

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Бублик Владимир Александрович  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 10.08.2023 13:49:19  
Уникальный программный ключ:  
c51e862f35fca08ce36bdc9169348d2ba451f033

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ В. Ф. ЯКОВЛЕВА»

«Утверждено»  
Решением Ученого Совета УрГЮУ  
имени В. Ф. Яковлева  
от 26.06.2023 года

## **ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ**

### **Международное трудовое право**

Основная профессиональная образовательная программа высшего образования – программа бакалавриата по направлению подготовки  
**40.03.01 Юриспруденция**  
(профиль: **Практическая юриспруденция**)

## ЧАСТЬ 1. (не публикуется)

### ЧАСТЬ 2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАБОТЕ С ОЦЕНОЧНЫМИ МАТЕРИАЛАМИ

|                             |  |
|-----------------------------|--|
| <b>РАЗРАБОТЧИКИ</b>         |  |
| <b>КАФЕДРА:</b>             | Трудового права  |
| <b>АВТОРСКИЙ КОЛЛЕКТИВ:</b> | Щербакова Олеся Васильевна, к.ю.н., доцент кафедры трудового права УРГЮУ имени В.Ф. Яковлева |
| <b>I. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ</b>  |  |

#### 1. Аудиторная работа на практических занятиях. Теоретический опрос

##### Классификация и краткая характеристика актов Международной организации труда.

Ключ ответа.

Закрепленные в ст. 2 ТК РФ принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений являются непосредственным выражением и закреплением в национальной системе права общепризнанных принципов и норм международного права в сфере труда. Большинство из них наиболее подробно определены в конвенциях и рекомендациях и иных нормативных документах Международной организации труда. Конвенции, рекомендации и иные акты Международной организации труда (МОТ) имеют особенно важное значение в системе источников трудового права, поскольку приняты практически по всем институтам трудового права и, будучи включенными в национальное законодательство, регулируют наиболее широкий круг трудовых отношений. МОТ была учреждена в 1919 году для выработки международно-правовых стандартов в сфере труда и контроля за их применением.

Акты МОТ можно объединить в три группы:

- нормативные акты МОТ, обязательные для всех стран-участников МОТ;
- базовые, основополагающие конвенции МОТ по вопросам, как правило, общей части трудового права (обязательны для членов МОТ при условии подписания и ратификации соответствующих конвенций при этом ряд обязательств, определяемых данными конвенциями, возлагается на участников МОТ независимо от их ратификации);
- конвенции и рекомендации МОТ по вопросам особенной и специальной частей трудового права (обязательны для членов МОТ при условии подписания и ратификации соответствующих конвенций и исполнении рекомендаций).

К первой группе источников относятся такие нормативные акты как Устав МОТ (принят в 1919 г.), 6. Декларация о целях и задачах Международной организации труда (Филадельфийская декларация) 1944 г., Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (1998 г.), Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации (2008 г.).

Устав МОТ определяет ее как постоянную организацию. Согласно Уставу, участниками Международной организации труда являются государства, которые входили в ее состав к 1 ноября 1945 года. Кроме того, в состав участников может войти любое иное государство, принятое в члены Организации объединенных наций, при формальном принятии обязательств, следующих из Устава МОТ.

Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда подчеркивает обязательное, регулятивное значение для государств членов МОТ принципов и прав, закрепленных в Уставе МОТ, Филадельфийской декларации. Данные принципы и права получили развитие в Конвенциях, признанных основополагающими как в самой Международной организации труда, так и за ее пределами. П. 2 Декларации устанавливает обязательства государств-членов МОТ, которые следуют из самого факта их участия в МОТ.

П. 3 Декларации подчеркивает признание Международной организацией труда ее обязательства оказывать своим государствам-членам содействие в удовлетворении установленных и высказанных ими нужд:

- посредством предоставления технического сотрудничества и услуг консультационного характера, способствующих ратификации и применению основополагающих Конвенций;

- посредством оказания содействия тем государствам-членам, которые пока не могут ратифицировать все эти Конвенции или некоторые из них, в их усилиях по соблюдению, содействию применению и претворению в жизнь принципов, касающихся основополагающих прав, которые являются предметом этих Конвенций; и

- посредством предоставления государствам-членам помощи в их усилиях по созданию условий, благоприятствующих экономическому и социальному развитию.

Кроме того, п. 5 Декларации подчеркивает, что трудовые нормы не должны использоваться в торгово-протекционистских целях.

Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации определяет четыре стратегических задачи по обеспечению достойных условий труда государствами-участниками МОТ. К ним относятся: а)- содействие занятости; б)- разработка и содействие мерам социальной защиты; в)- содействие социальному диалогу и трипартизму; г) – соблюдение, содействие и реализация основополагающих принципов и прав в сфере труда.

Ко второй группе источников традиционно относят несколько базовых конвенций МОТ, имеющих общее значение:

Конвенция № 29 о принудительном или обязательном труде от 10 июня 1930 г.;

Конвенция № 87 о свободе ассоциации и защите права на организацию от 17 июня 1948 г.;

Конвенция № 98 о применении принципов права на объединение в профсоюзы и ведение коллективных переговоров от 8 июня 1949 г.;

Конвенция № 100 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности от 29 июня 1951 г.;

Конвенция № 105 об упразднении принудительного труда от 5 июня 1957 г.;

Конвенция № 111 о дискриминации в области труда и занятий от 4 июня 1958 г.;

Конвенция № 138 о минимальном возрасте приема на работу от 6 июня 1973 г.

Конвенция № 182 «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда» (от 1 июня 1999 г.)

Как устанавливает п. 2 Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, все государства-члены, даже если они не ратифицировали указанные Конвенции, имеют обязательство, вытекающее из самого факта их членства в Организации, соблюдать, содействовать применению и претворять в жизнь добросовестно в соответствии с Уставом принципы, касающиеся основополагающих прав, которые являются предметом этих Конвенций, а именно:

- а) – свободу объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров;

- б) – упразднение всех форм принудительного или обязательного труда;

- в) – действенное запрещение детского труда;

- г) – недопущение дискриминации в сфере труда и занятий.

Именно первые две группы источников МОТ являются, как правило, носителями общепризнанных принципов и норм международного права в сфере труда.

К источникам третьей группы относятся многочисленные конвенции и рекомендации МОТ, относящиеся по своему содержанию к особенной и специальной частям трудового права.

## **2. Аудиторная работа на практических занятиях. Практическое задание**

Охарактеризуйте содержание принципа трудового права обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности в национальном законодательстве о труде и в источниках международного трудового права.

Ключ ответа.

Ст. 2 Трудового кодекса Российской Федерации рассматривает обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности как один из принципов регулирования трудовых и иных тесно связанных с ними отношений, но не раскрывает его. В юридической литературе подчеркивается личный-неимущественный характер указанного права. Данное право оказывает серьезное влияние на современное понимание содержания трудового правоотношения, как сочетающего имущественные и личные-неимущественные субъективные права. Более развернутая характеристика данного права закреплена в ст. 26 части 2 Пересмотренной Европейской Социальной Хартии. В указанном международно-правовом источнике трудового права данное право формулируется как право работника на защиту своего достоинства в период работы. Подчеркиваются такие элементы данного права как право трудящихся на защиту от сексуальных домогательств и право на защиту от издевательских, явно враждебных и оскорбительных действий против отдельных трудящихся на рабочем месте или в связи с работой.

Важно подчеркнуть, что хотя Российская Федерация лишь частично ратифицировала Пересмотренную Европейскую Социальную Хартию Федеральным законом от 03.06.2009 г. № 101 «О ратификации Европейской социальной хартии (пересмотренной) от 3 мая 1996 года», указанная развернутая нормативная характеристика права работника на защиту своего достоинства по месту работы, приобретает значение общепризнанного принципа международного права, полностью воспринятого национальным законодательством о труде Российской Федерации. Таким образом, ч. 2 ст. 26 Пересмотренной Европейской социальной хартии становится обязательной для реализации и применения в силу ч. 4 ст. 15 Конституции РФ и ч. 1 ст. 10 ТК РФ, согласно которым общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ являются составной частью ее правовой системы.

Нарушение (ограничение) данного права работника следует рассматривать как дискриминацию в сфере труда, при которой работник может требовать не только восстановления нарушенного права, но и компенсацию морального вреда в соответствии с ч. 4 ст. 3 ТК РФ и ст. 237 ТК РФ.

По своему содержанию право работника на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности, предусмотренное ст. 2 ТК РФ, не тождественно праву на защиту чести, достоинства и деловой репутации, предусмотренному ст. 152 ГК РФ. Правом на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности обладает лишь работник. Нарушить это право и нести ответственность по нормам законодательства о труде может лишь работодатель, с которым работник находится в трудовых отношениях.

В то же время возможны случаи совместного применения ст. 2, ч. 4 ст. 3, ст. 237 ТК РФ и ст. 151, 152, 1099, 1100, 1101 ГК РФ. Так, в случаях грубого отношения руководящих работников к подчиненным, распространения сведений, порочащих их честь, достоинство или деловую репутацию, пострадавшие работники могут: 1) потребовать от непосредственных причинителей вреда (физических лиц) опровержения порочащих их честь, достоинство или деловую репутацию сведений, возмещения убытков и компенсации морального вреда, причиненных их распространением; 2) потребовать от работодателя возмещения материального вреда (при его наличии) и компенсации морального вреда при невыполнении работодателем его обязанности по обеспечению прав работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности. Сам работодатель может возложить в указанных случаях на руководящих работников дисциплинарную ответственность, если обязанность по соблюдению общепринятых норм морали, этических норм в трудовых отношениях закреплена в локальных нормативных актах организации-работодателя и (или) в трудовых договорах, заключенных с работниками.

Таким образом, в данной ситуации оказываются нарушенными права работника и по гражданскому праву, и по трудовому праву. Данное физическое лицо одновременно будет являться субъектом двух видов отношений: трудовых и гражданско-правовых, возникших вследствие причинения вреда.

### **3. Аудиторная работа на практических занятиях. Практическое задание**

Эльма Бегель, жительница Бельгии, обвинила своего работодателя в дискриминации, поскольку была уволена за принадлежность к социальным меньшинствам. *Оцените возможность ее правовой защиты на международном уровне.*

Ключ ответа.

Конвенция ООН о запрете всех форм дискриминации в отношении женщин, принята 18 декабря 1979 года и вступила в силу 3 сентября 1981 года., направлена на защиту прав женщин, в том числе, в трудовых отношениях. В соответствии со статьей 1 Конвенции понятие «дискриминация в отношении женщин» означает любое различие, исключение или ограничение по признаку пола, которое направлено на ослабление или сводит на нет признание, пользование или осуществление женщинами, независимо от их семейного положения, на основе равноправия мужчин и женщин, прав человека и основных свобод в политической, экономической, социальной, культурной, гражданской или любой другой области.

В рамках реализации механизма контроля за выполнением Конвенции о запрете всех форм дискриминации в отношении женщин, в рамках ООН был создан комитет по ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, который рассматривает индивидуальные сообщения о нарушении прав граждан. Однако подать такое обращение могут только граждане страны, ратифицировавшие Конвенцию ООН о запрете всех форм дискриминации в отношении женщин и факультативный протокол к ней. Поэтому для обращения в указанный Комитет ООН необходимо проверить ратификацию указанной Конвенции и факультативного протокола к ней Бельгией. Согласно данным сайта <https://indicators.ohchr.org> Бельгия ратифицировала указанную Конвенцию и протокол к ней. Следовательно, гражданка Эльма Бегель имеет право обратиться в Комитет ООН.

Однако следует помнить, что решения данного Комитета ООН носят рекомендательный характер и не имеют силы обязательного исполнения для государств.

### **4. Внеаудиторная письменная контрольная работа.**

#### **Практическое задание.**

Советник генерального директора коммерческой организации Колюжный В.В. был подвергнут дисциплинарному взысканию в виде выговора с формулировкой: «...за нарушение абзаца 12 п. 3.2 Правил внутреннего трудового распорядка, предусматривающего обязанность работников по соблюдению этических норм при общении друг с другом и клиентами, выразившееся в недостойном, некорректном поведении советника генерального директора Колюжного В.В. в офисе коммерческой организации, допустившем оскорбления по отношению к заместителю генерального директора Вазарову И.А...». Работник обратился с исковым заявлением в суд, потребовав признания примененного к нему дисциплинарного взыскания незаконным и его отмены. Работник пояснил, что действительно назвал заместителя генерального директора сначала дураком, а затем идиотом, однако, допустил данные выражения, находясь в шоковом состоянии, исключительно в ответ на ненормативную лексику, примененную Вазаровым И.А. при общении с Колюжным В.В., и на допущенное по отношению к нему физическое насилие (Вазаров И.А., оскорбив его, начал выталкивать из своего кабинета). Работник предоставил суду аудиозапись его разговора с заместителем генерального директора и стенограмму аудиозаписи. Аудиозапись и стенограмма аудиозаписи были приобщены судом к материалам дела.

*Разрешите спор с использованием национального законодательства о труде и источников международного трудового права.*

Ключ ответа.

Согласно ч. 2 ст. 189 ТК РФ: «Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда». Полагаю, что, если работодателем не выполнена данная обязанность, работник не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

Нарушение коммерческой организацией обязанности, предусмотренной ч. 2 ст. 189 ТК РФ, выразилось в необеспечении права работника (Колюжного В.В.) на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности, предусмотренного ст. 2 ТК РФ, и в допущении со стороны руководящего работника коммерческой организации по отношению к работнику (Колюжному В.В.) враждебных действий, оскорбительного характера в связи с работой, которые работодатель обязан не допускать согласно ст. 26 Европейской социальной хартии (пересмотренной).

Враждебные действия оскорбительного характера совершены по отношению к Колюжному В.В. руководящими работниками коммерческой организации Вазаровым И.А. Доказательства их совершения были представлены суду первой инстанции. К материалам дела приобщены: аудиозапись разговора первого заместителя генерального директора коммерческой организации Вазарова И.А. с советником генерального директора Колюжным В.В. и стенограмма данной аудиозаписи. Согласно указанным доказательствам заместитель генерального директора коммерческой организации Вазаров И.А. использовал ненормативную лексику при общении с советником генерального директора Колюжным В.В.

Из содержания указанной аудиозаписи следует, что бестактные выражения, допущенные Колюжным В.В. по отношению к Вазарову И.А., были полностью спровоцированы ненормативной лексикой Вазарова И.А. по отношению к Колюжному В.В. Вначале Вазаров И.А., являясь руководящим работником, допускает оскорбительные действия враждебного характера по отношению к другому работнику, затем работник Колюжный В.В., ошеломленный поведением и словами Вазарова И.А., допускает по отношению к Вазарову И.А. выражения, нарушающие общепринятые нормы морали, но не содержащие ненормативную лексику. Допущенные Колюжным В.В. выражения являются гораздо менее оскорбительными по отношению к Вазарову И.А., чем зафиксированная на аудиозаписи ненормативная лексика, примененная Вазаровым И.А. по отношению к Колюжному В.В.

Вазаров И.А. не был привлечен работодателем к дисциплинарной ответственности за некорректное, недостойное общение с нижестоящим работником. Работодатель не обеспечил право работника (Колюжного В.В.) на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности, предусмотренное ст. 2 ТК РФ, ст. 26 Европейской социальной хартии (пересмотренной).

На основании вышеизложенного полагаю, что организация – работодатель не создала условия, необходимые для соблюдения работником дисциплины труда, не обеспечила право работника на достоинство в период работы, нарушила нормы материального права ч. 2 ст. 189 ТК РФ, ст. 2 ТК РФ, ст. 26 Европейской социальной хартии (пересмотренной), в силу чего Колюжный В.В., не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности работодателем.

## **Теоретическое задание**

**Классифицируйте акты Международной организации труда и определите их значение в системе источников международного трудового права.**

Ключ ответа.

Конвенции, рекомендации и иные акты Международной организации труда (МОТ) имеют особенно важное значение в системе источников трудового права, поскольку приняты практически по всем институтам трудового права и, будучи включенными в национальное законодательство, регулируют наиболее широкий круг трудовых отношений. Международная организация труда (МОТ) была создана в 1919 г. в соответствии с Версальским мирным договором

как автономное учреждение, связанное с Лигой наций, для выработки минимальных международно-правовых стандартов в сфере труда и контроля за их применением. В дальнейшем МОТ стала первым специализированным учреждением ООН. МОТ контролирует применение и соблюдение международных стандартов в области труда государствами-участниками МОТ.

Устав МОТ в первоначальной редакции был разработан в начале 1919 года Комиссией по международному законодательству о труде, в которую вошли представители девяти стран: Бельгии, Великобритании, Италии, Кубы, Польши, Соединенных Штатов Америки, Франции, Чехословакии, Японии. Устав МОТ составил Часть VIII Версальского договора. Цели и задачи МОТ были дополнены и уточнены в Декларации о целях и задачах Международной организации труда, принятой 10 мая 1944 г. в г. Филадельфии (США) Международной конференции труда МОТ, ставшей приложением к Уставу МОТ. В историю и литературу она вошла как Филадельфийская декларация.

Декларация приняла ряд концептуальных обязательств МОТ, способствующих принятию странами мира программ, имеющих целью:

«...а) полную занятость и повышение жизненного уровня;

г) предоставление возможностей для всех участвовать на равных началах в распределении плодов прогресса в области заработной платы и дополнения к ней, рабочего времени и прочих условий труда, также как и прожиточного минимума заработной платы для всех, кто трудится и нуждается в такой защите;

д) эффективное признание права на коллективные переговоры, сотрудничество предпринимателей и рабочей силы в деле постоянного улучшения организации производства и сотрудничество рабочих и предпринимателей в подготовке и применении мер социального и экономического порядка;

ж) необходимую защиту жизни и здоровья рабочих на всех работах;

з) защиту благосостояния детей и матерей;

к) обеспечение равных возможностей в области общего и профессионального образования...».

Устав МОТ определяет ее как постоянную организацию. Согласно Уставу, участниками Международной организации труда являются государства, которые входили в ее состав к 1 ноября 1945 года. Кроме того, в состав участников может войти любое иное государство, принятое в члены Организации объединенных наций, при формальном принятии обязательств, следующих из Устава МОТ.

Нормативные акты МОТ можно объединить в три группы (классифицируя их по характеру обязательности для государств, участников МОТ):

- нормативные акты МОТ, обязательные для всех участников МОТ в силу самого факта участия в МОТ;

- базовые, основополагающие конвенции МОТ по вопросам, как правило, общей части трудового права (обязательны для членов МОТ при условии подписания и ратификации соответствующих конвенций при этом ряд обязательств, определяемых данными конвенциями, возлагается на участников МОТ независимо от их ратификации);

- конвенции и рекомендации МОТ по вопросам особенной и специальной частей трудового права (обязательны для членов МОТ при условии подписания и ратификации соответствующих конвенций и добровольном исполнении рекомендаций).

К первой группе источников относятся такие нормативные акты, как: Устав МОТ, Декларация о целях и задачах Международной организации труда (Филадельфийская декларация) май 1944 г, Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (июнь 1998 г.), Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации от 10 июня 2008г.

Ко второй группе источников традиционно относят несколько базовых конвенций МОТ, имеющих общее значение:

Конвенция № 29 о принудительном или обязательном труде 10 июня 1930 г.;

Конвенция № 87 о свободе ассоциации и защите права на организацию от 17 июня 1948 г.;

Конвенция № 98 о применении принципов права на объединение в профсоюзы и ведение коллективных переговоров от 8 июня 1949 г. (другой вариант перевода наименования данной конвенции на русский язык – Конвенция МОТ № 98 относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров);

Конвенция № 100 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности (1951 г.);

Конвенция № 105 об упразднении принудительного труда от 5 июня 1957 г.;

Конвенция № 111 о дискриминации в области труда и занятий от 4 июня 1958 г.;

Конвенция № 138 о минимальном возрасте приема на работу от 6 июня 1973 г.

Конвенция № 182 «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда» (от 1 июня 1999 г.)

Как устанавливает п. 2 Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, «...все государства-члены, даже если они не ратифицировали указанные Конвенции, имеют обязательство, вытекающее из самого факта их членства в Организации, соблюдать, содействовать применению и претворять в жизнь добросовестно в соответствии с Уставом принципы, касающиеся основополагающих прав, которые являются предметом этих Конвенций, а именно:

а) – свободу объединения и действительное признание права на ведение коллективных переговоров;

б) – упразднение всех форм принудительного или обязательного труда;

в) – действительное запрещение детского труда; и

г) – недопущение дискриминации в сфере труда и занятий...».

К источникам третьей группы относятся многочисленные конвенции и рекомендации МОТ, относящиеся по своему содержанию к особенной и специальной частям трудового права, например:

Конвенция № 153 об ограничении рабочего времени на промышленных предприятиях до восьми часов в день и сорока восьми часов в неделю от 29 октября 1919 г.;

Конвенция № 146 о ежегодных оплачиваемых отпусках морякам от 13 октября 1976 г.

Рекомендация № 8 об ограничении рабочего времени во внутреннем судоходстве от 15 июня 1920 г.

Рекомендация № 21 о расширении возможностей для использования трудящимися свободного времени от 16 июня 1924 г.

Примечание. Возможны и иные классификации конвенций и рекомендаций МОТ. Международно-правовые источники трудового права содержат нормы, относящиеся практически ко всем традиционным институтам общей, особенной и специальной части трудового права. В то же время в условиях государственного суверенитета и особенностей национального правового регулирования каждого государства они не могут регулировать трудовые отношения настолько детально и подробно, как регулирует их национальное законодательство о труде. В силу этой причины в юридической литературе также сложилась классификация международно-правовых источников трудового права (включая конвенции МОТ), основанная на учёте вопросов наиболее часто разрешаемых с помощью и на основании международно-правовых стандартов в сфере труда, а именно:

- акты, осуществляющие защиту основных прав и свобод человека в области труда;
- акты, регулирующие условия труда;
- акты по технике безопасности и производственной санитарии;
- акты, регулирующие труд отдельных категорий работников, нуждающихся в повышенной правовой защите;
- акты, регулирующие труд отдельных категорий работников;
- акты, регулирующие сотрудничество организаций работников, работодателей, государства, мирные способы разрешения трудовых конфликтов.



## II. ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ

### 1. Зачет в форме устного опроса. Теоретический вопрос.

**Релевантность Европейской конвенции по защите прав человека в защиту от дискриминации в сфере труда**

Ключ ответа.

В статье 14 Конвенции говорится, что осуществление прав и свобод, закрепленных в настоящей конвенции, обеспечивается без какой-либо дискриминации по какому-либо признаку. В ней говорится, что осуществление прав и свобод, закрепленных в настоящей конвенции, обеспечивается без какой-либо дискриминации по какому-либо признаку. Это означает, что данное положение не является общим и не охватывает все права человека, а лишь те, которые закреплены именно в этой конвенции. Это означает, что статья имеет своего рода комплементарную природу.

Итак, подать жалобу в Европейский суд по правам человека можно только в том случае, если вы подверглись дискриминации при реализации некоторых прав, предусмотренных Конвенцией. Поэтому для того, чтобы обосновать право на защиту от дискриминации в данном случае, мы должны обратиться к живому толкованию статьи восьмой о праве на уважение частной жизни, а также к судебной практике Европейского суда по правам человека. Как мы уже упоминали ранее, в результате живой интерпретации суд включил в понятие уважения частной жизни право на развитие человеческого потенциала, право на установление отношений с другими людьми. И действительно, эти права упоминаются в делах о дискриминационных увольнениях.

Кроме того, в Протоколе 12 имеется отдельная статья один, которая гораздо шире статьи 14. В ней говорится, что осуществление любого права, установленного законом, должно обеспечиваться без какой-либо дискриминации по какому-либо признаку. Поэтому те государства, которые ратифицировали этот Протокол, должны также обеспечить недискриминацию в осуществлении любого права независимо от того, закреплено оно в Конвенции или нет.

При рассмотрении дел в ЕСПЧ, прежде всего суд должен установить различие в обращении. Затем он проводит анализ, имело ли установление различия в обращении законную цель, а также устанавливает, было ли объективное и разумное обоснование различия в обращении. Затем суд анализирует необходимость и соразмерность иного обращения. Наконец, рассматривая дела о дискриминации, суд проводит анализ необходимости и соразмерности иного обращения.

Например, в деле «Эвейда и другие против Великобритании» суд рассмотрел четыре заявления. Мы остановимся подробнее только на двух из них: «Дело мисс Эвейды» и «Дело мисс Чаплин». Они были отстранены от работы либо уволены — в случае с мисс Чаплин — за то, что отказались перестать носить христианские крестики на работе. Госпожа Эвейда работала в «British Airways». 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 это, вернее, 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. В обоих заявлениях 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. Вот таким образом суд рассматривает дела о дискриминации в области труда.

**ЧАСТЬ 3.** *(не публикуется)*