



<http://dx.doi.org/10.26739/2181-9130-2018-1-6>

НЕКОТОРЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН О ЗАПРЕЩЕНИИ ДИСКРИМИНАЦИИ В СФЕРЕ ТРУДА

Аннотация: рассматриваются некоторые пробелы законодательства о запрещении дискриминации в сфере труда. Сделаны предложения по совершенствованию норм права по противодействию дискриминации в сфере труда: внести изменения и дополнения в трудовое, административное и уголовное законодательство, в порядок рассмотрения трудовых споров. Предложено дополнить Трудовой кодекс Республики Узбекистан понятием "деловые качества работника"; конкретизировать статью 148 Уголовного кодекса Республики Узбекистан; усовершенствовать процедуру доказывания по трудовым спорам о дискриминации.

Ключевые слова: дискриминация, деловые качества, трудовой спор, ответственность, гарантия, прекращение трудового договора, моральный вред.

Abstract: improving rules of law and discrimination's counteractions concept in labor sphere are outlined here. It is suggested to make additions in labor law, criminal law, and administrative law as well as in legal proceedings of labor disputes. It is suggested to complete the Labor code of the Republic of Uzbekistan with term of employee's competencies; to concretize article 148 of the Criminal code of the Republic of Uzbekistan; to complete legal proceeding with rules of proof in cases of discrimination in labor relations sphere.

Key words: discrimination, competencies, labor dispute, responsibility, guarantee, termination of labor contract, moral injury.

Annotatsiya: mehnat sohasidagi kamsitishning taqiqlanishi to'g'risidagi qonunchilikdagi ayrim kamchiliklari ko'rib chiqiladi. Mehnat sohasidagi kamsitishga qarshi kurashish to'g'risidagi huquq normalarini takomillashtirish bo'yicha takliflar kiritildi: mehnat, ma'muriy va jinoiy qonunchilikka, mehnatga oid nizolarni ko'rib chiqish tartibiga o'zgartirish va qo'shimchalar kiritish. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksini "xodimning ishchanlik qobiliyatlari" tushunchasi bilan qo'shimcha kiritish taklif etiladi; O'zbekiston Respublikasi Jinoyat kodeksining 148 moddasiga aniqlik kiritish; kamsitish bo'yicha mehnat nizolarida isbotlash tartib-tamoyillarini takomillashtirish.

Kalit so'zlar: kamsitish, ishchanlik qobiliyatlar, mehnat nizosi, javobgarlik, kafolat, mehnat shartnomasi bekor qilinishi, ma'naviy zarar.

Запрещение дискриминации является одним из важнейших принципов трудового права. Его следует рассматривать во взаимосвязи с такими принципами как равенство и равноправие в сфере труда. Этот принцип также связан с равенством

при реализации конституционного права на труд, свободный выбор работы, справедливые условия труда и на защиту от безработицы.

Из содержания статьи 6 Трудового кодекса Республики Узбекистан [1] (далее – ТК) следует, что

дискриминация в сфере труда это установление каких-либо ограничений или предоставление преимуществ в области трудовых отношений в зависимости от пола, возраста, расы, национальности, языка, социального происхождения, имущественного и должностного положения, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда.

Следовательно, не является дискриминацией установление каких-либо ограничений или предоставление преимуществ в области трудовых отношений, которые связаны с деловыми качествами работников и результатами их труда.

Понятие "деловые качества" не имеет легального определения, хотя применяется в нормативно-правовых актах, регулирующих трудовые и тесно связанные с ними отношения. Это сильно затрудняет правоприменительную деятельность. В связи с изложенным весьма актуальным является легальное закрепление определения понятия "деловые качества работника".

В научной литературе по трудовому праву приводятся различные определения рассматриваемого понятия. Представляется, что заслуживает внимание определение, сформулированное О. Р. Сепоряном. Он отмечает, что "под деловыми качествами работника следует понимать профессиональную подготовку по занимаемой должности (выполняемой работе) знания и умения, позволяющие выявлять, предупреждать и ликвидировать негативные ситуации в процессе выполнения трудовой функции. Сюда следует отнести также работоспо-

собность, ответственность, дисциплинированность, честность, добросовестность, инициативность, самостоятельность и решительность" [2].

Согласно части второй ст.6 ТК не являются дискриминацией различия в сфере труда, обусловленные свойственными данному виду труда требованиями или особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной защите (женщины, несовершеннолетние, инвалиды и др.). Данное положение в полной мере соответствует ратифицированной Постановлением Олий Мажлиса Республики Узбекистан от 30 августа 1997 года № 499-1 Конвенции Международной организацией труда № 111 "О дискриминации в области труда и занятий", где в ст.5 определено, что "каждый член Организации может по консультации с представительными организациями работодателей и работников, где таковые существуют, установить, что любые другие особые мероприятия, направленные на удовлетворение особых нужд лиц, которые по соображениям пола, возраста, физической неполноценности, семейных обстоятельств, социального или культурного уровня обычно признаются нуждающимися в особой защите или помощи, не будут считаться дискриминацией".

Важной гарантией реализации конституционного права на труд является наличие специальной нормы в ТК, предусматривающей, в частности, что отказ в приеме на работу по дискриминационным основаниям (п.1 части второй ст.78 ТК) является незаконным.

Эта гарантия основана на положениях Основного закона страны и нормах международного права, ориентирующих государство проводить

политику, направленную на поощрение равенства возможностей, или обращения в области труда и занятий с целью искоренения всякой дискриминации [3]. Такая гарантия также исходит из содержания ст. 58 ТК, согласно которой государство гарантирует защиту от незаконного отказа в приеме на работу.

Согласно части третьей ст. 78 ТК в случае отказа в приеме на работу по требованию работника работодатель обязан в трехдневный срок дать письменное обоснование причин отказа в приеме на работу, подписанное должностным лицом, обладающим правом приема. Отказ в удовлетворении требования о выдаче мотивированного обоснования не является препятствием для обжалования работником незаконного отказа в приеме на работу. Особым моментом является право обжалования незаконного отказа в приеме на работу в суд. Так, статья 268 ТК предусматривает, что право на обращение в суд с заявлением о рассмотрении трудового спора имеют работник, профессиональный союз или иной представительный орган работников; правовой инспектор труда; работодатель, когда он не согласен с решением комиссии по трудовым спорам и по спорам о возмещении ему вреда, причиненного работником; а также прокурор. Однако данная статья не предусматривает, что при возникновении спора о незаконном отказе в приеме на работу таким правом обладает также лицо, ищущее работу и обратившееся к работодателю с просьбой о приеме. В силу ст. 14 ТК такое лицо не является работником. Учитывая изложенное было бы целесообразно включить в ТК норму, предусматривающую право на обращение в суд лиц, данной категории.

Необходимо также придерживаться положения об исковой давности. Давностные сроки, установленные ст. 270 ТК, распространяются на иски, которые предъявляются работником, профсоюзным комитетом либо иным представительным органом работников, работодателем, прокурором или правовым инспектором труда. В ТК следует предусмотреть, что общий срок (три месяца с того дня, как работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права) исковой давности распространяются также на лиц, которые обжалуют в суд незаконный отказ в приеме на работу.

На сегодняшний день проблема привлечения работодателей к ответственности по мотивам дискриминации является актуальной [4], поскольку наличие существующих правовых норм не позволяет в полной мере обеспечить защиту работниками своих прав. По мнению Лютова Н.Л., регулирование вопросов дискриминации, а также набор правовых механизмов защиты от дискриминации, которым могут воспользоваться пострадавшие, является недостаточным, а меры защиты несоизмеримыми с нарушениями. Понимание сути такого явления, как дискриминация в сфере труда отсутствует как в обществе в целом, так и среди правоприменителей [5].

В соответствии с действующим законодательством работодателя, незаконно отказавшего в приеме на работу по дискриминационным основаниям, можно привлечь к материальной, гражданской, административной, а также к уголовной ответственности.

Так, согласно ст. 188 ТК, работодатель обязан возместить работнику неполученный им заработок во всех случаях незаконного лишения

его возможности трудиться. В нашем случае такая обязанность наступает, если заработок не получен в результате незаконного отказа в приеме на работу. А возмещение морального вреда осуществляется по правилам ст.1022 Гражданского кодекса Республики Узбекистан [6] с учётом ТК.

Также нужно отметить, что признав незаконным отказ в приеме на работу, суд выносит решение, обязывающее работодателя принять на работу (восстановить) лицо, которому было незаконно отказано в приеме на работу со дня незаконного отказа в приеме на работу. Такое решение подлежит немедленному исполнению (ст. 273 ТК). Однако бесспорен тот факт, что даже положительный для работника результат разрешения спора судом не позволит установить прочные трудовые отношения с работодателем, действия которого были оспорены в судебном порядке.

Заслуживает внимание опыт ряда зарубежных стран в регулировании данных правоотношений. Так, например, в судебной практике ФРГ редки решения о принудительном заключении трудового договора с работником в силу очевидности описанного факта. В указанных ситуациях судом присуждается денежная компенсация, призванная возместить причиненный, в том числе и моральный, вред (2, с.81). Поэтому, на наш взгляд, заслуживает внимания законодателя и альтернативный вариант разрешения спора о защите конституционного права на труд. ТК следует дополнить нормой, предусматривающей, что при доказанности незаконного отказа в приеме на работу суд может вынести решение о возмещении вреда, причиненного лицу, ищущему работу

на вакантную должность, а также вместо восстановления на работе суд может взыскать в его пользу дополнительное (помимо предусмотренного частью второй статьи 112 ТК) возмещение в размере не менее трехмесячного заработка (тарифной ставки, должностного оклада) [7].

В Кодексе об административной ответственности Республики Узбекистан [8] (далее - КоАО) не выделяется специальной статьи, которая предусматривала бы ответственность за незаконный отказ в приеме на работу. Однако, в случае незаконного отказа в приеме на работу применяется ст. 49 КоАО, которая предусматривает, что нарушение должностным лицом законодательства о труде и охране труда - влечет наложение штрафа от двух до пяти минимальных размеров заработной платы. То же правонарушение, совершенное в отношении несовершеннолетнего, - влечет наложение штрафа от пяти до десяти минимальных размеров заработной платы.

Уголовный закон, выделяя часть вторую ст. 148 Уголовного кодекса Республики Узбекистан [9] (далее - УК) как специальную норму, которая предусматривает ответственность за "заведомо незаконный отказ в приеме на работу или увольнение с работы женщины по мотивам её беременности или ухода за ребенком". Следует признать, что часть вторая ст. 148 УК имеет декларативный характер, не дает реальных гарантий для работников, поскольку сконструирована таким образом, что привлечь работодателя к ответственности практически невозможно, ведь вряд ли он признается в наличии соответствующей мотивации. Трудно себе представить ситуации, чтобы работодатель при

отказе в приеме на работу женщин сообщал им в письменной форме причины отказа со ссылкой на их беременность или материнство. Это свидетельствует о несовершенстве конструкции части второй ст. 148 УК.

Также необходимо отметить, что тут возникает ряд проблемных вопросов. Во-первых, в ТК употребляется термин "прекращение трудового договора", а в части второй диспозиции ст. 148 УК используется понятие "увольнение". Для единообразного обозначения указанной ситуации связанной с данными обстоятельствами было бы целесообразно использовать единую терминологию, чтобы исключить двойное толкование. Во-вторых, в части второй диспозиции ст. 148 УК не указывается возраст ребенка, который должен быть конкретизирован. Так как, согласно Закону Республики Узбекистан "О гарантиях прав ребенка" [10] ребенком понимается лицо до достижения возраста восемнадцати лет. Также анализ положения ст. 224 ТК, в которой указывается, что "при отказе в приеме на работу беременной женщине или женщине, имеющей ребенка в возрасте до трех лет", то выявляется противоречие общепринятому понятию "ребенок", т.е. не достигшего совершеннолетия. Данная неточность требует исправления.

Интересно заметить, что потерпевшим в ст. 148 УК может быть беременная женщина, а также женщина, имеющая ребенка, но не мужчина (в силу прямого указания закона), хотя по трудовому законодательству мужчинам, имеющим детей, в ряде случаев предоставляются те же льготы, что и женщинам указанной категории. Например, согласно ст. 238 ТК все без исключения гарантии, предоставляемые женщинам

в связи с материнством, распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, на опекунов несовершеннолетних, а также на родственников, фактически воспитывающих детей, лишенных родительского попечения.

Данный вывод находит поддержку в научной литературе [11], а также подтверждается законодательным опытом зарубежных государств. Так, Уголовный кодекс Армении [12] прямо устанавливает ответственность за аналогичные указанным в ст. 145 Уголовном кодексе России [13] деяния, совершенные в отношении беременной женщины или лица, имеющего детей в возрасте до трех лет (ст. 156). Следует отметить, в Уголовном кодексе Республики Казахстан [14] установлена ответственность за необоснованный отказ в заключении трудового договора с женщиной или необоснованное прекращение с ней трудового договора по мотивам ее беременности, или необоснованный отказ в заключении трудового договора, или необоснованное прекращение трудового договора с женщиной, имеющей детей до трех лет, по этим мотивам, а равно необоснованный отказ в заключении трудового договора или необоснованное прекращение трудового договора с инвалидом по мотивам инвалидности либо несовершеннолетним по мотивам его несовершеннолетия (ч. 2 ст. 152).

В этой связи представляется, что более корректной была бы следующая формулировка диспозиции части второй ст. 148 УК: "Заведомый незаконный отказ в приеме на работу или незаконное прекращение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами или с женщинами, имеющими ребенка в возрасте до трех лет, либо с отцами,

воспитывающими ребенка без матери, с опекунами несовершеннолетних, с другими родственниками, фактически воспитывающие детей, лишенных родительского попечения".

Предлагаемый подход, на наш взгляд, будет способствовать повышению эффективности мер уголовно-правовой охраны трудовых прав лиц, нуждающихся в особой социально-правовой защите и испытывающих трудности в процессе трудоустройства.

Данные нормы направлены на защиту от дискриминации при приеме

на работу и кроме того выступают как инструмент борьбы с дискриминацией.

Говоря о необходимости усиления борьбы с дискриминацией в области трудовых отношений, следует иметь в виду, что только усовершенствованием действующего законодательства проблему разрешить нельзя. Необходимы серьезные меры по улучшению правоприменительной практики, усилению контроля и надзора, реальному применению мер юридической ответственности к нарушителям прав и интересов лиц, поступающих на работу.

Список использованной литературы/ References:

1. С изменениями и дополнениями Национальной базы данных законодательства 05.01.2018 г., № 03/18/456/0512; 10.01.2018 г., № 03/18/459/0536.
2. Сепорян, О.Р. Правовые проблемы оценки деловых качеств работника: Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Специальность 12.00.05-трудовое право; право социального обеспечения / О.Р. Сепорян; Наук. рук. Ю.Н. Полетаев - М, 2010. С.26.
3. Rockey, P.H., Fantel, J., & Omenn, G.S. (1979). Discriminatory aspects of preemployment screening: Low-back X-ray examinations in the railroad industry. *American Journal of Law and Medicine*, 5(3), 197-214.
4. Johnson, William G., Lambrinos, James. / Employment discrimination. In: *Society*. 1983; Vol. 20, No. 3. pp. 47-50.
5. Лютов, Н.Л. Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство: монография / Н. Л. Лютов, Е.С. Герасимова. - 2-е изд., доп. и перераб. - М.: Центр социально-трудовых прав, 2015. С. 77.
6. С изменениями и дополнениями Собрания законодательства Республики Узбекистан 2017 г., № 16, ст. 265.
7. Трехмесячный заработок исчисляется из вакантной должности, на которую лицо претендует.
8. С изменениями и дополнениями Национальной базы данных законодательства 05.01.2018 г., № 03/18/456/0512; 10.01.2018 г., № 03/18/459/0536; 30.01.2018 г., № 03/18/463/0634
9. С изменениями и дополнениями Национальной базы данных законодательства 10.01.2018г., № 03/18/459/0536
10. С изменениями и дополнениями Собрания законодательства Республики Узбекистан 2017 г., № 24, ст. 487.
11. См.: Дядюн К. Уголовная ответственность за необоснованный отказ в приеме на работу или увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет // Научный вестник Омской академии МВД России. 2013. № 2(49). С. 25; Тяжкова И.М. Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет // Курс уголовного права. Особенная часть: учебник: в 5 т. Т. 3. / под ред. Г.Н. Борзенкова, В.С. Комиссарова. М.: Зерцало, 2002. С. 325; Яни П. Уголовная ответственность за нарушение трудовых прав граждан // Управление персоналом. 2000. № 1. С. 72.
12. В редакции Законов Республики Армения от 14.01.2017 г. №ЗР-7.
13. С изменениями и дополнениями, внесенными Федеральными законами и Постановлениями Конституционного Суда РФ от 16.07.2015 №22-П.
14. В редакции Законов Республики Казахстан от 28.12.2016 г. №36-VI ЗРК.