

LATVIJAS
CILVĒKTIESĪBU
CENTRS



LATVIAN
CENTRE FOR HUMAN
RIGHTS

С ПРИМЕРАМИ!



КАК РАСПОЗНАТЬ ДИСКРИМИНАЦИЮ

В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ, И КУДА ОБРАЩАТЬСЯ В СЛУЧАЕ ДИСКРИМИНАЦИИ

Как распознать дискриминацию в трудовых отношениях, и куда обращаться в случае дискриминации

Брошюру подготовил Латвийский Центр по правам человека при финансовой поддержке Фонда Сороса – Латвии

© Латвийский Центр по правам человека, 2007
Фото на обложке: Алёна Морозова

Подготовка к печати: *SIA Puse Plus*

LATVIJAS
CĪLVĒKTIESĪBU
CENTRS



LATVIAN
CENTRE FOR HUMAN
RIGHTS

**КАК РАСПОЗНАТЬ ДИСКРИМИНАЦИЮ
В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ,
И КУДА ОБРАЩАТЬСЯ В СЛУЧАЕ
ДИСКРИМИНАЦИИ**

КАК РАСПОЗНАТЬ ДИСКРИМИНАЦИЮ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ, И КУДА ОБРАЩАТЬСЯ В СЛУЧАЕ ДИСКРИМИНАЦИИ

Равноценность и равноправие всех людей независимо от особенностей связанных с их идентичностью - таких как пол, этническое происхождение, имущественное положение, - является основной ценностью в демократическом государстве. Поэтому важной особенностью права в таком государстве является равенство перед законом и запрет дискриминации. Одной из самых существенных областей, где дискриминация запрещена, являются трудовые отношения.

Однако для того, чтобы осуществить свои права, работнику необходимо знать – что такое дискриминация? Какие бывают основания дискриминации? Как она проявляется? Как человек, подвергшийся дискриминации в трудовых отношениях, может защитить свои права? В каких случаях можно обращаться в суд?

Что такое дискриминация?

Одно из определений дискриминации: неоправданно различное отношение на основании запрещённого признака

Что значит неоправданное различие в трудовых отношениях? Это значит, что работодатель не может объективно обосновать, почему он относится к одному работнику хуже, а к другому лучше. Различное отношение может проявляться на разных этапах трудовых отношений: объявление о приёме на работу; приём на работу, определение оплаты и условий труда; продвижение по службе; направление на повышение квалификации; прекращение трудовых отношений, в том числе во время испытательного срока и т.п. Однако стоит отметить, что не всегда различное отношение является необоснованным.

То есть, различное отношение само по себе не является дискриминацией, – **о дискриминации можно говорить в том случае, если это различие необоснованно.**

Например: мужчина и женщина выполняют одну и ту же работу, однако работодатель женщине платит меньше. Возможно, что различное отношение работодателя оправданно, - в случае, если женщина осуществляет меньший объём работ. Однако возможно также, что различное отношение объективно не оправданно, а значит, женщина подверглась дискриминации.

Приставания тоже можно считать дискриминацией. Это нежелательные с точки зрения самого человека действия, создающие неприятную обстановку на рабочем месте, враждебную, либо угрожающую среду. Ответственность за это несёт работодатель.

Например: чернокожий мужчина на своём рабочем столе часто находит записки „Чёрным не место в Латвии!“, „Уезжай в Африку!“ и т.п. Он догадывается, кто из коллег пишет эти записки, потому что этот коллега в своей речи использует такие слова как „чёрный“, „негр“ и даже более обидные выражения. Об этом был проинформирован работодатель, однако никакой реакции не последовало. Работодатель посоветовал мужчине самому решать свои проблемы в отношениях с коллегами. В данном случае,

ответственность за то, что к человеку пристают, т.е. подвергают дискриминации, несёт работодатель, особенно если ему было известно о происходящем, но он не предпринял никаких мер.

Приставания могут быть и сексуального характера. Например, женщина может пожаловаться о дискриминации по половому признаку, если считает, что её задевают нежелательные, с её точки зрения, непрекращающиеся шутки коллег о женщинах и двусмысленные комплименты. Даже если работодатель не принимал участие в домогательствах, он несёт ответственность за происходящее, поскольку позволил установиться такой среде на рабочем месте.

Важный аспект, позволяющий констатировать дискриминацию – наличие запрещённого основания (признака). А именно: если человек считает, что подвергся дискриминации, необходимо выяснить – на каком основании (по какому признаку)? Латвийский Закон о труде запрещает дискриминировать на основании **пола, расы, цвета кожи, возраста, инвалидности, религиозных или политических убеждений, национального или социального происхождения, имущественного или семейного положения, сексуальной ориентации или других обстоятельств**. Т.е. к человеку нельзя относиться иначе, чем к другим, в том числе приставать, на основании вышеупомянутых признаков. Кроме того, в некоторых случаях дискриминация может произойти на основании других, здесь не упомянутых признаков, либо на основании нескольких признаков сразу (так называемая множественная дискриминация).

Это значит, что в случае, если человек считает, что отношение к нему отличается, то необходимо выяснить, на чем **основано** это отличие.



Например: на вакансию претендовали мужчина и женщина, имеющие одинаковую квалификацию. Мужчина принят на работу, женщина – нет. Если работодатель объективно оценил претендентов и считает, что один из них (в данном случае – мужчина) лучше подходит на эту должность, потому что, например, обладает опытом на схожей работе, то дискриминации не произошло. Если же работодатель не принял на работу женщину из-за того, что она,

возможно, собирается уйти в декрет, то это дискриминация по половому признаку.

На работу претендует мужчина цыганской национальности, обладающий необходимой для этой работы квалификацией. Работодатель сообщает претенденту, что вакансия уже занята, поэтому его не приглашают на собеседование. Однако потом оказывается, что на самом деле работник на данную вакансию был принят только через месяц. Очень может быть, что в данном случае произошла дискриминация на основе национального происхождения, или в более широком смысле – по расовому признаку. Очевидно, что даже если работодатель не

заявляет откровенно, что претендент отказано в приёме на работу на основе одного из запрещённых признаков (в данном случае из-за национальности), и вместо этого ссылается на какую-то другую причину, обстоятельства дела могут указывать на дискриминацию. В таких случаях необходимо использовать разнообразные способы доказательства – письменные справки и ответы, свидетельства и т.д.

Женщина средних лет проработала на предприятии много лет. У неё хорошая профессиональная подготовка и она всегда качественно выполняла свою работу, поэтому работодатель решил повысить её в должности, сделав руководителем отдела. Сотрудница была устно проинформирована об этих планах и согласилась. Об её ожидаемом повышении знали коллеги. На новогоднюю вечеринку на предприятии сотрудникам было предложено прийти вместе со своими „вторыми половинками“. Сотрудница пришла с другой женщиной, примерно того же возраста, проинформировав коллег, что это – её спутница жизни. Вскоре после этого мероприятия работодатель сообщил коллективу, что новым руководителем отдела будет другая сотрудница, менее квалифицированная и с меньшим опытом работы на предприятии. В личном разговоре работодатель объяснил первой сотруднице, что передумал потому, что раз в квартал руководители отделов вместе со своими семьями участвуют в выездных заседаниях. Коллегам было бы неудобно из-за того, что она поддерживает отношения с другой женщиной, да и ей самой было бы среди них неуютно. В данном случае можно констатировать дискриминацию на основании сексуальной ориентации, ибо решение не повышать в должности было связано именно с этим, а не с какими-либо объективными обстоятельствами.



Иногда необходимо приспособлять условия труда таким образом, чтобы работник, имеющий инвалидность, мог выполнять свою работу наравне с людьми без инвалидности. Если инвалид оказался лучшим кандидатом на какую-либо должность, то работодатель должен подумать о том, как, в пределах своих возможностей, приспособить условия труда к потребностям этого человека. Если же работодатель ничего не меняет, хотя это не требует больших усилий от предприятия, то это дискриминация.

Например: на должность бухгалтера претендуют близорукий человек и человек без инвалидности. Работодатель, не принимая во внимание квалификацию, решил, что близорукого человека он не примет на работу, потому что из-за него пришлось бы покупать увеличитель компьютерного экрана. Это

дискриминация на основе инвалидности.

Надо принять во внимание, что в некоторых случаях работодатель может выдвигать требования, связанные с вышеупомянутыми признаками, однако на то должны быть объективные причины и это должно быть закреплено в законодательных актах.

Например: судьей может стать человек не моложе 30 лет. Это требование объясняется необходимостью достичь определённой зрелости, прежде чем рассматривать дела. В свою очередь, подростки могут работать не больше семи часов в день и не больше 35 часов в неделю, однако это требование не является дискриминацией взрослых, а объясняется необходимостью защиты здоровья подростков.

Однако, если работодатель желает принять на работу юриста моложе 30 лет, объясняя это тем, что лишь недавно в программу обучения были включены такие вопросы как право Евросоюза и административный процесс, то это нельзя считать объективной причиной. Работодатель должен индивидуально оценивать квалификацию каждого кандидата, а не считать, будто возраст определяет квалификацию.

Как дискриминация может проявляться в трудовых отношениях?

Дискриминация недопустима как со стороны государственных и муниципальных учреждений, так и со стороны частных предпринимателей!



Например: тот факт, что фирма является частной, не даёт предпринимателю право действовать так, как ему заблагорассудится, принимая на работу секретарём только девушек моложе 25 лет. Работодатель-руководитель самоуправления также не может отдать предпочтение мужчине, утверждая, что тот должен заботиться о своей семье, проживающей на территории данного самоуправления, тогда как более квалифицированного кандидата-женщину обеспечит её муж.

Запрет на дискриминацию в трудовых отношениях начинает действовать с момента публикации объявления о приёме на работе. Объявление не должно дискриминировать.

Например: в объявлении нельзя указывать, что на работу приглашаются только женщины, или наоборот – женщин просят не обращаться; нельзя указывать возрастные рамки. Разумеется, иногда такие требования оправданы: на женские роли приглашаются женщины; на патрульную службу в полиции приглашаются лица не старше максимального возраста, определённого законом для службы в полиции, - однако в таком случае у работодателя должно быть объективное обоснование конкретных требований к кандидатам.

Запрет на дискриминацию действует также во время собеседования и при приёме на работу. Необоснованные различия также недопустимы во время действия трудового договора, особенно – в определении оплаты и условий труда, профессионального

обучения и роста. Трудовые отношения не могут быть прекращены по дискриминационной причине ни во время испытательного срока, ни после него.

Например: работодатель не может утверждать, что поскольку трудовой договор ещё не заключён, то и трудовые отношения не начались. Дискриминация запрещена уже на этапе приёма на работу.

Важно помнить, что дискриминация может произойти не только умышленно, но и в том случае, если работодатель не собирался дискриминировать, однако его действия в отношении работника имели дискриминационные последствия.



Например: работодатель считает, что поднятие тяжестей плохо влияет на женское здоровье, поэтому на работу на склад принимает только мужчин. Забота о здоровье женщин не оправдывает последствий его решения, а именно – автоматического исключения женщин из числа возможных сотрудников.

Куда обращаться человеку, который считает, что его дискриминировали?

У человека, считающего, что он подвергается дискриминации в трудовых отношениях, есть право обратиться в суд с требованием признать факт дискриминации, а также потребовать возмещение ущерба и компенсацию за моральный ущерб. Действовать надо немедленно: **в большинстве случаев срок, определённый Законом о труде, для подачи заявления о дискриминации, - один месяц!**

В течении этого короткого промежутка времени надо принять решение о дальнейших действиях, и подготовить заявление в суд, описав ситуацию и указав на обстоятельства, свидетельствующие о дискриминации.

Определить факт дискриминации зачастую нелегко, поэтому желательно обратиться к компетентному юристу, чтобы вместе выяснить, есть ли смысл обращаться в суд. Бесплатную юридическую помощь в таких случаях оказывают многие организации.

По вопросам дискриминации на основе всех признаков:

Государственные учреждения:

Бюро правозащитника
ул.Дзирнаву 16, Рига, LV-1010
Тел. (+371) 67686768
Э-почта: tiesibsargs@tiesibsargs.lv

Государственная инспекция труда
ул.Кр.Валдемара 38 к-1, Рига, LV-1010
Тел. (+371) 67021704, бесплатный телефон для консультаций 80008004
Э-почта: vdi@vdi.gov.lv

Общественные организации:

Латвийский центр по правам человека
ул.Алберта 13, 7 этаж, Рига, LV-1010
Тел. (+371) 67039290
Э-почта: office@humanrights.org.lv
Консультации по предварительной записи.
Союз Свободных профсоюзов Латвии
ул.Бруниниеку 29/31, Рига, LV-1001
Тел. (+371) 67270351, 7035960
Э-почта: lbas@lbas.lv

По вопросам дискриминации женщин:

Центр ресурсов для женщин „Марта“
ул.Бривибас 183/2-30, Рига
Тел. (+371) 67378539, бесплатный телефон для консультаций 80002010
Э-почта: centrs@marta.lv
Консультации по предварительной записи.

По вопросам дискриминации инвалидов:

Объединение инвалидов и их друзей „Апейронс“:
ул.Валдемара 38, Рига LV- 1010
Тел. (+371) 67299277
Э-почта: info@apeirons.lv

По вопросам дискриминации на основе сексуальной ориентации:

Объединение лесбиянок, геев, бисексуалов, транссексуалов и их друзей „Мозаика“
ул.Гертрудес 19/21-5, Рига, LV-1011
Тел. (+371) 26672358
Э-почта: office@mozaika.lv

После консультации с юристом человек, считающий, что подвергся дискриминации, может решить, желает ли он обращаться в суд, и в случае необходимости юрист поможет составить исковое заявление.

Надо помнить, что судебный процесс никогда не бывает простым и приятным, однако зачастую - это единственный способ дать понять работодателю, что он действовал неправильно, а также получить от него компенсацию за моральный ущерб. Если работодатель и жертва дискриминации не могут договориться сами, то размер компенсации определит суд. Компенсация должна с одной стороны - удовлетворить потерпевшего, с другой стороны - дать работодателю почувствовать практические

последствия своих противоправных действий. Кроме того, выплата компенсации должна предотвратить нарушение запрета на дискриминацию в дальнейшем как этим, так и другими работодателями.

Иногда нарушитель осознаёт, что его действия привели к дискриминации и желает заключить мировое соглашение, – соглашение, удовлетворяющее обе вовлечённые в спор стороны. Условия мирового соглашения и размер компенсации могут отличаться от тех, которые мог бы определить суд. Мировое соглашение, как правило, выгодно обеим сторонам: это возможность прекратить длительные судебные разбирательства, причём работник получает удовлетворяющую его компенсацию, а работодатель избегает ненужного шума в обществе.

Латвийскими судами до сих было рассмотрено несколько дел о дискриминации. В качестве иллюстрации приводим одно из них, о половой дискриминации.

А. – немолодая женщина, семь лет проработавшая истопником в волостной школе, и обучавшаяся этому ремеслу на курсах. В начале нового отопительного сезона её не приняли на эту работу. Руководитель коммунального отдела по телефону ей пояснил: „Женщины больше не будут работать истопниками!“ На объявление о конкурсе на должность истопника, опубликованное в местной газете, откликнулось шесть кандидатов, в том числе А. Однако на работу был принят Б. – мужчина, уже работавший водителем пожарной машины волости, и не подавший заявление на конкурс.

В качестве свидетеля в деле участвовала другая женщина, также работавшая истопником в прошлом отопительном сезоне. Руководитель коммунального отдела ей также устно заявил, что „женщины больше не будут работать истопниками!“

Представитель волостного совета в суде высказал мнение, что А. не надо было принимать на работу, так как у неё уже был источник доходов – пенсия по возрасту.

Суд, однако, удовлетворил иск А., ибо представители волостного совета не смогли объяснить, по каким объективным причинам (навыки, квалификация, предыдущий опыт работы и.т.д.) на работу был принят Б. а не другие претенденты, в том числе А. Основываясь на материалах дела, в том числе свидетельских показаниях, суд признал, что в данном случае произошла дискриминация по признаку половой принадлежности. Кроме того, суд признал, что произошла также дискриминация по имущественному признаку, потому что в суде представитель волостного совета указал, что Б. был принят на работу, так как у него была маленькая зарплата на предыдущей работе, в то время как у А. был гарантированный источник дохода – пенсия. Суд признал, что волость должна возместить А. потери – неполученную заработную плату, а также моральный ущерб в размере 1000 латов, посчитав, что эта сумма является справедливой компенсацией для А., и достаточной для того, чтобы предотвратить дискриминацию при приёме работников волостным советом в будущем.

