизни граждан, которые позволяют жить и трудиться на равных условиях, без какого-либо ущемления в правах и дискриминации.

Одними из основополагающих принципов современного трудового права является свобода труда, запрещение принудительного труда и, взаимосвязанной с ними недопустимостью дискриминации. Тем не менее в трудовых отношениях лица с ограниченными возможностями здоровья испытывают наибольшие сложности в процессе реализации права на труд, по сравнению с другими социальными группами. Действующее законодательство Российской Федерации не содержит норм, довольно действенно регулирующих данные проблемы.

Упущения есть и в социально-правовом и психологическом характере, которые обозначаются препятствием конкурентоспособности работников с инвалидностью. К таковым относятся недостаточная информированность и квалификация отдела кадров и по подбору персонала, психологическая неготовность иметь трудовые отношения с лицом, имеющим инвалидность, отсутствие финансовой и организационной возможности в вопросе адаптации условий труда. Это выражается в отсутствии взаимодействия с органами государственной власти, органами местного самоуправления и другими.

Существуют и проблемы при трудоустройстве инвалидов, такие как: окружающая среда (это непригодность транспорта, неподходящая инфраструктура), отсутствие либо неподходящее образование инвалида, дискриминация со стороны работодателя, низкая заработная плата, отсутствие социальных льгот и многое другое.

Выделены следующие проблемы и пути их решения.

1. Вывод по разделу 1.

Отсутствие понятий «честь», «достоинство», «деловая репутация» в Трудовом кодексе РФ. Выявлена на основе анализа действующего законодательства. Для решения данной проблемы необходимо внести изменения в ТК РФ в статью 2, добавив термины честь, достоинство и деловая репутация, а также их защиту и изложить в следующей редакции: «обеспечение права работников на защиту чести

в период трудовой деятельности», «обеспечение права работников на защиту деловой репутации в период трудовой деятельности».

В ст. 2 ТК РФ предусмотрено право работника на защиту лишь своего достоинства в период трудовой деятельности; о защите чести или деловой репутации не упоминается. Некоторые авторы относят такую конструкцию к категории лексических казусов. Однако логичнее было бы предположить, что законодатель применил выработанный еще в доктрине советского трудового права подход, согласно которому категория «достоинство» является центральной по отношению к таким категориям, как «честь» и «деловая репутация». А потому закрепил в ТК РФ только право работника на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности. Тем самым законодатель использовал понятие «достоинство» работника в широком смысле этого слова, включив в него и понятие достоинства как внешнюю оценку качеств личности, и понятие чести как внутреннюю морально-нравственную оценку, и оценку профессиональных качеств.

Ожидаемый правовой эффект заключается в закреплении данных понятий и их разграничение позволит оценивать трудовые права по отдельности, То есть честь как нравственную категорию, выраженную в личной самооценке и оценке общества, достоинство – ценность человека как личности, а не как средства достижения целей, поставленных работодателем, и принадлежит каждому в равной степени вне зависимости от его трудовых показателей как работника, деловая репутация как оценка деловых качеств.

2. Вывод по разделу 2.

Нарушение чести, достоинства и деловой репутации инвалида при трудоустройстве, выражающейся в отсутствии должной поддержки в адаптации на рабочем месте. Выявлена на основе судебной практики. Пути решения: дополнить Закон «О занятости населения в РФ» в статью 13.1 «...обязать орган исполнительной власти субъекта РФ осуществлять сопровождаемую занятость за каждым инвалидом, состоящим в «Центре занятости населения» либо обязать работодателя выбрать из числа сотрудников или нанять специального сотрудника для более продуктивного результата при трудоустройстве и выполнении трудовой деятельности, который проследит за адаптацией».

Рекомендации по изменению законодательства заключаются в предоставлении Центром занятости населения инвалидам услуг по сопровождению, заключающуюся в обеспечении стабильности и адаптации в работе. Данная услуга является внесудебным способом защиты чести, достоинства и деловой репутации лица с ограниченными возможностями здоровья, поскольку позволяет найти подходящую работу и оказать индивидуальную помощь.

Ожидаемый правовой эффект заключается в том, чтобы образом, исключить любые дискриминации при информированности о наличии вакансии, допускать конкурсное избрание на должности соответствует состоянию здоровья, предоставлять необходимое повышение квалификации, закреплять доступную среду внутри организации. Если в организации будет закреплена такая вакансия на

постоянной основе, то количество возникающих вопросов будет решаться намного быстрее.

3. Вывод по разделу 2.

Не предоставление квотируемого рабочего места лицу с инвалидностью из-за не соответствующих деловых качеств, недостаточной финансовой возможности, и другое как нарушение деловой репутации.

Проблема выявлена на основе анализа научной литературы, действующего законодательства и судебной практики.

Пути решения: принятие государством нормативной базы для поддержки организаций и предприятий путем дополнительного финансирования и субсидирования, которая стимулирует работодателей устанавливать квоты и принимать на работу лиц с инвалидностью, обеспечив необходимые условия труда и другие льготы.

Рекомендации по изменению законодательства заключаются в субсидировании, которое должно производиться из регионального бюджета, осуществляемое на весь период действия мероприятия, направленное на оплату при получении образования, повышении квалификации. Возмещению затрат работодателей подлежат поступление на коммерческую специальность, предоставление необходимых учебных материалов, затраты, возникающие в ходе получения и повышения квалификации.

Существующая нормативная база, закреплённая, например, в ст. 21–23 ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ», ст. 92, 224 ТК РФ гласят о предоставлении квот инвалидам, установлении соответствующих условий труда, дополнительных гарантиях. Но всего этого недостаточно. Судебная практика показывает, что нарушается достоинство работников, их деловых качеств. Центром занятости предусмотрено сопровождение и оплата обучения инвалиду, финансирование которых происходит из регионального бюджета. Не все инвалиды закрепляются в Центрах занятости, а самостоятельно ищут работу и пытаются трудоустроиться.

Ожидаемый правовой эффект заключается в том, что эти нормы позволят защитить достоинство работников с инвалидностью, запретить дискриминацию по признаку инвалидности, обеспечивая труд наравне с другими лицами. Поэтому необходимо закрепить в самих организациях сопровождающие должности. Таким образом, внедрение такой нормативной базы необходимо, как показывает опыт недавно введенных мероприятий в Омской области, где уже более 50 организаций осуществляют реализацию гарантий по получению бесплатного профессионального образования, выделению квотируемого места, сопровождение и помощь в адаптации на рабочем месте, повышение качества межведомственного взаимодействия между органами службы занятости и органами медико-социальной экспертизы.

4. Вывод по разделу 3.

Низкая ответственность работодателя при нарушении чести, достоинства и деловой репутации, выражаемая в отсутствии должной мотивации брать на работу лицо с инвалидностью. Выявлена на основе анализа статьи 5.42 КоАП РФ. Пути

решения: изменение статьи 5.42 КоАП РФ путем увеличения штраф от 50 тысяч рублей для должностных лиц и ИП, от 100 тысяч для юридических лиц.

Рекомендации по изменению законодательства выражаются в том, что судебная практика по данным делам различна. За последние полтора года рассмотрены и вынесены решения по двадцати трем делам, где имеются как удовлетворенные требования, так и неудовлетворенные. Однако, в большинстве случаев прослеживается необоснованный отказ, выраженный в косвенной дискриминации, это тот случай, когда есть требования, которые формально одинаковы для всех, по сути, ставят людей с ограниченными возможностями в неравное положение. В частности, не предоставляют условия труда, выделяют вакансии по профессиям, по которым отсутствует вероятность подбора кандидатуры из числа лиц с инвалидностью.

Ожидаемый правовой эффект выражается в том, что анализ судебных решений по данной статье удручает и указывает на низкую ответственность работодателей, которые платят маленький штраф, что является маленькой санкцией и продолжают практику несоблюдения прав инвалидов. Государство должно обеспечить создание, и оказание поддержки уже существующим специализированным предприятиям и организациям в виде финансирования, где работники-инвалиды смогут осуществлять трудовую деятельность.

Перспективным выступает новость от Министерства труда в РФ, в котором глава ведомства, Антон Котяков сообщает, что готовится законопроект, обязывающий работодателей предоставлять квотируемое место инвалиду и заполнить его. В настоящее время работодатели лишь предоставляют квотируемые места, но не заполняют их. Также разрабатываются нормативно-правовые акты, которые позволят трудоустроиться на удаленную работу и занятость. Это важный эксперимент по внедрению электронного кадрового документооборота.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

Раздел I Нормативные правовые акты

1. Конвенция о защите прав человека и основных свобод (Заключена в г. Риме 04.11.1950) (с изм. и доп). – СПС «Консультант Плюс».
2. Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации, принятая Генеральной Ассамблеей ООН 21 декабря 1965 г. // Ведомости ВС СССР. 1969. 18 июня. – № 25. – Ст. 219.
3. Конвенция № 100 Международной организации труда «Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности». Принята в г. Женеве 29.06.1951 г. на 34-ой сессии Генеральной конференции МОТ // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1956. – № 10. – Ст. 202.
4. Конвенция о правах инвалидов: принята резолюцией Генеральной ассамблеи ООН от 13 декабря 2006 г. – № 61/106. – http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/disability.
5. Европейская социальная хартия (пересмотренная) (принята в г. Страсбурге 03.05.1996 г.). – СПС «Консультант Плюс».
6. Устав Организации Объединенных Наций, принятый в г. Сан-Франциско 26 июня 1945 г. // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. Вып. XII. – М., 1956. – С. 14–47.
7. Декларация относительно целей и задач Международной Организации Труда (1944 г.) // Устав Международной организация труда и Регламент Международной конференции труда. Женева: Международное бюро труда, 1996. – С. 23–25.
8. Директива Совета Европейского Союза 2000/78/ЕС от 27 ноября 2000 г. «О создании общих стандартов в поддержку равноправия в сфере занятости и труда». – СПС «Консультант Плюс».
9. Конституция Российской Федерации принята всенародным голосованием 12.12.1993 г. – СПС «Гарант».
10. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51–ФЗ. – СПС «Консультант Плюс».
11. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. № 138–ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. № 46. – Ст. 4532.
12. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 г. № 63–ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1996. № 25. – Ст. 2954.
13. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195–ФЗ. – СПС «Консультант Плюс».
14. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197–ФЗ. – СПС «Консультант Плюс».

15. Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 г. № 181–ФЗ. – СПС «Консультант Плюс».
16. Федеральный закон «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» от 27 июля 2006 г. № 149–ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2006. № 31 (ч. I). – Ст. 3448.
17. Закон Российской Федерации «О средствах массовой информации» от 27 декабря 1991 г. № 2124–1. – СПС «Консультант Плюс».

Раздел II Литература

1. Абабкова, К.Р. Проблема трудоустройства инвалидов в РФ: причины, последствия, зарубежный опыт ее решения. / К.Р. Абабкова. – Актуальные проблемы права. – 2018. – № 5. – С. 6.
2. Алексеев, С.С. Механизм правового регулирования в социалистическом государстве / С.С Алексеев. – М., 1966. – С. 50.
3. Алексеев, С.С. Общая теория права: учебник / С.С. Алексеев. – М.: Проспект, 2009. – С. 406.
4. Андреев, Ю.Н. Механизм гражданско-правовой защиты / Ю.Н. Андреев – М., 2010. – С. 205.
5. Апринич, М.Л. Проблемы гражданско-правового регулирования личных неимущественных отношений, не связанных с имущественными: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. / М.Л. Апринич. – СПб., 2001. – 22 с.
6. Бару, М.И. Охрана трудовой чести по советскому законодательству / М.И. Бару. – М., 1966. – С. 15.
7. Бацвин, Н. Анализ судебной практики по делам, связанным с дискриминацией на работе / Н. Бацвин // Трудовое право. – 2013. – № 4. – С. 19.
8. Бутнев, В.В. Понятие механизма защиты субъективных прав / В.В. Бутнев // Механизм защиты субъективных гражданских прав. – Ярославль, 1990. – С. 11.
9. Вавилин, Е.В. Осуществление и защита гражданских прав / Е.В. Вавилин / Российская акад. наук, Ин-т государства и права. – М., 2009. – С. 95.
10. Головина, С.Ю. Трудовое право России: проблемы теории. / С.Ю. Головина. – Екатеринбург, 2006. – С. 179.
11. Гокова, О.В. Формирование в регионе условий для трудоустройства лиц с ограниченными возможностями здоровья (на примере Омской области). / О.В. Гокова // «Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2019. – № 1. – С. 118.
12. Горбачева, С.В. Самозащита прав по российскому законодательству: Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук / С.В. Горбачева. – Н. Новгород, 2005. – С. 12.
13. Даль, В.И. Толковый словарь живого великорусского языка / В.И. Даль. – М., 2003. – Т. 1: А-З. – С. 479.

14. Дробышевская, Т.В. Личные неимущественные права граждан и их правовая защита / Т.В. Добрышевская. – Красноярск, 2001. – С. 93.
15. Жизнь без преград. Мастерские для инвалидов откроют в 2016 году в Великих Луках. – <http://gia.ru/disabled/20130312/926865850> (Дата обращения 14.06.2020).
16. Зуб, П.П. Правовые проблемы содействия занятости населения в Российской Федерации на современном этапе: дис. канд. юрид. наук / П.П. Зуб. – Екатеринбург, 1999. – 115 с.
17. Зубкова, В.И. Ответственность за преступления против личности по законодательству России / В.И. Зубкова. – М., 2005. – С. 213.
18. Иванов, С.А. Личность в советском трудовом праве. / С.А. Иванов, Р.З. Лившиц. – М., 1982. – С. 112.
19. Ильинская, О. И. Международно-правовые аспекты защиты инвалидов / О.И. Ильинская // Журнал российского права. – 2013. – № 10. – С. 97.
20. Кон, И.С. Словарь по этике / И.С. Кон. – М., 1983. – С. 85.
21. Козырева, И.А. Прямая и косвенная дискриминация в сфере труда и занятости инвалидов: анализ проблемы / И.А. Козырева, С.С. Чабанова. – 2017. – № 6. – С. 174.
22. Кузрилиян, А.Н. Краткий юридический словарь / А.Н. Кузрилиян. – М., 2007. – С. 1070.
23. Кузнецов, С.А. Большой толковый словарь русского / С.А. Кузнецов. – СПб., 1998. – С. 251.
24. Кудаева, Е.Г. Социальные барьеры трудоустройства инвалидов в современном российском обществе: дисс. канд. социолог. наук / Е.Г. Кудаева. – Саранск, 2009. – 95 с.
25. Лазарева, Н.С. Теоретические аспекты дискриминации на рынке труда: дисс. канд. экон. наук / Н.С. Лазарева. – Иркутск, 2005. – 78 с.
26. Ларицкая, М.Л. Права лиц с ограниченными возможностями и механизмы их защиты на международном, европейском и российском уровнях / М.Л. Ларицкая // Вестник Томского государственного университета. – 2013. – № 373. – С. 105.
27. Лопатников, Л.И. Экономико-математический словарь. Словарь современной экономической науки / Л.И. Лопатников. – М., 2003. – С. 58.
28. Лушников, А.М. Курс трудового права: В 2-х т. Т. 1. Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право: учебник / А.М. Лушников. – М.: Проспект, 2003. – С. 159.
29. Лыгин, Р.Н. Вопросы обеспечения прав и свобод человека и гражданина при заключении трудового договора: дис. канд. юрид. наук / Р.Н. Лыгин. – М., 2003. – 162 с.
30. Лютов, Н.Л. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования: науч.-практ. пособие / Н.Л. Лютов. – М.: Центр соци-ал.-трудовых прав, 2012. – С. 57.

31. Лютов, Н.Л. Дискриминация и дифференциация в трудовом праве: сравнительно-правовой аспект / Н.Л. Лютов // Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения: материалы V Международной научно-практической конференции / под ред. К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 2009. – С. 117.
32. Малеина, М.Н. Личные неимущественные права граждан: понятие, осуществление, защита / М.Н. Малеина. – М., 2000. – С. 8.
33. Мачульская, Е.Е. Концепция инвалидности в международных и российских нормативных актах / Е.Е. Мачульская // Социальное и пенсионное право. – 2015. – № 4. – СПС «КонсультантПлюс».
34. ООО «Уфимское УПП «Электролуч» ВОС». – http://www.elektroluch.ru/?part_id=2 (Дата обращения 11.06.2020).
35. Ожегов, С.И. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеол. выражений / С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова // Рос. акад. наук. Ин-т рус. яз. им. В.В. Виноградова. – М., 1999. – С. 110.
36. Ожегов, С.И. Словарь русского языка / С.И. Ожегов, под общ. ред. Л.И. Скворцова. – М., 2004. – С. 225.
37. Пряжникова, Е.Ю. Зарубежный опыт сопровождения трудоустройства с инвалидами. – <http://мойориентир.рф/публикации/zarubezhnyu-opyt-soprovozhdeniya-trudoudtroystva-s-invalidami/>.
38. Пузыревский, С.А. Правовое регулирование государственной политики в области занятости населения в РФ: дис. канд. юрид. наук / С.А. Пузыревский. – М., 2001. – 66 с.
39. Сергеев, А.П. Гражданское право: в 3 т. / А.П. Сергеев, под ред. Ю.К. Толстого. – М., 2004. Т. 1. – С. 7.
40. Серегина, Л.В. Социально-правовые гарантии гражданам, ищущим работу: автореф. дис. канд. юрид. наук / Л.В. Серегина. – М., 2012. – 14 с.
41. Сухарева, А.Я. Большой юридический словарь / А.Я. Сухарева, под ред. В.Е. Крутских. – М., 2001. – С. 205.
42. Суханов, Е.А. Гражданское право / Е.А. Суханов. – М., 1998. – Т. 1. – С. 33.
43. Сытин, Л.В. К вопросу о ратификации Конвенции ООН о правах инвалидов в Российской Федерации / Л.В. Сытин, Л.В. Лыхина // Вестник Всероссийского общества специалистов по медико-социальной экспертизе, реабилитации и реабилитационной индустрии. – 2010. – № 1. – С. 9.
44. Стукен, Т.Ю. Дискриминация в социально-трудовых отношениях: экономико-институциональный аспект: дисс. док. экон. наук / Т.Ю. Стукен. – Омск, 2009. – 79 с.
45. Толбухина, Н. Неожиданные грабли, или куда нечаянно может «наступить» работодатель / Н. Толбухина // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2017. – № 6. – С. 36.
46. Ушаков, А.А. Комментарий к подразделу 3 «Объекты гражданских прав» раздела I «Общие положения» части первой Гражданского кодекса РФ / А.А. Ушаков. – СПС «Консультант Плюс».

47. Фидиркин, А.В. Социальный маркетинг и стратегия интеграции инвалидов в общество: дис. д-ра социолог. наук. / А.В. Фиридкин. – Новосибирск, 2002. – 119 с.
48. Филипова, И.А. Сравнительный анализ правового регулирования трудовых отношений в России, Франции, США и Великобритании / И.А. Филипова // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. – 2017. – № 1. – С. 138.
49. Хакимулин, А.Р. Особенности механизма судебной защиты субъективных гражданских прав и охраняемых законом интересов в исковом процессе / А.Р. Хакимулин. – СПб., 2004. – С. 405.
50. Храпылина, Л.П. Профессиональная реабилитация и трудоустройство инвалидов в условиях перехода к рыночным отношениям: дис. д-ра экон. наук. / Л.П. Храпылина. – М., 1994. – 51 с.
51. Хохлова, Е.Б. Трудовое право России: учебник для вузов / Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. – М.: Юрайт, 2008. – С. 149.
52. Чуксина, В.В. Дискриминация по признаку инвалидности в трудовых отношениях / В.В. Чуксина, Н.Н. Комиссаров // Право и законодательство. – 2015. – Т 25. – № 1. – С. 130.
53. Шумова, Ю.В. Дискриминация по признаку инвалидности в трудовых отношениях / Ю.В. Шумова // Проблемы и вопросы гражданского права. – 2014. – Т.14. – № 2. – С. 90.
54. Шундиков, К.В. Механизм правового регулирования: учебное пособие / К.В. Шундиков. под ред. А.В. Малько. – Саратов, 2001. – С. 95.
55. Эрделевский, А.М. Компенсация морального вреда / А.М. Эрделевский. – М., 2000. – С. 107.
56. Fostering Social Enterprise: An examination of the development of social enterprise in the US and Europe (2010). – <http://scholarship.law.duke.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1052&context=djcil> (Дата обращения 14.06.2020).
57. Migliore, A Why do adults with intellectual disabilities work in sheltered workshops? / A. Migliore, T. Grossi, D. Mank, P. Rogan / Journal of Vocational Rehabilitation. – 2008. – Vol. 28(1). – p. 12–29.
58. Sheltered employment for persons with disabilities. – <http://www.ilo.org/public/english/revue/download/pdf/visier.pdf> (Дата обращения 11.06.2020).
59. Thematic Study on the Work and Employment of Persons with Disabilities. Report of the Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights. – <https://www.ohchr.org>.
60. Visier, L. Sheltered employment for persons with disabilities / L. Visier / International Labour Review. – 1998. – Vol. 137(3). – p. 65–347. – [eric.ed.gov?id=EJ578936](http://eric.ed.gov/?id=EJ578936) (Дата обращения 15.06.2020).

1. Постановление Конституционного Суда РФ от 27 января 1993 г. № 1-П // Ведомости СНД и ВС РФ. – 1993. – 8 апреля. – № 14. – Ст. 508.
2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 31 октября 1995 г. № 8 «О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия» // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. – 1996 г. – № 2. – С.1.
3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда» от 20 декабря 1994 г. // Трудовое законодательство. Сборник нормативных актов. – М. 2002 г. – С. 593.
4. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10 октября 2003 г. № 5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. – 2003 г. – № 12.
5. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24 февраля 2005 г. № 3 «О судебной практике по делам о защите чести и достоинства граждан, а также деловой репутации граждан и юридических лиц» // Бюллетень Верхов. Суда Рос. Федерации. – 2005. – № 4.
6. Определение Конституционного Суда РФ от 15 мая 2007 г. № 378-О-П // Вестник Конституционного Суда РФ. – 2007. – № 6.
7. Постановление Главного государственного санитарного врача РФ «Об утверждении СП 2.2.9.2510-09 «Гигиенические требования к условиям труда инвалидов»» от 18 мая 2009 г. № 30 // Российская газета. – 2009. – 17 июня. – № 108.
8. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17 мая 2012 г. № 566н «Об утверждении порядка оказания медицинской помощи при психических расстройствах и расстройствах поведения». – СПС «Гарант» (Дата обращения 14.06.2020).
9. Информационное письмо Президиума Высшего Арбитражного Суда РФ от 23 сентября 1999 г. № 46 «Обзор практики разрешения арбитражными судами споров, связанных с защитой деловой репутации» // Вестник Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации. – 1999 г. – № 11.
10. Ведомости Верховного Совета СССР. – 1976. – № 17. – ст. 29.
11. Собрание законодательства Российской Федерации. – 1998. – № 20. – ст. 2143.
12. Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2007. – Март. – № 3.
13. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 22 июля 2019 г. № 5-КГ19-71. – <https://www.v2b.ru/documents/opredelenie-vs-rf-ot-22-07-2019-5-kg19-71/>.
14. Решение № 2-7048/2018 2-7048/2018~М-6637/2018 М-6637/2018 от 11 сентября 2018 г. по делу № 2-7048/2018. – <https://sudact.ru/regular/doc/OugwLAXhA25h/>.

15. Решение № 12-366/2019 от 15 августа 2019 г. по делу № 12-366/2019. – <https://sudact.ru/regular/doc/JMetI6g1dbYs/>.
16. Решение № 12-1100/2019 от 26 ноября 2019 г. по делу № 12-1100/2019. – <https://sudact.ru/regular/doc/uXZWNcqAiyuR/>.
17. Офиц. Сайт Прокуратуры Челябинской области. – <http://www.chelproc.ru/news/?id=19667>.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Судебная практика

Решение № 2-7048/2018. Истец обратился в суд с вышеуказанным иском, в обоснование указав, что он работает в АО «ИРМАСТ-ХОЛДИНГ», в качестве руководителя службы охраны труда, пожарной безопасности и охраны окружающей среды с ДД.ММ.ГГ по сегодняшний день. Истец излагает, что справку о наличии инвалидности он предоставлял три раза в отдел кадров, и при выходе в отпуск, приложил и к этому заявлению для льготного выхода в отпуск. В период с ДД.ММ.ГГ. по ДД.ММ.ГГ. истец находился на больничном, но М.Т.А. это никак не смущало, свои требования она объясняла заботой о здоровье истца, при этом сообщая ДД.ММ.ГГ., что она отправила запрос в компетентные органы. Кроме того, по утверждению истца, руководитель кадровой службы И.М.А, заявила, что нет никаких документов, свидетельствующих о том, что свидетельство об инвалидности и ИПР истец предъявлял работодателю, и опять же напоминая, что издан приказ о сокращении должности истца.

Истец считает, что действия работодателя являются дискриминационными.

Истец полагает, что действия работодателя направлены на то, чтоб истец написал заявление об уходе (в августе этого года истцу исполняется 63 года), что также, по мнению истца, является дискриминацией по возрасту.

Также, по мнению истца, действиями работодателя ему нанесен моральный и физический вред, выражающийся в том, что переписку по поводу его справки об инвалидности видело много работников и тем самым представитель работодателя (М.Т.А.) поставила истца в унижительное положение, а также ухудшилось состояния его здоровья.

На основании изложенного, истец просит суд признать действия работодателя дискриминационными и взыскать с АО «ИРМАСТ-ХОЛДИНГ» в пользу истца в счет компенсации морального и физического вреда 100 000 рублей.

Истец Г.Р.П. является инвалидом третьей группы бессрочно, что не оспаривалось сторонами и подтверждено представленными в деле документами.

Г.Р.П. считает действия работодателя по истребованию от него справки об инвалидности и индивидуальной программы реабилитации инвалида (ИПР), нарушающими законные права истца, по мнению истца данные требования являются дискриминацией истца, как инвалида, поскольку ранее он уже сдавал указанные документы в отдел кадров организации.

Указанные в пункте 3 «Методических рекомендаций по выявлению признаков дискриминации инвалидов при решении вопросов занятости» обстоятельства и действия со стороны ответчика в отношении истца по настоящему делу в ходе судебного разбирательства судом не установлены, в связи с чем суд полагает необходимым отказать в удовлетворении искового требования признать действия работодателя дискриминационными.

Согласно ст. 1 ГК РФ при установлении, осуществлении и защите гражданских прав и при исполнении гражданских обязанностей участники гражданских

правоотношений должны действовать добросовестно, никто не вправе извлекать преимущество из своего незаконного или недобросовестного поведения.

В силу пункта 1 статьи 10 ГК РФ не допускаются осуществление гражданских прав исключительно с намерением причинить вред другому лицу, действия в обход закона с противоправной целью, а также иное заведомо недобросовестное осуществление гражданских прав (злоупотребление правом).

Согласно части 1 статьи 56 ГПК РФ каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основание своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом.

На основании ст. 67 ГПК РФ суд оценивает доказательства по своему внутреннему убеждению, основанному на всестороннем, полном, объективном и непосредственном исследовании имеющихся в деле доказательств.

В соответствии с ч. 2 ст. 195 ГПК РФ суд основывает решение только на тех доказательствах, которые были исследованы в судебном заседании.

Согласно статье 151 ГК РФ – если гражданину причинен моральный вред (физические или нравственные страдания) действиями, нарушающими его личные неимущественные права либо посягающими на принадлежащие гражданину другие нематериальные блага, а также в других случаях, предусмотренных законом, суд может возложить на нарушителя обязанность денежной компенсации указанного вреда.

В статье 237 ТК РФ закреплено, что моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Требования о возмещении морального и физического вреда в сумме 100 000 рублей обосновываются истцом ухудшением состояния здоровья, а также тем обстоятельством, что переписка по поводу справки об инвалидности видела много работников, и тем самым представитель сотрудник отдела кадров М.Т.А. поставила истца в унижительное положение.

Однако, нарушения трудовых отношений со стороны работодателя выявлены не были, переписка между истцом и ответчиком не имеет никакой причинно-следственной связи с дискриминацией.

Анализируя вышеприведенные нормы закона и обстоятельства дела, суд приходит к выводу, что относимые и допустимые доказательства в обоснование исковых требований сторона истца суду не представила, а в ходе судебного разбирательства судом не установлены обстоятельства, указывающие на то, что Г.Р.П. подвергся дискриминации в сфере труда со стороны работодателя по вышеуказанным мотивам, в связи с чем считает, что для удовлетворения искового

требования признать действия работодателя дискриминационными и производного от него требования взыскать с АО «ИРМАСТ-ХОЛДИНГ» в пользу истца в счет компенсации морального и физического вреда 100 000 рублей оснований не имеется и в удовлетворении иска следует отказать полностью¹¹⁰.

¹¹⁰ Решение № 2–7048/2018 2–7048/2018~М-6637/2018 М–6637/2018 от 11 сентября 2018 г. по делу № 2–7048/2018. – <https://sudact.ru/regular/doc/OugwLxhA25h/>.

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Судебная практика

Определение № 25 – КГ19 – 7 от 2018 года определено, Ш. 30 мая 2018 г. обратилась в суд с иском к федеральному казенному учреждению здравоохранения «Медико-санитарная часть Министерства внутренних дел Российской Федерации по Астраханской области» и просила взыскать с ответчика оплату за сверхурочную работу за период с 13 августа 2013 г. по 13 февраля 2018 г. в размере 51 197 руб. 85 коп., доплату за работу во вредных условиях труда за период с 13 октября 2015 г. по 13 февраля 2018 г. в размере 4121 руб. 20 коп., материальную помощь в размере 7629 руб. 44 коп., компенсацию за несвоевременную оплату труда в размере 19 933 руб. 39 коп., компенсацию морального вреда в размере 50 000 руб. и расходы на оплату услуг представителя в размере 5000 руб.

Судом установлено и следует из материалов дела, что Ш. с 5 марта 1968 г. на основании трудового договора работала в МСЧ МВД России по Астраханской области сначала в должности санитарки стационара медслужбы хозяйственного отдела, с 1 декабря 2008 г. – в должности санитарки физиотерапевтического кабинета амбулаторно-поликлинического отделения

13 августа 2013 г. бюро № 4 - филиала федерального казенного учреждения «Главное бюро медико-социальной экспертизы по Астраханской области» (далее – бюро № 4 – филиала ФКУ «Главное бюро медико-социальной экспертизы по Астраханской области») Ш. была установлена II группа инвалидности на срок до 1 сентября 2014 г. 12 августа 2014 г. врачебная комиссия МСЧ МВД России по Астраханской области направила Ш. на медико-социальную экспертизу. 19 августа 2014 г. по результатам проведения медико-социальной экспертизы бюро № 4 – филиала ФКУ «Главное бюро медико-социальной экспертизы по Астраханской области» Ш. установлена II группа инвалидности бессрочно. В группе кадров МСЧ МВД России по Астраханской области с 2014 г. имелись данные о наличии у Ш. II группы инвалидности. 26 ноября 2014 г. между МСЧ МВД России по Астраханской области в лице его начальника и Ш. заключено дополнительное соглашение к трудовому договору, в соответствии с п. 3 которого продолжительность ежедневной работы Ш. составляет 8 часов. При этом режим работы (рабочие дни, выходные дни, время начала и окончания работы) предусматривался графиком работы, правилами внутреннего трудового распорядка и данным дополнительным соглашением. В октябре 2015 г. в МСЧ МВД России по Астраханской области была проведена специальная оценка условий труда рабочих мест.

Была произведена оценка условий труда, в связи с чем должность истца подпадает под 3 класс 3,2 подкласс вредности. В связи с чем истец написала заявление об оказании материальной помощи, работодатель отказал в приеме заявления. 14 февраля 2018 года истец была уволена в связи с отсутствием у работодателя работы, необходимой работнику в соответствии с медицинским заключением.

Решением суда, оставленным без изменения апелляционным определением, в удовлетворении исковых требований Ш. отказано.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала, что состоявшиеся по делу судебные акты приняты с нарушением норм действующего законодательства.

В ст. 92 ТК РФ перечислены категории работников, для которых устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

Частью 3 ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Судебные инстанции не учли, что работодатель (МСЧ МВД России по Астраханской области), зная в 2014 г. о наличии у Ш. II группы инвалидности и располагая документами, подтверждающими данное обстоятельство, в нарушение требований абзаца четвертого ч. 1 ст. 92 ТК РФ и ч. 3 ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ не установил Ш. сокращенную продолжительность рабочего времени, вследствие чего она с учетом продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю, установленного трудовым договором в редакции дополнительного соглашения от 26 ноября 2014 г., еженедельно перерабатывала по 5 часов.

В удовлетворении требования Ш. о взыскании с МСЧ МВД России по Астраханской области в ее пользу доплаты за работу во вредных условиях труда со ссылкой на то, что дополнительное соглашение к коллективному договору МСЧ МВД России по Астраханской области на 2016-2019 гг. от 2 августа 2016 г. № 36, предусматрившее данную выплату, заключено 12 марта 2018 г. и распространяется только на действующих работников ответчика, к числу которых истец, уволенная с работы 14 февраля 2018 г., не относится.

В соответствии с подп. 1.1 Условий гражданскому персоналу, занятому на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, за исключением гражданского персонала, указанного в подп. 1.3, устанавливаются доплаты в следующих размерах: – за работу в тяжелых и вредных условиях труда – до 12 процентов оклада; – за работу в особо тяжелых и особо вредных условиях труда – до 24 процентов оклада.

Требования Ш. о взыскании материальной помощи, исходили из того, что данная выплата не носит стимулирующий или компенсационный характер, не является элементом оплаты труда, решения о выплате Ш. материальной помощи начальником МСЧ МВД России по Астраханской области не принималось.

В связи с этим заслуживающим внимания является довод кассационной жалобы Ш. о том, что она в подтверждение своей позиции по иску ссылалась на выписку из акта внеплановой проверки отдельных вопросов финансово-хозяйственной деятельности МСЧ МВД России по Астраханской области от 30 июня 2018 г. как в суде первой, так и в суде апелляционной инстанции, однако суды данный документ не исследовали и результат его оценки в судебных постановлениях не отразили, а потому вывод судебных инстанций об отказе в удовлетворении исковых

требований Ш. в том числе о взыскании материальной помощи является неправомерным.

С учетом допущенных работодателем нарушений трудовых прав Ш. на получение доплаты за работу во вредных условиях труда, оплаты за сверхурочную работу, оказание материальной помощи подлежали разрешению судебными инстанциями требования истца о взыскании компенсации за несвоевременную оплату труда и возмещении морального вреда в соответствии со ст. 236, 237 ТК РФ, предусматривающими материальную ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, и возмещение морального вреда, причиненного работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, что судами первой и апелляционной инстанций сделано не было.

В ст. 73 ТК РФ указаны ситуации перевода, увольнения и отстранения от обязанностей сотрудников-инвалидов. Если же работник-инвалид не может продолжать трудовую деятельность по медицинским показаниям, то в данной ситуации это нельзя считать дискриминацией. Само по себе это не может рассматриваться как нарушение права работника на труд, так как данные действия работодатель производит в интересах работника и безопасности рабочего процесса в целом. Отстранение в этом случае направлено на охрану здоровья работника и выступает гарантией права на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности, и о дискриминации не свидетельствует. В ст. 73 ТК РФ указаны ситуации перевода, увольнения и отстранения от обязанностей сотрудников-инвалидов.

При сокращении штата работник-инвалид не имеет преимущественного права, в связи с чем подпадает под общий порядок. Лишь в соответствии со ст. 179 ТК РФ инвалиды Великой Отечественной войны и боевых действий по защите Отечества не подпадают под сокращение.

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Судебная практика

Прокуратура Челябинской области 1 апреля 2020 года провела проверку ООО «ПРОМНЕФТЕГАЗ» на предмет выявления нарушения требований федерального законодательства о социальной защите и социальном обслуживании инвалидов.

Согласно ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ» работодатели, если численность работников не менее 35 человек и не более 100 человек должна устанавливать квоту для приема инвалидов на работу в размере не выше 3 % среднесписочной численности работников¹¹¹.

Таким образом, в соответствии с ФЗ «О занятости населения» такие организации и работодатели обязаны предоставлять отчет о наличии свободных рабочих мест для лиц с ОВЗ. В данном случае происходит нарушение действующего законодательства, данная организация не направляла необходимую ежемесячную информацию в Центр занятости населения в течение 2019-2020 года. Следовательно, Прокуратура Челябинской области внесла представление об нарушении законодательства о социальной защите и социальном обслуживании инвалидов непосредственно директору ООО «ПРОМНЕФТЕГАЗ».

¹¹¹ Офиц. Сайт Прокуратуры Челябинской области. – <http://www.chelproc.ru/news/?id=19667>.

ПРИЛОЖЕНИЕ Г
Судебная практика

Дело № 12–1100/2019 о жалобе защитника Демченко М.В. на постановление мирового судьи судебного участка № 3 Ленинского района г. Оренбурга, временно исполняющего обязанности мирового судьи судебного участка № 10 Ленинского района г. Оренбурга, от 19 августа 2019 года по делу об административном правонарушении, предусмотренном ч. 1 ст. 5.42 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, в отношении ... Департамента градостроительства и земельных отношений администрации г. Оренбурга Миронова П.Н., ...

Миронов П.Н. признан виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. 5.42 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ), и ему назначено наказание в виде административного штрафа в размере 5000 рублей.

Защитник лица не согласен с данным решением и обратился с жалобой в Ленинский районный суд г. Оренбурга.

В жалобе защитник, ссылаясь на незаконность и необоснованность постановления мирового судьи, просит его отменить, производство по делу прекратить. В обоснование жалобы указывает на то, что нормы Федерального закона от 24.11.1995 года № 181–ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» противоречат принципам муниципальной службы о равном доступе граждан к муниципальной службе и равных условиях ее прохождения, закрепленным в ст. 4, 13 Федерального закона от 02.03.2007 года № 25–ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации». Полагает, что имеющие статус инвалидов граждане не могут быть приняты для прохождения муниципальной службы в порядке квотирования, поскольку профессии и специальности в ней не предусматривают использование труда инвалидов и создание для них условий в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. При этом численность работников технического персонала, не относящегося к должностям муниципальной службы, составляет 6 человек, что менее нормы, установленной статьей 2 указанного выше закона, что свидетельствует об отсутствии у Миронова П.Н. обязанности по предоставлению квоты для трудоустройства инвалидов.

Изучив материалы, суд пришел к следующим выводам. Часть 1 статья 5.42 КоАП РФ предусматривает ответственность за 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. Еще летом 2019 года Прокуратурой на основании решения о проведении проверки были выявлены нарушения законодательства о социальной защите инвалидов и вынесено постановление о возбуждении дела об административном правонарушении. И по данному факту, мировой судья пришел

к выводу о том, что в действиях Департамента есть состав административного правонарушения.

С выводами мирового судьи согласиться нельзя по следующим причинам.

В соответствии с ч. 1 ст. 21 Федерального закона от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» работодателям, численность работников которых превышает 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников. Работодателям, численность работников которых составляет не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников.

Согласно ст. 22 Федерального закона от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов – рабочие места, требующие дополнительных мер по организации труда, включая адаптацию основного и вспомогательного оборудования, технического и организационного оснащения, дополнительного оснащения и обеспечения техническими приспособлениями с учетом индивидуальных возможностей инвалидов. Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов оснащаются (оборудуются) работодателями с учетом нарушенных функций инвалидов и ограничений их жизнедеятельности в соответствии с основными требованиями к такому оснащению (оборудованию) указанных рабочих мест, определенными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда и социальной защиты населения. Минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов устанавливается органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации для каждого предприятия, учреждения, организации в пределах установленной квоты для приема на работу инвалидов.

Законом Оренбургской области «О квотировании рабочих мест в Оренбургской области» от 2 ноября 2004 года № 1526/257-III-ОЗ установлено, что квота – минимальное количество рабочих мест, установленное в процентах от среднесписочной численности работников, для граждан, особо нуждающихся в мерах социальной поддержки и испытывающих трудности в поиске работы, которых работодатель обязан трудоустроить, включая количество рабочих мест, на которых уже работают граждане указанных категорий.

Приходя к выводу о наличии в действиях Миронова П.Н. состава административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. 5.42 КоАП РФ, мировой судья не учел положения Федерального закона от 02 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», которыми установлены порядок и условия поступления на муниципальную службу и ее прохождения... В соответствии со ст. 10 Закона № 25-ФЗ муниципальным служащим является гражданин, исполняющий в порядке, определенном

муниципальными правовыми актами в соответствии с федеральными законами и законами субъекта Российской Федерации, обязанности по должности муниципальной службы за денежное содержание, выплачиваемое за счет средств местного бюджета. Лица, исполняющие обязанности по техническому обеспечению деятельности органов местного самоуправления, избирательных комиссий муниципальных образований, не замещают должности муниципальной службы и не являются муниципальными служащими.

При этом Законом № 25–ФЗ не предусмотрен механизм квотирования рабочих мест для инвалидов.

Кроме того, согласно п. 5 Правил признания лица инвалидом, утвержденных Постановлением Правительства Российской Федерации от 20 февраля 2006 года № 95 условиями признания гражданина инвалидом являются нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, ограничение жизнедеятельности, необходимость в мерах социальной защиты, включая индивидуальную программу реабилитации и абилитации¹¹².

В ст. 13 Закона № 25–ФЗ содержится перечень ограничений, связанных с муниципальной службой, включающих в себя наличие заболевания, препятствующего поступлению на муниципальную службу или ее прохождению и подтвержденного заключением медицинской организации.

Таким образом, нормы ФЗ от 24 ноября 1995 года № 181–ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ» и Закона РФ от 19 апреля 1991 года № 1032–1 «О занятости населения в РФ» не распространяются на органы местного самоуправления.

Соответственно, лицо подлежит административной ответственности только за те административные правонарушения, в отношении которых установлена его вина¹¹³.

¹¹² Решение № 12–1100/2019 от 26 ноября 2019 г. по делу № 12–1100/2019. – <https://sudact.ru/regular/doc/uXZWNcqAiyM/>.

ПРИЛОЖЕНИЕ Д

Судебная практика

Дело № 12–379/2019 по жалобе индивидуального предпринимателя ФИО1 на постановление мирового судьи судебного участка № 1 Волжского района города Саратова от ДД.ММ.ГГГГ по делу об административном правонарушении, предусмотренном частью 1 статьи 5.42 КоАП РФ. Не согласившись с указанным постановлением, индивидуальный предприниматель Каменская И.Е. обратилась в суд с жалобой, в которой просит отменить указанное постановление мирового судьи и прекратить производство по делу. Требования мотивированы малозначительностью совершенного правонарушения. Поскольку она не предоставляла сведений о вакантных местах, не выделяла квоту по рабочему месту лицу с ОВЗ.

Отказывая в признании правонарушения малозначительным, суд не учел тот факт, что само по себе создание и выделение рабочих мест для инвалидов не влечет автоматического трудоустройства инвалида и при наличии свободной вакансии и соответствующих деловых качествах инвалид принимается ИП ФИО1 на работу без ограничений. Исходя из численности работников ИП ФИО1 размер квоты составит 1 рабочее место. О наличии свободных вакансий ИП ФИО1 ежемесячно сообщает в Центр занятости населения Саратовской области. ИП ФИО1 обеспечивает соискателям равные возможности для реализации своих трудовых прав, не ограничивает в трудовых правах и не предоставляет каких-либо преимуществ. В деятельности ИП ФИО1 отсутствуют случаи отказа в приеме на работу инвалидов при наличии у соискателей соответствующих деловых качеств. Полагает, что неисполнение обязанности по созданию и выделению рабочего места для трудоустройства инвалидов не повлекло нарушение прав инвалидов на труд и равные возможности, так как указанные лица имеют возможность их реализовать у ИП ФИО1 с учетом своих деловых качеств. В настоящее время ИП ФИО1 проводит мероприятия в целях исполнения обязанностей, предусмотренных ст. 24 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», а именно разрабатывается положение о квотировании рабочих мест для инвалидов, которое содержит условия и порядок установления квоты у ИП ФИО1, порядок выделения рабочих мест с указанием перечня необходимых мероприятий. В связи с отсутствием существенного нарушения охраняемых общественных правоотношений, отсутствием отказов в приеме на работу инвалидов, отсутствием вредных последствий, просит отменить постановление по делу об административном правонарушении.

Изучив материалы данного дела, суд решает оставить без изменения, жалобу индивидуального предпринимателя ФИО1 – без удовлетворения.

Поскольку, из представленных материалов следует, что ИП ФИО1 совершил административное правонарушение, предусмотренное ч. 1 ст. 5.42 КоАП РФ. Объектом данного правонарушения являются правоотношения в области охраны прав граждан – инвалидов (глава 5 КоАП РФ). Посягательство на данные правоотношения имеют высокую степень общественной опасности.

Вина подтверждается следующими доказательствами: постановление заместителя прокурора Волжского района города Саратова о возбуждении производства по делу об административном правонарушении от ДД.ММ.ГГГГ, – объяснение представителя ИП ФИО1 ФИО4 от ДД.ММ.ГГГГ о том, что рабочие места для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой не создавались, локальных нормативных актов, в которых установлена квота трудоустройства инвалидов, индивидуальным предпринимателем не разработано, – ... В соответствии со специальной оценкой условий труда, проведенной ФБУН «иные данные», условия труда работников ИП ФИО1 допустимые, т. е. вредные и опасные факторы отсутствуют, и другие¹¹⁴.

¹¹⁴ Решение № 12–366/2019 от 15 августа 2019 г. по делу № 12–366/2019. – <https://sudact.ru/regular/doc/JMetI6g1dbYs/>

ПРИЛОЖЕНИЕ Е

Судебная практика

Гражданин А. обратился в суд с иском к акционерному обществу «Институт Оргэнергострой» (далее также – организация, работодатель) о признании отказа в трудоустройстве на работу незаконным, проявлением дискриминации в сфере труда, об обязанности принять на работу.

В обоснование заявленных требований истец указал, что он является инвалидом III группы и состоит на учете в Центре занятости населения г. Москвы как безработный. После получения направления из указанного Центра занятости на работу в эту организацию на квотируемое рабочее место для инвалидов на должность ведущего инженера, А. прибыл к работодателю, однако собеседования с ним не проводилось, вопросов, касающихся его профессиональной подготовки, ему не задавалось, в приеме на работу ему было отказано.

Истцом повторно получено направление Центра занятости населения г. Москвы на работу в ту же организацию на то же квотируемое рабочее место для инвалидов. Работодателем истцу в устной форме отказано в приеме на работу со ссылкой на отсутствие в организации вакантных рабочих мест.

Причины отклонения кандидатуры А. для трудоустройства представителем организации в направлениях на работу центра занятости населения г. Москвы заполнены не были, письменный отказ в принятии на работу А. не выдавался.

Решением суда первой инстанции, оставленным без изменения апелляционным определением суда апелляционной инстанции, в удовлетворении исковых требований К. отказано.

Разрешая спор, судебные инстанции исходили из того, что отказ ответчика в заключении трудового договора с истцом не носит дискриминационного характера и не нарушает его права, а связан с недостаточным опытом работы К., несоответствием его личностных и деловых качеств требованиям, установленным в должностной инструкции ведущего инженера организации, профессиональным стандартом для должности инженера-проектировщика.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала выводы судебных инстанций основанными на неправильном применении норм материального права и сделанными с существенным нарушением норм процессуального права.

В качестве нормативного закрепления приводятся нормы законодательства: ст. 16 ТК РФ, ст. 5 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», статьи 25 Закона «О занятости населения в Российской Федерации», пункт 2 части 1 статьи 20 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», ст. 5.42 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях предусмотрена ответственность за нарушение прав инвалидов в области трудоустройства и занятости.

Обращаясь в суд, К. ссылался на то, что отказ работодателя в приеме его на работу является незаконным, ущемляет его права как инвалида, что недопустимо, и эти права подлежат защите.

Статьей 3 Трудового кодекса Российской Федерации запрещается дискриминация в сфере труда. Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

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 (часть четвертая статьи 3 Трудового кодекса Российской Федерации).

Нормам статьи 3 Трудового кодекса Российской Федерации корреспондируют требования статьи 64 Трудового кодекса Российской Федерации, запрещающей необоснованный отказ в заключении трудового договора.

Пункт 10 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» содержит разъяснения, касающиеся запрещения дискриминации в сфере трудовых отношений.

При рассмотрении споров, связанных с отказом в приеме на работу, необходимо иметь в виду, что труд свободен и каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также иметь равные возможности при заключении трудового договора без какой-либо дискриминации, то есть какого бы то ни было прямого или косвенного ограничения прав или установления 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), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом (статьи 19, 37 Конституции Российской Федерации, статьи 2, 3, 64 Трудового кодекса Российской Федерации, статья 1 Конвенции Международной организации труда № 111 1958 года о дискриминации в области труда и занятий, ратифицированной Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31 января 1961 г.). При этом необходимо учитывать, что запрещается отказывать в заключении трудового договора по обстоятельствам, носящим дискриминационный характер.

Действующим законодательством запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. При заключении трудового договора не допускается какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ, не связанных с деловыми качествами работника, под которыми понимаются способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации). Основными формами возможного проявления дискриминации при трудоустройстве инвалида являются, в частности, отказ в приеме на работу на основании наличия у претендента инвалидности или предъявление работодателем при приеме на работу инвалида избыточных к нему требований, не связанных с его квалификацией и направленных на его исключение

из числа претендентов на вакантную должность или работу. За необоснованный отказ работодателя в приеме инвалида на работу в пределах установленной квоты предусмотрена административная ответственность соответствующего должностного лица.

Контроль за обеспечением государственных гарантий в области занятости населения осуществляет государственная служба занятости населения.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации указала, что нормы права, регулирующие отношения по трудоустройству инвалидов на квотируемые рабочие места, судами первой и апелляционной инстанций при рассмотрении исковых требований К. не применены, а нормы Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливающие запрет на необоснованный отказ в заключении трудового договора, и разъяснения постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации по данному вопросу применены неправильно. Вследствие этого спор по иску К. разрешен с нарушением норм права, регулирующих спорные отношения, при неустановлении обстоятельств, имеющих значение для дела.

По данному делу для решения вопроса о том, являлся ли отказ в приеме К. на квотируемое рабочее место для инвалида на должность ведущего инженера организации неправомерным и не носил ли данный отказ дискриминационный характер, юридически значимыми, подлежащими определению и установлению с учетом исковых требований истца, их обоснования, возражений на них ответчика и регулирующих спорные отношения норм материального права являлись следующие обстоятельства: какая информация о вакантных должностях была представлена ответчиком в центр занятости населения в счет установленной квоты для приема на работу инвалидов; какие квалификационные требования были предъявлены работодателем к вакантной должности ведущего инженера, на которую дважды направлялся К.; соответствовал ли К. предъявленным требованиям (квалификация, трудовой стаж, опыт работы) для трудоустройства на вакантную должность; проводил ли работодатель с истцом собеседования по направлениям Центра занятости на работу; были ли соблюдены работодателем в отношении К. требования законодательства о письменном информировании гражданина о причинах отказа в приеме на работу (в данном случае на квотируемое рабочее место для инвалида).

Судебные инстанции при разрешении спора по иску К. в результате неправильного применения норм материального права и нарушения норм процессуального права не определили и не установили названные обстоятельства, имеющие значение для дела, не дали оценки имеющимся по делу доказательствам, как это предписывает процессуальный закон (статья 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации), тем самым по существу исковые требования К. и доводы в обоснование этих требований не рассмотрели.

В нарушение норм процессуального закона (статей 43, 150 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации) суд первой инстанции с учетом заявленного истцом требования о признании отказа в трудоустройстве на работу на квотируемое рабочее место для инвалида незаконным и других исковых

требований, характера спорного правоотношения и его субъектов не рассмотрел вопрос о привлечении Департамента труда и социальной защиты населения г. Москвы и Центра занятости населения г. Москвы в качестве третьих лиц по делу.

Суд апелляционной инстанции допущенные судом первой инстанции нарушения норм процессуального права не устранил.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации отменила состоявшиеся по делу судебные постановления и направила дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции, отметив недопустимость формального подхода к рассмотрению настоящего дела, связанного с реализацией инвалидом права на труд¹¹⁵.

¹¹⁵ Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 22 июля 2019 г. № 5–КГ19–71. – <https://www.v2b.ru/documents/opredelenie-vs-rf-ot-22-07-2019-5-kg19-71/>.