

УДК 349.2

Т.И. ЧУГУНОВА

г.Брест, УО «БрГУ им. А.С. Пушкина»

ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКА ОТ ДИСКРИМИНАЦИИ ПРИ ОЦЕНКЕ ДЕЛОВЫХ КАЧЕСТВ

Закон Республики Беларусь от 15 июня 2006 г. № 125-З «О занятости населения» (далее - Закон о занятости) определяя государственную политику в области содействия занятости населения, в ст. 10 закрепляет, что она должна быть направлена на обеспечение равных возможностей всем гражданам в реализации права на труд независимо от пола, расы, национальности и других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами и не обусловленных спецификой трудовой функции или статуса работника [2].

Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК) устанавливает запрет на дискриминацию в трудовых отношениях. Так ст. 14 ТК определяет, что дискриминация - это «ограничение в трудовых правах или получение каких-либо преимуществ в зависимости обстоятельств, не связанных с деловыми качествами и не обусловленных спецификой трудовой функции работника» [3]. Отказ в приеме на работу по обстоятельствам, которые можно признать дискриминационными, запрещается.

При этом ч. 1 ст. 14 ТК и абз. 2 ч. 2 ст. 10 Закона о занятости содержат исчерпывающий перечень оснований, которые законодатель относит к дискриминационным в сфере труда. В то же время в соответствии с ч. 3 ст. 14 ТК не считаются дискриминацией любые различия, исключения, предпочтения и ограничения, основанные на свойственных данной работе требованиях [3].

В связи с этим Конституционный Суд Республики Беларусь в Решении от 17 июля 2009 г. № Р - 360/2009 «Об обеспечении равных прав граждан в сфере труда» конкретизировал, что «все иные обстоятельства, приводящие к различиям, исключениям, предпочтениям и ограничениям, не связанные с деловыми качествами и не обусловленные спецификой трудовой функции либо статусом работника, могут рассматриваться как дискриминационные» [4].

Верховный Суд Республики Беларусь также обращался к вопросу дискриминации в трудовых отношениях. Так, Президиум ВС в Постановлении от 5 декабря 2017 г. N 7 «О практике применения судами

норм законодательства, регулирующих труд женщин и работников, имеющих семейные обязанности» обратил внимание судов общей юрисдикции, что «каждый довод работника о проявлении нанимателем дискриминации в сфере трудовых отношений подлежит тщательной проверке в судебном заседании». При этом суды должны иметь в виду, что отказ нанимателя в заключении трудового договора по причинам, связанным с компетенцией и деловыми качествами претендента на ту или иную работу, основанный на свойствах работы проявлением дискриминации в сфере трудовых отношений не являются [5, п. 2].

Таким образом, наличие соответствующих деловых качеств – это необходимое условие реализации гражданином права на труд посредством работы по найму. При этом, несмотря на то, что термин «деловые качества работника», как мы видим, неоднократно упоминается (ч. 1 ст. 14 ТК, ст. 10 Закона о занятости), легальное его определение в законодательстве Республики Беларусь отсутствует. Это приводит к различному пониманию, толкованию данного понятия и в целом создает трудности в его практическом применении.

Обращает на себя внимание, что термин «деловые качества работника» сформулирован во множественном числе. Следовательно - требуется наличие целого набора требуемых качеств. Но, опять же, в нормативных правовых актах не содержится даже приблизительного их перечня.

На сегодняшний день ТК предоставляет нанимателю свободу в принятии управленческих решений по вопросу трудоустройства, запрещая лишь необоснованный отказ отдельным категориям граждан в заключении трудового договора (ст. 16 ТК). Оценку деловых качеств претендента на работу дает наниматель. От определения их наличия и степени соответствия предлагаемой работе зависит его решение – заключить трудовой договор или нет.

Согласно ст. 1 ТК трудовой договор обязывает работника выполнять работу по определенной одной или нескольким профессиям, специальностям или должностям соответствующей квалификации согласно штатному расписанию [3, абз. 3 ч.1 ст. 1]. Безусловно, работник должен быть в состоянии справиться с обязанностями. И для этого ему может потребоваться не только обладать соответствующей квалификацией, но и для осуществления некоторых видов деятельности иметь определенный набор личных качеств (стрессоустойчивость, коммуникабельность, внимательность и др.). При этом возникает проблема - что относить к личным качествам, и каковы пределы для нанимателя в предъявлении к ним требований.

На сегодняшний день в Республике Беларусь вопрос о том, какие качества человека относить к деловым, как и их перечень, остается открытым. С одной стороны, указать их все, по всем профессиям и должностям в дефиниции «деловые качества работника» не представляется возможным. С другой стороны, ее отсутствие в законодательстве на практике может приводить не только к дискриминации при приеме на работу, но и нарушению прав работника уже после заключения трудового договора в процессе работы, например, при проведении аттестации.

В связи с этим полагаем, что во избежание установления необоснованно завышенных требований и дискриминационных критериев отбора кадров, их аттестации, необходимо четкое понимание содержания такого термина как «деловые качества работника». Представляется, что решение данной проблемы возможно через закрепление общей дефиниции «деловые качества работника» в ч. 1 ст. 1 Трудового кодекса Республики Беларусь.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Конституция Республики Беларусь 1994 года : с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г. и 17 окт. 2004 г. – 10-е изд., стер. – Минск : Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь, 2014. – 62 с.

2. О занятости населения Республики Беларусь [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 15 июня 2006 г., № 125-3 : в ред. от 18.07.2016 г. № 409-3 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.

3. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-3 : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 13.11.2017 г. № 68-3 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.

4. Об обеспечении равных прав граждан в сфере труда [Электронный ресурс] : Решение Конституционного Суда Респ. Беларусь, 17 июля 2009 г. № Р-360/2009 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.

5. О практике применения судами норм законодательства, регулирующих труд женщин и работников, имеющих семейные обязанности : Постановление Президиума Верховного Суда Республики Беларусь, 5 дек. 2017 г. № 7 [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://court.gov.by/ru/justice_rb/practice/prez1/daf350603f8c4ea4.html. – Дата доступа: 12.04.2018.

