

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

ПРОЕКТ "ЗАПРЕЩЕНИЕ ДИСКРИМИНАЦИИ
В СФЕРЕ ТРУДА И СПОСОБЫ БОРЬБЫ С
НЕЙ В РОССИИ И ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ"





ЭТАПЫ АНАЛИЗА

01

Анализ наиболее интересных судебных дел, связанных с дискриминацией в сфере труда, которые были предметом разбирательства в анализируемых странах

02

Формулирование выводов по каждому делу и оценка значения каждого дела для искоренения дискриминации в сфере труда

03

Обобщение судебной практики. Оценка полученных результатов

СОДЕРЖАНИЕ



ЕВРОПЕЙСКИЕ СТРАНЫ (ЧЛЕНЫ ЕС)

Германия Франция Австрия Италия

СТРАНЫ АЗИИ

Япония Корея

СТРАНЫ БЫВШЕГО СССР

Казахстан Армения

США

ВЕЛИКОБРИТАНИЯ

АВСТРАЛИЯ

НОВАЯ ЗЕЛАНДИЯ

ЮАР

ГЕРМАНИЯ (1/2)

СУДЕБНОЕ ДЕЛО

ТРЕБОВАНИЕ

РЕШЕНИЕ СУДА



VG Osnabrück, Urteil vom 18.01.2017 – 3 A 24/16 «Нет права на компенсацию за дискриминацию по религиозному признаку»

Истец просил ответчика выплатить компенсацию из-за отказа от работы в школьной службе Нижней Саксонии. Обязательство о приеме на работу было со ссылкой на требование нейтралитета, изложенное в пункте 1 статьи 51 (3) предложения NSchG отозвано после того, как истица заявила, что она также будет носить свой платок носить во время занятий.

Суд установил, что при отказе от трудового обязательства нет дискриминации по религиозному признаку. Решение было принято прямо на основании прецедентного права BVerfG от 24 сентября 2003 г. (2 BvR 1436/02), согласно которому для запрета ношения религиозных символов во время школьной службы обеспечивает правовую основу, в которой различные интересы и позиции основных прав были сопоставлены друг с другом. Суд увидел это § 51 Abs.3 S. 1 NSchG как дано. Соответствие закона прецедентному праву Федерального конституционного суда от 27 января 2015 г. (1 BvR 471/10 и 1 BvR 1181/10) административный суд не рассматривал, так как отзыв трудового обязательства имел место ранее.

ГЕРМАНИЯ (2/2)

СУДЕБНОЕ ДЕЛО

ФАБУЛА

РЕШЕНИЕ СУДА



BAG, Urteil vom 18.03.2010 - 8 AZR 77/09 «Объявление о приеме на работу муниципальных служащих по вопросам равенства может быть ограничено для женщин»

Город объявил о вакансии работника по равным возможностям только для женщин. В центре внимания их деятельности должна быть интеграционная работа с женщинами-иммигрантами. Кандидат должен иметь диплом университета прикладных наук или аналогичную подготовку по гуманитарному предмету. Истец является дипломированным экономистом. Заявление было отклонено на том основании, что в соответствии с разделом 15 Муниципального кодекса Нижней Саксонии эту должность должна занять женщина, и он не соответствует другим требованиям.

Принципы: 1. Объективная пригодность претендента на занятие должности не предпосылка для требования о компенсации или возмещении ущерба согласно § 15 Параграф 1 или 2 в сочетании с Разделом 6 Параграф 1 Предложение 2 AGG. 2. Кандидат-мужчина, который из-за своего пола не участвует в отборе кандидатов на должность муниципального работника по обеспечению равных возможностей не находится в недопустимо неблагоприятном положении из-за своего пола, если пол - неперемное требование для деятельности

Ограничение объявления о вакансии для женщин согласно § 8 Abs.1 AGG допустимо, потому что пол является важным и решающим фактором в зависимости от типа выполняемой работы.

ФРАНЦИЯ

СУДЕБНОЕ ДЕЛО

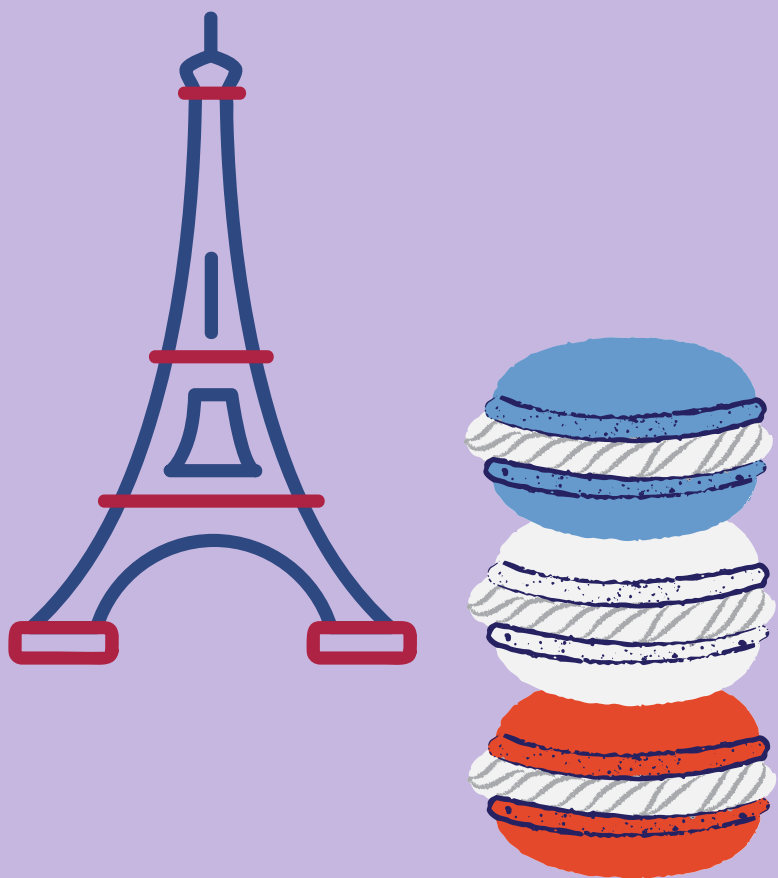
ФАБУЛА

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 9 septembre 2020, 18-25.128, Inédit

Временным работникам отказали в признании дискриминационным решения работодателя о невыплате им тринадцатой зарплаты на основании иного порядка учета трудового стажа. Работники и профсоюз возражают против решения, объявляющего неприемлемым их просьбу признать, что трудовой стаж временных работников следует рассчитывать как стаж по всем трудовым договорам временных работников, а не только по последнему, для целей назначения тринадцатой зарплаты, применяя условия коллективного договора для наземного персонала воздушного транспорта. Таким образом, неприменение вышеупомянутых принципов представляет собой неравное обращение и дискриминацию в ущерб временных работников

РЕШЕНИЕ СУДА

По решению суда, в соответствии со статьей L.2313-2 Трудового кодекса представитель работников может обратиться в суд по трудовым спорам, когда существуют разногласия по поводу наличия нарушения прав лиц, о которых было заявлено, или когда работодатель не проявляет мер к расследованию по требованию работников. Суд объявил запросы неприемлемыми по той причине, что расследование, которое было необходимым, в данном случае не проводилось.



ИТАЛИЯ

ФАБУЛА



НАЦИОНАЛЬНЫЕ СУДЫ

КОМИТЕТ ООН ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА

ОКОНЧАТЕЛЬНОЕ РЕШЕНИЕ

С 1999 года жительница Италии начала работать волонтером в пожарной службе в Лацио. В 2007 году подала документы на постоянную должность в Национальной пожарной службе, однако ей было отказано в связи с тем, что ее рост был меньше 165 см. Девушка сочла такой подход дискриминацией и обратилась с жалобой в местный суд. В своем иске она указывала на гендерную дискриминацию, поскольку средний рост итальянок - всего 161 см. Для мужчин этот показатель равен 175 см. Получается, что из-за ограничений у женщин намного меньше шансов стать пожарным.

Отказ в удовлетворении исковых требований.

Существует большая разница, а установленное ограничение намного превышает средний рост итальянских женщин и лишает многих кандидатов женского пола возможности получить работу в пожарной службе. Сложившаяся ситуация вызывает озабоченность по поводу косвенной дискриминации женщин, которая должна пресекаться государством. Сам текст закона о пожарной службе выдержан в гендерно-нейтральном тоне, однако требования, связанные с ростом кандидатов, по мнению правозащитников ООН, приводят к дискриминации женщин.

Власти Италии должны обеспечить равные требования для службы в государственных органах для мужчин и женщин

Комитет ООН потребовал, чтобы итальянские власти выплатили женщине компенсацию и рассмотрели ее заявление на постоянную работу в пожарной службе

АВСТРИЯ

СУДЕБНОЕ ДЕЛО

● OLG Wien v. 30. 7. 2018, 9 Ra 51/18p

ФАБУЛА

● Женщина-истец, работающая кассиром в супермаркете, обратилась с требованием о взыскании с работодателя компенсации за непринятие мер по предотвращению ее оскорблений. В связи с преклонным возрастом она постоянно подвергалась оскорблениям и насмешкам со стороны коллег и покупателей. Женщина обратилась к работодателю с просьбой повлиять на ситуацию, однако он ничего не предпринял.

РЕШЕНИЕ

● Суд решил, что бездействие работодателя в данном случае является дискриминацией истицы по признаку возраста, и обязал выплатить ей компенсацию

СУДЕБНОЕ ДЕЛО

● OGH v. 20.4.2017, 9 ObA 38/17d

ФАБУЛА

● Женщина-истец обратилась с заявлением о дискриминации по признаку пола в форме сексуального домогательства. Ответчик возражал против иска, утверждая, что женщина не отвергала его ухаживаний и обращений с сексуальным подтекстом

РЕШЕНИЕ

● Верховный суд пришел к выводу, что «потенциальный растлитель» не вправе оправдывать свои действия отсутствием противодействия со стороны жертвы

АВСТРИЯ

СУДЕБНОЕ ДЕЛО

ФАБУЛА

РЕШЕНИЕ



OGH v. 25.5.2016, 9 ObA 117/15v

Увольнение женщины-нотариуса из-за его намерения носить чадру в рабочее время

В соответствии с прецедентной практикой ЕСПЧ Верховный суд постановил, что ношение мусульманского платка подпадает под понятие религиозных убеждений. Ущемление прав работника, связанное с ношением им чадры или никаба, является прямой дискриминацией. В то же время, недопустимость ношения мусульманского платка для нотариуса считается важным профессиональным требованием, поскольку в Австрии одно из бесспорных основных правил межличностного общения – оставлять лицо открытым для общения и взаимодействия с другими людьми, особенно с работодателем и коллегами, что влияет на производительность труда. Нотариус производит общественно значимые действия, взаимодействуя с людьми. Таким образом, в данном случае увольнение нотариуса не признаётся дискриминацией в связи со значимостью нотариальных действий.

ВЫВОДЫ (1/2)



Германия: Дело 1 демонстрирует реализацию установленной общим законом о равенстве 2006 года возможности введения определенных ограничений для различных социальных групп при наличии «легитимной и объективно обоснованной цели», (соблюдение достигнутых ранее общественных договоренностей, служащих свободе совести). Дело 2 демонстрирует возможность введения определенных ограничений для различных социальных групп при наличии «легитимной и объективно обоснованной цели» (необходимость наличия специального профессионального образования, а также принадлежность к женскому полу, т. к. должность предполагает тесное взаимодействие с женщинами-иммигрантами).



Франция: Дело демонстрирует необходимость взаимодействия работодателей и работников при разрешении споров о дискриминации, а также поощрение властями саморегуляции подобных конфликтов, предоставления уличенным в дискриминации работодателям возможности устранить нарушения прав работников не прибегая к судебному разбирательству.



ВЫВОДЫ (2/2)

Италия: Рассмотренное дело демонстрирует то, что даже гендерно нейтральные законы могут содержать положения, дискриминирующие отдельные категории работников. В данном случае присутствует косвенная дискриминация, а ограничение роста служит предпосылкой косвенной дискриминации

Австрия: Дело 1. Применена неоднозначная, но интересная правовая позиция, согласно которой дискриминация может выражаться не только в действиях, но и в бездействии работодателя. Следуя такому подходу, работодатель обязан не только не допускать дискриминации со своей стороны, но и защищать работника от дискриминации со стороны третьих лиц в рабочее время. Дело 2 демонстрирует, что сексуальное домогательство должно квалифицироваться как дискриминация по половому признаку. Отсутствие противодействия со стороны пострадавшего лица не умаляет факта дискриминации. Дело 3 демонстрирует реализацию принципа, согласно которому не является дискриминацией ограничение прав работников, которое определяется свойственными данному виду труда требованиями



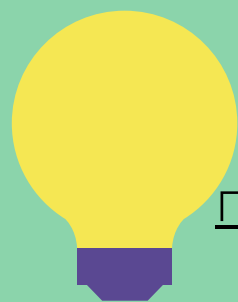
ЯПОНИЯ

ЖАЛОБА НА УСЛОВИЯ ТРУДА

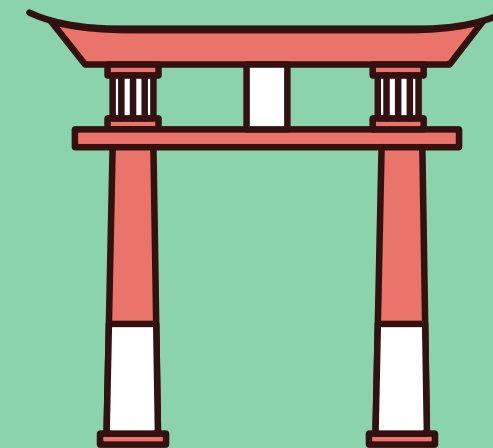
ГРАЖДАНСКОЕ ДЕЛО (НАЦИОНАЛЬНЫЙ СУД)

РЕШЕНИЕ ООН

- 10 декабря 2009 года Рина Боврисс подала жалобу на Prada в промышленный трибунал, заявляя о сексуальных домогательствах и дискриминации в отношении женщин, которые нарушают их права на рабочем месте. 12 марта 2010 г. судья заявил, что стороны не достигли соглашения, поэтому судебный процесс не был начат.
- 19 марта 2010 года Боврисс подала гражданский иск против Prada о нарушении прав женщин - Рабочая жалоба перешла в гражданский иск против Prada, заявляющий о нарушениях прав женщин. Prada подали встречный иск за нанесение ущерба имиджу компании. Дело было прекращено 26 октября 2012 года. Рина Боврисс, ссылаясь на опасения по поводу угроз со стороны судьи и подозрения в политической интриге, не обжаловала это решение.
- 30 апреля 2013 г. Управление Верховного комиссара ООН по правам человека опубликовало встречный отчет, а 17 мая 2013 г. Экономический и Социальный Совет ООН опубликовал обращение к правительству Японии, в котором он призвал ввести новые правила, которые сделают сексуальные домогательства на рабочем месте незаконными.



После Боврисс, 15 мая 2010 года на подачу гражданского иска осмелился бывший менеджер Prada, заявив о нарушении прав женщин. Действия Рины послужили толчком к развитию правозащитной деятельности в области защиты прав женщин на рабочем месте, в том числе и в отношении дискриминации по гендерному признаку не только на территории Японии, но и во всем мире.



ЯПОНИЯ

ФАБУЛА

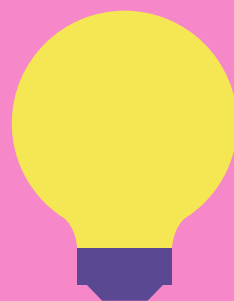
Иск возник в результате приватизации Японской национальной железной дороги (JNR) в 1987 году, и установления контроля над ней семью компаниями “Японские железные дороги”. В марте 1990 г. были уволены 1047 работников, в основном состоящие в профсоюзах, 966 из которых были из Национального союза железнодорожников (Кокуро). На членов профсоюзов оказывалось сильное давление, чтобы они вышли из членства профсоюзов, и в течение года количество членов Кокуро упало с 200 000 до 44 000. Работникам, поддержавшим приватизацию или вышедшим из профсоюза, устанавливалась более высокая оплата труда.

СУДЕБНОЕ РАЗБИРАТЕЛЬСТВО

Сначала дело рассматривалось в центральной комиссии по трудовым отношениям и 340 исков были поданы Кокуро в другие комиссии по трудовым отношениям Японии. Затем дело рассматривалось в окружном суде Токио и наконец, решение обжаловалось в Верховном суде. Обращение в МОТ: заявление об антипрофсоюзной дискриминация, которая нарушает право на организацию, закрепленное в Конвенции № 98 МОТ о свободе ассоциации. По мнению МОТ, уволенные работники «не были наняты компаниями JR не из-за дискриминации по признаку членства в профсоюзе, а из-за того, что их члены отказались от переводов в другие регионы».

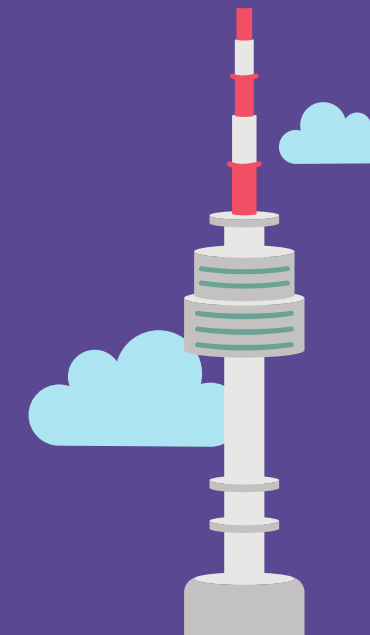
УРЕГУЛИРОВАНИЕ

Июнь 2010. Установление обязанности выплатить 20 миллиардов иен, или около 22 миллионов иен на одного работника для 904 истцов



Аналогичная российская практика: “дело калининградских докеров” - ЕСПЧ вынес вердикт по коллективному иску калининградских портовых рабочих, посчитавших, что руководство порта нарушило их трудовые права и подвергло дискриминации. Как говорится в сообщении суда, в отношении истцов были нарушены ст. 14 Европейской конвенции по правам человека (запрет на дискриминацию) и ст. 11 (свобода встреч и собраний), поскольку местные власти не смогли обеспечить юридическую четкую и эффективную защиту истцов от дискриминации на работе

ЮЖНАЯ КОРЕЯ



СУДЕБНОЕ РЕШЕНИЕ

Решение Верховного суда 14.03.2003 № 2002Do3883

ПРОБЛЕМА

По мнению экспертов, значимость объективных параметров распределена неравномерно в сторону преимущественно мужских профессий, тогда как женские (эмоциональное напряжение, необходимость общаться с большим количеством людей) не считаются таковыми.

ВЫВОД СУДА

Понятие "равного труда" должно измеряться как субъективными характеристиками работника: навыки, образование, опыт и стаж, так и субъективными усилиями (физическое и умственное напряжение), зона ответственности (значимость для работодателя), условия труда (шум, загрязненность, температура).

ВЫВОДЫ

Япония: Дело Prada о дискриминации женщин стало первым иском о правах женщин в сфере роскошной моды, появившимся в мировых СМИ. Управление Верховного комиссара ООН по правам человека призвало японское государство ввести новые четкие положения о наказаниях за сексуальные домогательства в “Закон о равных возможностях трудоустройства”. Дело послужило толчком к развитию правозащитной деятельности в области защиты прав женщин на рабочем месте

Корея: Установлен тест для определения справедливой и равной оплаты. Однако, по мнению экспертов, значимость объективных параметров распределена неравномерно в сторону преимущественно мужских профессий, тогда как факторы сложности в “женских” профессиях (эмоциональное напряжение, необходимость общаться с большим количеством людей) не считаются таковыми



КАЗАХСТАН

ФАБУЛА

До 2011 года Анна Белоусова в течение 18 лет работала гардеробщицей в сельской школе, пока не пришел новый директор. Он потребовал, по словам Анны Белоусовой, «спать с ним, иначе придется освободить место». Предложения интимного характера продолжались неоднократно. Также директор школы требовал с Анны Белоусовой, если она отказывается в интиме, десять тысяч тенге — тогда как зарплата гардеробщицы составляла 15 тысяч тенге. Позже Белоусова была уволена с работы в школе — ее контракт не был продлен.

НАЦИОНАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ

Женщина обратилась с жалобой в городской отдел образования, а позже и в полицию. Но в этих ведомствах состава преступления не увидели, как и основания для начала расследования. Директор школы подал на женщину заявление в суд, обвиняя в клевете, и выиграл дело. Анну Белоусову, помимо судебных издержек, обязали принести мужчине-директору школы публичные извинения перед коллективом школы, что она вынуждена была сделать.

КОМИТЕТ ООН ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА

В 2015 году Комитет ООН по ликвидации дискриминации в отношении женщин вынес решение в пользу Анны Белоусовой и призвал власти Казахстана предоставить ей «соответствующее возмещение, включая надлежащую финансовую компенсацию за моральный и материальный ущерб, причиненный в результате нарушения ее прав». Комитет ООН признал, что Анна Белоусова находилась в уязвленном положении и зависела от директора школы.

ИСПОЛНЕНИЕ РЕШЕНИЯ

Власти Казахстана не признают решение комитета ООН в пользу Анны Белоусовой, приводят различные доводы. Представитель министерства финансов, главный инспектор юридической службы Ольга Ломако заявила в суде, что у них не предусмотрена функция администратора бюджетной программы по возмещению морального вреда по рекомендациям Комитета ООН по ликвидации дискриминации в отношении женщин.

АРМЕНИЯ

СУДЕБНОЕ ДЕЛО

ФАБУЛА

ОБРАЩЕНИЕ В СУД ОЮ

РЕШЕНИЕ КС РА

Постановление Конституционного Суда Республики Армения от 24 февраля 2009 года по делу об определении вопроса соответствия п. 9 ч. 1 ст. 113 И п. 5 ч. 4 ст 114 ТК РА Конституции РА

Гражданин С. Кантарджян с марта 2003 г. занимал должность заведующего Кафедрой ... , с ним был заключен трудовой договор сроком на 5 лет. В проведенном вследствие истечения срока конкурсе на замещение вакантной должности заведующего кафедрой того же факультета С. Кантарджян вновь был признан победителем, между ректором ЕГУ и ним был заключен трудовой договор, по которому срок трудового договора был продлен до 20.03.2013г. Приняв за основание п. 9 ч. 1 ст. 113 ТК РА, ректор ЕГУ своим приказом от 28.08.2008г. освободил С. Кантарджяна от занимаемой должности.

С. Кантарджян 26.09.2008г. обратился в суд ОЮ общин Кентрон и Норк-Мараш с требованием об аннулировании приказа ректора ЕГУ о расторжении трудового договора, восстановлении на работе и возмещения ущерба. Для обоснования своего требования С. Кантарджян сослался на п. 5 ч. 4 ст. 114 ТК РА, на ст. 11 и 31 Закона РА “О государственных пенсиях” и ст. 347 ГК РА. Посчитав, что подлежащие применению для разрешения спора положения закона противоречат положениям ст. 14.1. Конституции РА, судья суда общей юрисдикции общин Кентрон и Норк-Мараш Еревана г. Караханян, приостановив производство по делу, обратился в Конституционный Суд.

КС констатировал, что во внутригосударственной правоприменительной практике какая-либо дискриминация труда (в том числе по возрасту), неправомерные ограничения свободы занятости несовместимы с фундаментальными принципами правового, демократического, социального государства. Исходя из результатов рассмотрения дела Конституционный Суд РА постановил: п. 9 ч. 1 ст. 113 ТК РА и п. 5 ч. 4 ст. 114 ТК РА признать противоречащими ст. 14.1. и 32 Конституции РА и недействительным в той мере, в какой они не гарантируют равных и недискриминационных правовых договорных отношений и в части выражения “за исключением случаев, когда работник приобрел право на получение пенсии по старости или получает эту пенсию”.

ВЫВОДЫ



Казахстан: В стране не уделяется должного внимания защите женщин от дискриминации на рабочем месте. Женщины являются незащищенными от сексуальных домогательств. Эксперты ООН признают эту уязвленность.



Армения: Конституционный Суд пришел к выводу о том, что установление возрастного ограничения для работников является дискриминацией во всех случаях, кроме тех, когда это обосновано объективной необходимостью (госслужба)



США

СУДЕБНОЕ ДЕЛО

ПРЕДПОСЫЛКА

ФАБУЛА

РЕШЕНИЕ СУДА

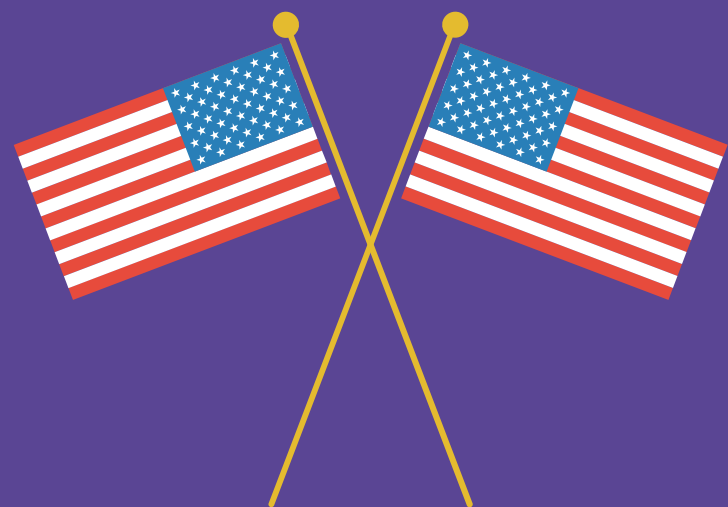
Romer v. Evans

В 1998 году президент США Бил Клинтон внес изменения в указ 11478, посвященный равенству возможностей в сфере труда в государственных учреждениях, дополнив список оснований дискриминации таким основанием, как сексуальная ориентация. Но специальных средств судебной защиты указ не предусматривает.

В штате Колорадо женщине-истцу было отказано окружной организацией образования в приеме на работу в качестве тренера женской волейбольной команды на основании ее нетрадиционной сексуальной ориентации

Верховный суд США подтвердил позицию защиты прав геев и лесбиянок в деле Romer v. Evans, признав незаконной поправку к Конституции штата Колорадо, ставившую представителей нетрадиционной сексуальной ориентации в менее выгодное положение. Суд сказал, что, если в Конституции США предусмотрено право на равную защиту законом, то это значит, что являются незаконными действия, направленные на создание менее выгодного положения для меньшинств.

Суд пояснил, что если некоторые представители общественности относятся негативно к представителям сексуальных меньшинств, то это еще недостаточное основание для дискриминации, в основе которой только стереотипы



ВЫВОДЫ



Дело значимо в связи с тем, что Верховным судом США была подтверждена позиция, не допускающая дискриминацию по признаку сексуальной ориентации. Суд также обозначил, что подобные ограничения не имеют объективных оснований и основаны исключительно на стереотипах



ВЕЛИКОБРИТАНИЯ

СУДЕБНОЕ ДЕЛО

ФАБУЛА

РЕШЕНИЕ ЕСПЧ



Дело «Эвейда и другие против Великобритании» («Дело мисс Эвейды» и «Дело мисс Чаплин»)

Госпожа Эвейда работала в «Британских авиалиниях». Были введены новые требования к форме работников; и согласно новым требованиям к униформе, работники должны были носить религиозные символы вне поля зрения под одеждой. Мисс Эвейда во время работы носила цепочку с небольшим крестиком. За отказ перестать носить религиозный символ ее отправили в неоплачиваемый отпуск. Второе заявление было получено судом от мисс Чаплин — медсестры, которая работала в больнице. Ее тоже попросили снять нательный крестик, потому что пожилые пациенты, с точки зрения работодателя, могли бы получить травму, если бы схватились за него как за опору.

Суд рассмотрел законную цель в требовании работодателей, проанализировал необходимость и соразмерность мер и установил, что в деле «Эвейда» национальные суды придали слишком большое значение аргументам работодателя в его желании ввести новую униформу, хотя не было никаких свидетельств какого-либо негативного влияния на имидж British Airways прежних единообразных правил, разрешающих демонстрацию религиозных символов. В связи с этим суд решил, что требования British Airways и последующее отстранение от работы заявительницы было несоразмерным и нарушило положение статьи 14 и статьи девятой Европейской конвенции о правах человека. В деле мисс Чаплин суд решил, что принятая мера была соразмерной, поскольку необходимо было обеспечить права пациентов.

ВЫВОДЫ



ЕСПЧ по обращению работников из Великобритании признал, что устанавливаемые требования могут являться дискриминацией работника только в том случае, если они являются несоразмерными. В зависимости от конкретной ситуации одинаковые требования работникам могут признаваться дискриминацией или нет. Таким образом, в аналогичных ситуациях были приняты противоположные решения



АВСТРАЛИЯ

СУДЕБНОЕ ДЕЛО

ФАБУЛА

РЕШЕНИЕ СУДА

ABCC v CoreStaff WA Pty Ltd [2020] FCA 893 (26 June 2020) – Дискриминация по возрасту при приеме на работу

Работник получил отказ в приеме на работу из-за своего возраста, но при полном соответствии требуемой квалификации. Из электронных писем компании-работодатель и компании, содействующей в подборе персонала (Ответчик) явно следует, что отказ был мотивирован возрастом кандидата (70 лет). При этом все остальные характеристики работника удовлетворяли требованиям компании. Был подан иск о дискриминации по возрастному признаку. В суде HR-компания пыталась доказать, что отказ был связан с тем, что в организации отсутствовали вакансии как таковые.

Суд установил факт наличия открытых вакансий и согласился с тем, что на отказ менеджера Ответчика работнику повлияло сообщение от компании-нанимателя. По указанию работодателя HR-менеджер назвал соискателю возраст в качестве причины отказа в приеме на работу. Таким образом, Суд признал факт необоснованной дискриминации и оштрафовал обе организации (компанию-работодателя и HR-компанию).

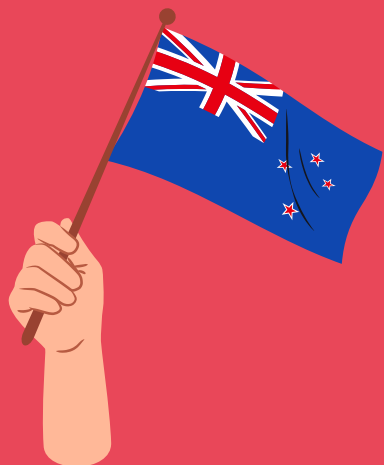


НОВАЯ ЗЕЛАНДИЯ (1/2)

СУДЕБНОЕ ДЕЛО

ФАБУЛА

РЕШЕНИЕ СУДА



McGowan v Nutype Accessories Ltd [2003] – непредоставление безопасных условий труда и обратная травля

Генеральный директор компании Нютайп Макгован подвергался издевательствам со стороны работника в течение трех месяцев в форме словесных оскорблений с использованием нецензурной брани и личных угроз. Управляющий директор компании, хотя и знал о проблеме, не предпринимая никаких существенных действий против работника. Генеральный директор подал в отставку; аргументация его отставки была равносильна вынужденному конструктивному увольнению. Работодатель вполне мог предвидеть, что, если оскорбительное поведение продолжится, работник уволится.

Суд по трудовым спорам удовлетворил иск о конструктивном увольнении работника, подвергшегося оскорблениям.

Суд постановил, что работодатель нарушил обязанность принять разумные меры для обеспечения безопасных условий труда. Эта обязанность возникла с того момента, как работодатель узнал о злоупотреблениях, которые были направлены против генерального директора. Неоднократные устные жалобы генерального директора означали, что работодатель должен был знать о издевательствах. Компания должна была расследовать обвинения в хулиганском поведении и принять меры, чтобы остановить его. Суд также заявил, что обязанность работника состоит в том, чтобы довести свои проблемы до сведения работодателя, что и было сделано в данном случае. Как только работодатель получил сообщение о травле, он обязан был провести надлежащее расследование и принять необходимые меры для защиты своего работника.

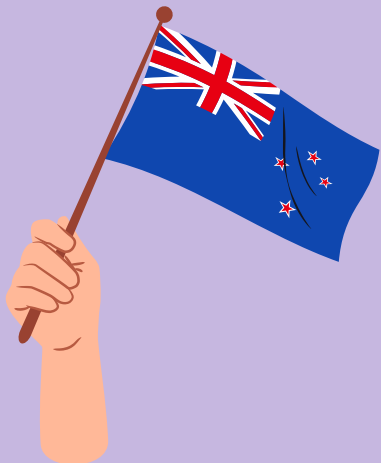
НОВАЯ ЗЕЛАНДИЯ (2/2)

СУДЕБНОЕ ДЕЛО

ФАБУЛА

ОБРАЩЕНИЕ В СУД

РЕШЕНИЕ СУДА



Meulenbroek v Vision Antenna Systems Ltd [2014] – дискриминация по религиозным убеждениям

Г-н Меуленбрук работал компании Vision Antenna Systems в качестве специалиста с 2004 года. В 2011 году, являясь сотрудником компании, он присоединился к Церкви Адвентистов Седьмого Дня. Следуя своей вере, он решил не работать с заката пятницы до заката субботы. Однако по трудовому договору он должен был работать по субботам. Когда он отказался работать в субботу, руководство компании уволило его.

В соответствии с Законом о правах человека работодатели обязаны учитывать религиозные обычаи работников. Г-н Меуленбрук возбудил дело в суде на том основании, что он был незаконно подвергнут дискриминации при приеме на работу из-за своих религиозных убеждений. Суд счел, что религиозные обычаи г-на Меуленбрука (то есть его вера, которая мешала ему работать в субботу) были существенной причиной увольнения. Трибунал также не нашел доказательств того, что разрешение г-ну Меуленброку не работать по субботам пагубно повлияло бы на бизнес Vision.

В октябре 2014 года трибунал вынес заявление о том, что Vision нарушила раздел 22 Закона О правах человека в связи с незаконной дискриминацией в вопросах занятости. Он обязал Vision выплатить Меуленброку 8128,0 долларов за потерянную заработную плату, 692,90 доллара за судебные издержки и 25 000 долларов за унижение, потерю достоинства и оскорбление чувств. Он также распорядился, чтобы Vision совместно с Комиссией по правам человека провела подготовку своих директоров и управленческого персонала по вопросам их обязательств в соответствии с Законом о правах человека.

ВЫВОДЫ



Австралия: Дело значимо, так как подтверждает, что дискриминация на основании возраста является незаконной. Как отмечают австралийские эксперты подобная практика не только незаконна и может привести к штрафу, но и не несет в себе коммерческой целесообразности – предположения о способностях сотрудников, их готовности адаптироваться к новым технологиям исключительно на основании возраста содержат в себе элементы предвзятости



Новая Зеландия: 1. В деле впервые рассматривался нетипичный случай обратной травли - травля начальника подчиненным. Суд встал на сторону истца, было доказано, что в делах о травле или запугивании на рабочем месте подход к рядовым работникам и работникам управляющего состава должен быть одинаковым. 2. Дело показало, что в случаях, затрагивающих права человека, от работодателей требуется более высокий стандарт поведения, чем стандарт "добросовестности", обычно применяемый в трудовом праве.



СУДЕБНОЕ ДЕЛО

ФАБУЛА

РЕШЕНИЕ СУДА



PSA obo Tlowana v MEC of Agriculture [2012] ZALCJHB 121 – позитивная дискриминация не может применяться при отсутствии у кандидата необходимой квалификации для работы.

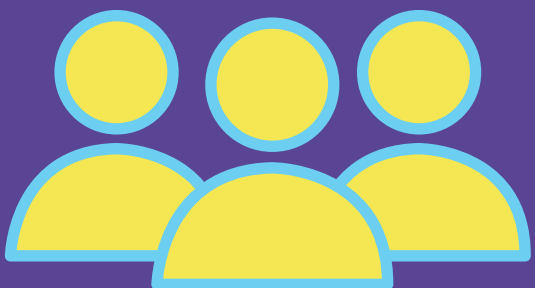
Два кандидата на повышение (мужчина и женщина, кандидат № 1 и кандидат №2 соответственно) получили рекомендации на замещение новой должности. Работодатель предпочел назначить кандидата №2, руководствуясь политикой увеличения репрезентативности специальных групп населения на руководящих должностях. Кандидат №1 оспорил отказ в повышении в арбитраже и обратился в Суд по трудовым спорам с иском о компенсации за задержку в продвижении по службе.

Суд встал на сторону Истца, поскольку в ходе рассмотрения дела выяснилось, что кандидат №2 изначально не обладала достаточной квалификацией для новой должности. Суд указал, что практика повышения и поддержки репрезентативности особых групп на руководящих позициях представляется обоснованной и законной. Однако она не может применяться в случаях, когда у представителя особой группы изначально недостаточно квалификации. Суд отметил, что цель позитивной дискриминации заключается в поддержке недопредставленных групп населения, что не означает применение каких-либо санкций или наложение обременений на остальные группы.



Вывод: при проведении политики позитивной дискриминации в компании назначение лица из группы меньшинств будет отвечать принципу равенства и справедливости только в том случае, если его деловые качества соответствуют должности, на которую претендует кандидат.

Значение: решение Суда устанавливает пределы применения позитивной дискриминации тем, что она может применяться только при полной соответствии квалификации кандидата желаемой должности.



УЧАСТНИКИ ПРОЕКТА

ДЗЮБА АЛЕКСАНДР

Высшая школа бизнеса
МЧР191

СОФРОНОВА ЕКАТЕРИНА

Факультет права
БЮР181

ЯШИН ИГОРЬ

Факультет права
МЧП191

КОЖУХОВ АЛЕКСАНДР

Факультет права
МЧП191

УСОВА АНАСТАСИЯ

Факультет права
БЮР181

ДАНИЛЕНКО ВИКТОРИЯ

Факультет права
БЮР182

ТУРОВСКАЯ ЕЛИЗАВЕТА

Факультет права
БЮР183

СТРАШЕНКО УЛЬЯНА

Факультет права
БЮР187

ДИДА ВАДИМ

Факультет права
БЮР173

БАЮРИНОВ НИКИТА

Факультет права
БЮРЧ172

КОГОНИА РАБИЯ

Факультет права
БЮР173

ТОЧИЛОВА ТАТЬЯНА

Факультет МЭиМП
МСЭПР191

ТИМОШЕНКО ЕВГЕНИЯ

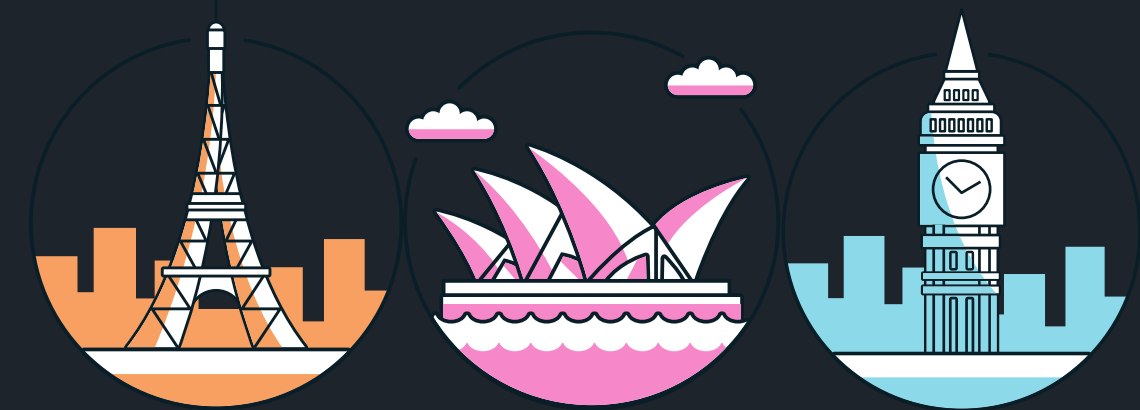
Факультет права
БЮР183

БУРАНОВА ЮЛИЯ

Факультет права
18Ю2

ШЕВЕЛЁВ РОМАН

Факультет права
БЮР199



ВЫВОДЫ (1/2)



ВЫВОД 1

Наиболее значимыми являются дела, связанные с дискриминацией по гендерному признаку, а также на основании религиозных и культурных особенностей



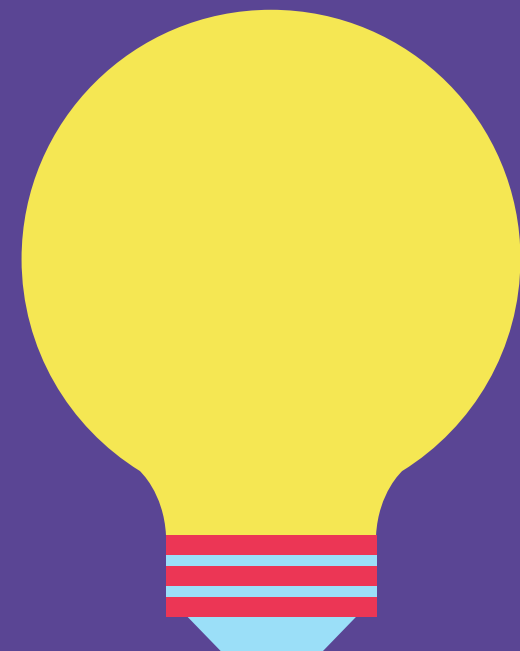
ВЫВОД 2

Судебная практика вышестоящих судов не часто акцентирует внимание на проверке способов доказывания дискриминации нижестоящими



ВЫВОД 3

Практика подтверждает, что устанавливаемые требования должны отвечать признакам соразмерности требований к должности для того, чтобы не являться дискриминационными



ВЫВОДЫ (2/2)

ВЫВОД 4

В настоящий момент суды склонны признавать любые сексуальные домогательства на рабочем месте дискриминацией по половому признаку

ВЫВОД 5

В практике европейских государств и США в настоящий момент достаточно распространенными являются дела, связанные с дискриминацией на основании сексуальной ориентации

ВЫВОД 6

Суды склонны считать, что дискриминацией в отношении работника могут являться не только действия работодателя, но и его бездействие, в результате которого работнику причиняется вред

ВЫВОД 7

В делах, связанных с дискриминацией, значительную роль играют решения комитетов ООН, которые создают определенные стандарты разрешения споров

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!



В данной презентации использована информация, размещенная на общедоступных ресурсах в сети Интернет