

## МЕЖДУНАРОДНОЕ ПРАВО; ЕВРОПЕЙСКОЕ ПРАВО

УДК 341.217(4)

М. Э. КАНДЕЛЬ,

*ведущий юрисконсульт*

*ОАО «Центр международной торговли», г. Москва, Россия*

### РЕАЛИЗАЦИЯ ПОЛОЖЕНИЙ ЕВРОПЕЙСКОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ХАРТИИ О ПРАВЕ НА СПРАВЕДЛИВОЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ТРУД В ПРАВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И НЕКОТОРЫХ ЕВРОПЕЙСКИХ СТРАН

**Цель:** всесторонне показать процесс реализации права на справедливое вознаграждение за труд, выраженного в Европейской социальной хартии, в праве России и в праве некоторых европейских стран.

**Методы:** сравнительно-правовой метод исследования.

**Результаты:** автором в ходе исследования (на основании сравнительно-правового анализа источников международного регионального права Европейского Союза, Совета Европы, а также прецедентной практики Европейского Комитета по социальным правам и судов Европейского Сообщества) был рассмотрен процесс реализации норм Европейской социальной Хартии.

**Научная новизна:** В статье впервые проводится глубокий сравнительно-правовой анализ норм внутреннего трудового законодательства России и некоторых европейских стран на предмет соответствия нормам Европейской социальной хартии и требованиям Европейской комиссии по социальным правам в части реализации права трудящихся на справедливое вознаграждение, способное обеспечить им и их семьям достойный уровень жизни. Выявлены отдельные недочеты европейского и российского трудового законодательства, намечены возможные пути их устранения.

**Практическая значимость:** Сформулированные в исследовании положения и результаты сравнительно-правового исследования норм внутреннего трудового законодательства Российской Федерации и рассматриваемых в статье европейских стран по отношению к нормам Хартии могут быть использованы в научной, законотворческой и правоприменительной практике России, также они могут применяться для устранения выявленных недостатков реализации права на справедливое вознаграждение за труд в национальном трудовом законодательстве РФ и для поступательного сближения с европейским правом.

**Ключевые слова:** реализация права на справедливое вознаграждение за труд; право на равную оплату труда равной ценности; право на равенство в оплате труда; право на равные возможности в условиях найма и труда; право на равное обращение в условиях найма и труда; принцип равной оплаты мужчин и женщин; принцип равной оплаты за равный или равноценный труд.

#### Введение

В ходе данного исследования автором рассматриваются основные проблемы, связанные с законодательной реализацией норм ст. 4 и 20 Европейской социальной хартии (далее – Хартия) в странах-участницах Европейского Сообщества<sup>1</sup> (далее – ЕС), взявших на себя подобные обязательства, прав трудящихся на справедливое вознаграждение, способное обеспечить им и их

семьям достойный уровень жизни. С этой целью проведен глубокий сравнительно-правовой анализ источников международного регионального права Европейского Союза для выявления соответствия нормам Хартии, а также оценка прецедентной практики Европейского Комитета по социальным правам и судов ЕС по исполнению взятых на себя обязательств по данным нормам в рассматриваемых европейских странах. Благодаря проведенному исследованию были выявлены реальные и возможные последствия принятия Россией подобных обязательств по указанным статьям Хартии. Проанализированы нормы внутреннего

<sup>1</sup> URL: <http://www.refworld.org.ru/type/REGLEGISLATION.html> (дата обращения: 29.08.2014).

трудового законодательства РФ на предмет соответствия нормам Хартии (ст. 4 и 20 Хартии) и требованиям Европейской комиссии по социальным правам (далее – ЕКСП) в части реализации права трудящихся на справедливое вознаграждение с выявлением отдельных пробелов и несоответствий российского трудового права, а также возможных путей их устранения. Полученные результаты могут быть использованы в научной, законотворческой и правоприменительной практике России, в частности, и в целях поступательного сближения с европейским правом.

### Результаты исследования

Вслед за Хартией Европейских Сообществ об основополагающих социальных правах работников (1989 г.)<sup>2</sup>, ст. 4 Европейской социальной хартии провозглашает и признает в качестве основного фундаментального права – право трудящихся на справедливое вознаграждение, способное обеспечить им и их семьям достойный уровень жизни. Термин «вознаграждение» в данном случае, определяет любую выплату в деньгах или в натуральном виде, возвратную или нет (доплаты, премии), получаемую работником в порядке компенсации за его труд.

Пункт 3 ст. 4 Хартии, признающий право трудящихся мужчин и женщин на равную оплату труда равной ценности, в свете права на справедливое вознаграждение за труд, и призванный устранить признаки гендерной дискриминации в оплате труда, следует рассматривать, по мнению ЕКСП, в совокупности со ст. 20 Хартии. Эта статья обязывает государства-участники признавать указанное право в составе права на равные возможности и равное обращение в условиях найма и труда, включая вознаграждение за труд, и принимать надлежащие меры для его обеспечения без дискриминации по гендерному признаку.

Законодательства Словакии и Турции были признаны не соответствующими Хартии, поскольку гарантии прав мужчин и женщин на равную оплату за труд равной ценности оно не устанавливало<sup>3</sup>.

<sup>2</sup> URL: [http://www.businesspravo.ru/Docum/Docum-Show\\_DocumID\\_38237.html](http://www.businesspravo.ru/Docum/Docum-Show_DocumID_38237.html) (дата обращения: 29.08.2014).

<sup>3</sup> URL: [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/conclusions/Year/2010Vol2\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/conclusions/Year/2010Vol2_en.pdf) (дата обращения: 29.08.2014).

Хотя все региональное законодательство ЕС, базируется на международных актах и позициях Организации Объединенных Наций (далее – ООН) и Международной организации труда (далее – МОТ), которые полностью идентичны положениям п. 3 ст. 4 и ст. 20 Хартии) в части, которая обязывает государства-члены ЕС обеспечить установление и последовательное применение принципа равной оплаты мужчин и женщин за равный или равноценный труд (ст. 141 Римского договора)<sup>4</sup>. Региональное законодательство Европейского Сообщества все же идет далее актов МОТ, трактуя принципы «равной оплаты без дискриминации по признаку пола» как сдельную оплату за работу одного и того же качества, рассчитанную в одинаковых единицах измерения, и почасовую оплату за одинаковую работу, рассчитанную по единым расценкам. Однако основных критериев для признания труда равным с целью реализации принципа «равной оплаты» за «равный труд» региональное законодательство не устанавливает (ст. 119 Римского договора).

Решением Суда ЕС (по Делу C-80/70 «Defrenne v. Sabena» (1970 г.))<sup>5</sup>, ст. 119 Римского договора: 1) признана обладающей свойством «прямого действия» и подлежащей принудительному исполнению в национальных судах и арбитражах в отношениях между государствами, частными компаниями, общественными организациями и индивидами, распространяя, таким образом, обязанность соблюдать принцип равной оплаты за равный труд мужчин и женщин, не только на государственные структуры, но и на частные компании и общественные организации, которые должны руководствоваться данным принципом

<sup>4</sup> URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=INT;n=43631> (дата обращения: 29.08.2014).

<sup>5</sup> URL: [http://books.google.ru/books?id=KlIBzxFiwREC&pg=PA116&lpg=PA116&dq=%D0%94%D0%B5%D0%BB%D0%BE+%D0%A1%E2%80%9370+%C2%ABDefrenne+v.+Sabena%C2%BB+%281970+%D0%B3.%29&source=bl&ots=BlxjVPXBf2&sig=5GZnX4JoRkxy4-GQWOy2zK0f6DU&hl=en&sa=X&ei=0tL-U\\_maDIba4QTQ0IHIDA&ved=0CBsQ6AEwAA#v=onepage&q=%D0%94%D0%B5%D0%BB%D0%BE%20%D0%A1%E2%80%9370+%C2%ABDefrenne%20v.%20Sabena%C2%BB+%281970%20%D0%B3.%29&f=false](http://books.google.ru/books?id=KlIBzxFiwREC&pg=PA116&lpg=PA116&dq=%D0%94%D0%B5%D0%BB%D0%BE+%D0%A1%E2%80%9370+%C2%ABDefrenne+v.+Sabena%C2%BB+%281970+%D0%B3.%29&source=bl&ots=BlxjVPXBf2&sig=5GZnX4JoRkxy4-GQWOy2zK0f6DU&hl=en&sa=X&ei=0tL-U_maDIba4QTQ0IHIDA&ved=0CBsQ6AEwAA#v=onepage&q=%D0%94%D0%B5%D0%BB%D0%BE%20%D0%A1%E2%80%9370+%C2%ABDefrenne%20v.%20Sabena%C2%BB+%281970%20%D0%B3.%29&f=false) (дата обращения: 29.08.2014).

как в индивидуальных, так и в коллективных трудовых договорах; 2) с целью гарантий защиты предоставляемых прав, распространяя на индивидуумов право использовать данный принцип для обоснования требований в национальных судах, в особенности в случаях, когда данные формы дискриминации вытекают из законодательства или коллективных соглашений, а также, когда мужчины и женщины получают неравную оплату за равный труд, который выполняется в рамках одного учреждения или службы (как частной, так и публичной)<sup>6</sup>, поскольку прецедентной практикой Суда ЕС «равным» признается труд, идентичный по своему характеру и выполняемый работающими на одном и том же предприятии [1].

Директива Совета 75/117/ЕЭС «О сближении законодательства государств-членов относительно применения принципа равной оплаты труда мужчин и женщин» от 10 февраля 1975 г. (далее – Директива 75/117)<sup>7</sup> о равной оплате труда определяет «принцип равной оплаты за равный труд мужчин и женщин, закрепленный в ст. 119 Римского договора» как «равную оплату за одинаковую работу или за работу той же ценности», а также как «запрет дискриминации по принципу пола в отношении всех видов и условий заработной платы» (ч. 1 ст. 1 Директивы 75/117), обязывая государства-члены ЕС ввести в свои правовые системы меры защиты для трудящихся, права которых в отношении принципа равенства оплаты труда нарушены, в частности:

- обращаться в судебные органы (ст. 2);
- отменять все содержащиеся в законодательстве государств положения, противоречащие принципам недискриминации и равной оплаты труда (ст. 3);

<sup>6</sup> Решением Суда ЕС по жалобе стюардессы к авиакомпании (Дело С-80/70 «Defrenne/Sabena» (1970 г.)) в связи с получением меньшей заработной платы по сравнению с мужчинами-стюардами в период работы стюардессой в авиакомпании, несмотря на одинаковый характер выполняемой работы, ст. 119 Римского договора признана обладающей свойством «прямого действия», и подлежащей принудительному исполнению в национальных судах и арбитражах, в отношениях между государствами, частными компаниями, общественными организациями, и индивидами.

<sup>7</sup> URL: [http://eulaw.edu.ru/documents/legislation/social\\_law/ravn\\_opl\\_truda.htm](http://eulaw.edu.ru/documents/legislation/social_law/ravn_opl_truda.htm) (дата обращения: 29.08.2014).

– гарантировать признание либо возможность признания всех положений коллективных договоров, схем тарифов заработной платы, индивидуальных контрактов по найму на работу, несоответствующих принципу равной оплаты за равный труд мужчин и женщин, недействительными или ничтожными, а также возможности их изменения согласно принципу недискриминации (ст. 4);

– предпринимать необходимые меры по защите трудящихся от незаконного увольнения в случае подачи ими жалобы в суд вследствие нарушения принципа равной оплаты труда;

– устанавливать для них правила виктимизации (ст. 5).

Законодательство Чехии было признано не соответствующим Хартии в связи с отсутствием положений о достаточной компенсации, в случаях когда лицо уволено администрацией в отместку за обвинение в неравенстве при оплате труда [2]. Также Директива запрещает использовать профессионально-квалификационную систему в качестве базовой для определения разницы в заработной плате мужчин и женщин, что объясняется необходимостью принятия гендерно-нейтральной системы аттестации рабочих мест. С этой целью Директива 75/117 определяет необходимость базирования системы классификации профессий, используемых в государствах-членах ЕС для определения оплаты труда при одинаковых критериях подхода как для мужчин, так и для женщин, а также исключает любую дискриминацию по признаку пола (абз. 2 ст. 1 Директивы). Исходя из этого, право равной оплаты за равный труд мужчин и женщин, должно гарантироваться трудящимся либо национальным законодательством, либо может быть закреплено в коллективном трудовом договоре, однако вне зависимости от распространения действия такого коллективного договора на всех работников предприятия или на отдельные категории работников, необходимо включать в действующее законодательство норму, обязывающую работодателей вносить данное право в каждый индивидуальный трудовой договор. В то же время любые условия индивидуальных или коллективных трудовых договоров, носящие явно дискриминационный характер и нарушающие принцип равной оплаты труда мужчин и женщин, должны признаваться трудовым законодательством любого договаривающегося

государства заведомо недействительными (Директива Совета 76/207/ЕЭС «Об имплементации принципа равенства мужчин и женщин в вопросах трудоустройства, профессионального образования, продвижения по службе и условиях труда» от 9 февраля 1976 г. (далее – Директива 76/207))<sup>8</sup>.

Для Директивы 75/117 правовую базу создает Директива 76/207, провозгласившая принцип ликвидации всех видов дискриминации по гендерному признаку в отношении:

- продвижения по службе, профессиональной подготовке и переподготовке;
- равных условий труда (включая положения, гарантирующие порядок увольнения);
- правил приема на работу, которые прямо или косвенно затрагивают и влияют на соблюдение принципа равенства оплаты труда.

Разница в оплате труда признается несоответствующей принципу равной оплаты труда мужчин и женщин в случае, если группа работников с неполной занятостью и сниженной ставкой почасовой оплаты труда, состоит исключительно или в основном из работников женского пола. И напротив, работа, оплачиваемая по почасовой ставке, которая меняется в зависимости от количества рабочих часов в неделю, не считается нарушением принципа равной оплаты труда (ст. 119 Римского договора) и не связана с какой-либо дискриминацией по признаку пола<sup>9</sup>.

Однако Директива 76/207 предусматривает возможность исключения из сферы своего применения тех видов профессиональной деятельности, природа и содержание которых основываются исключительно на принадлежности работника к мужскому и женскому полу (п. 2 ст. 2 Директивы), которые по общему правилу, сформулированному

Судом ЕС, считаются правомерными, поскольку дозволены самой Директивой.

Хартия основных прав ЕС (2000 г.) также провозглашает необходимость обеспечения равноправия мужчин и женщин во всех областях, включая трудоустройство, работу и вознаграждение за труд (ст. 23 Хартии), что не является препятствием для сохранения или принятия мер, предусматривающих особые преимущества для недостаточно представленного на предприятии пола.

Таким образом, законодательство должно обеспечивать возможность и обязательность исключения дискриминационных пунктов из коллективных договоров и соглашений, правил внутреннего трудового распорядка предприятий; внесения соответствующих изменений и дополнений в национальное право, устраняющее законодательные ограничения применения принципа равного вознаграждения за труд равной ценности, с целью ликвидации дискриминации по признаку гендерно-дифференцированной оплаты труда в контексте профессиональной дискриминации по признаку пола. Законодательством должны предусматриваться специальные процедуры опротестования подобных норм посредством принятия органами власти законодательного акта, признающего подобные условия недействительными и не подлежащими применению, а также возможность судебной защиты, принятия судебных решений по инициативе заинтересованных работников, и их законных представителей – общественных организаций и иных (по индивидуальным и коллективным трудовым спорам, признающих недействительными (ничтожными) дискриминационные нормы, нарушающие принцип равной оплаты труда мужчин и женщин) коллективных и индивидуальных трудовых договоров.

Благодаря вышеназванным Директивам ЕС большинство стран воспроизвело положения, гарантирующие в своем трудовом законодательстве мужчинам и женщинам соблюдение принципа равенства в оплате труда. Эти положения требуют от работодателей не только воздерживаться от дискриминации в области вознаграждения по признаку пола, но и принимать меры активно содействующие равным возможностям в области оплаты труда работникам обоих полов, в том числе путем введения методов аттестации рабочих мест, соответствующей корректировки

<sup>8</sup> URL: [http://eulaw.edu.ru/documents/legislation/social\\_law/ravn\\_trdoustr.htm](http://eulaw.edu.ru/documents/legislation/social_law/ravn_trdoustr.htm) (дата обращения: 29.08.2014).

<sup>9</sup> По жалобе J. P. Kingsgate LTD от 31 марта 1981 г. работницы о признании дискриминацией по признаку пола, в связи с тем, что почасовая ставка оплаты труда за неполный рабочий день ниже оплаты рабочего дня с полной занятостью коллеге-мужчине за ту же работу, Европейский суд, толкуя ст. 177 и 119 Договора о ЕЭС, ст. 1 Директивы Совета 75/117/ЕЭС постановил, что разница в оплате труда работника с полной занятостью и занятостью на неполный рабочий день не является дискриминацией, запрещенной ст. 119 Договора о ЕС.

при обнаружении разницы в оплате труда по причине дискриминации в рамках обязательных к введению в странах ЕС законов о равенстве либо специальных законов о равной оплате труда [3].

Прецедентная практика европейских государств и международных организаций рассматривает обязательства государств по обеспечению равной оплаты за равный или равноценный труд именно в гендерном аспекте. К определяющим факторам гендерного неравенства в области вознаграждения и оплаты труда также относят: установленные законодательством ограничения или запреты на сверхурочную работу, или ночной труд женщин, а также явно дискриминационная практика, определяющая, что использование наемного женского труда тесно связано с более высокими затратами работодателя и, в частности, с выплатой пособий по беременности и родам.

С точки зрения размеров вознаграждения различают прямую (касается схожих или одинаковых рабочих мест) и косвенную (касается различных, но равноценных рабочих мест) дискриминации.

Для установления дискриминационных фактов в оплате труда женщин и мужчин, национальное законодательство должно предоставлять возможность провести сравнение для определения труда равной ценности за пределами одного предприятия, а в случае выявления подобных фактов – устанавливать справедливую компенсацию, которая, как минимум, должна покрывать дискриминационную разницу в оплате труда работника. Для этого ЕКСП предлагает применять статистические данные о дискриминации в оплате труда на предприятиях, где рабочая сила в значительной степени или исключительно состоит из женщин. В некоторых странах (в Чехии, Исландии, Португалии и др.) законодательство было признано несоответствующим Хартии, поскольку оно не позволяло провести статистический анализ [2].

Анализируя прецедентную практику ЕКСП, приходим к выводу, что в некоторых странах наблюдается тенденция включения проблем гендерно-дифференцированных различий в заработной плате при ведении социального диалога между социальными партнерами (профсоюзами, правительствами, и национальными органами по обеспечению выравнивания различий в оплате труда) в процессе заключения коллективных соглашений, что ведет к уменьшению различий в

оплате труда. Этот опыт следует использовать и в других государствах-членах ЕС.

Таким образом, работники, отстаивающие свое право на равенство в оплате труда, должны быть защищены законом от любых возможных санкций со стороны работодателя, включая необоснованное увольнение, ухудшение условий труда и т. д. Руководствуясь мнением ЕКСП и требованиями Хартии, работники, подвергшиеся дискриминационным действиям со стороны работодателя, должны иметь законодательно закрепленное право на обжалование действий нанимателя в суде, возможность восстановления работника в прежней должности, адекватное возмещение убытков и применение мер ответственности к работодателю. В случае невозможности возврата работника на прежнее рабочее место либо его не заинтересованности в этом, законом должны быть предусмотрены либо выплата адекватной денежной компенсации, размер которой не должен быть ограничен верхним пределом, либо соответствующие штрафные санкции, применяемые по решению суда. Размер компенсации должен отвечать двум требованиям:

- быть прямо пропорционален причиненному работнику материальному и моральному вреду;

- быть достаточно высоким, чтобы предотвратить (со стороны работодателя), повторное совершение подобных действий в будущем. В этих целях, а также с целью всеобъемлющей защиты прав работника от незаконных требований со стороны работодателя необходимо ввести в законодательство государств, принимающих обязательства в отношении данной нормы Хартии дополнительную административную, гражданскую и/или уголовную ответственность работодателя за данное нарушение прав работника. Оценивая же степень равенства в оплате труда отдельных категорий работников, необходимо учитывать все составляющие заработной платы, включая базовый оклад, все надбавки и все формы дополнительных выплат. К сокращению гендерно-дифференцированных различий в оплате труда способно привести введение минимальной заработной платы на государственном уровне, в частности, путем повышения заработной платы в секторах с традиционным преобладанием женщин, а также для низкооплачиваемых категорий работников, с учетом того, что установление минимальной заработной платы для высокооплачиваемых категорий работников

не повлияло на существующие гендерно-дифференцированные различия в заработной плате [4].

В России право трудящихся обоих полов на равную оплату за труд равной ценности, закрепленное Хартией, регулируется Международным Пактом об экономических, социальных и культурных правах ООН (1966 г.)<sup>10</sup>. Пакт признает право каждого человека на равное вознаграждение за труд равной ценности без какого бы то ни было различия и гарантирует, в частности, женщинам, условия труда не хуже тех, которыми пользуются мужчины, в том числе равную оплату за равный труд (ст. 7 Пакта).

Этому положению соответствует ч. 3 ст. 37 Конституции РФ<sup>11</sup>, которая устанавливает право каждого на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации; абз. 2 ст. 132 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)<sup>12</sup> запрещает какую-либо дискриминацию при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда, обеспечивает соответствующие гарантии для работников. Согласно ст. 22 ТК РФ работодатель обязан обеспечить равную оплату за труд равной ценности для всех работников.

Статья 2 ТК РФ признает одним из основных принципов правового регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений, равенство прав и возможностей работников. Усиливая этот принцип, специальная норма ТК РФ (ст. 3) запрещает какую-либо дискриминацию в сфере труда, в том числе и по признакам пола, особо оговаривая, что никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника, а также каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Однако запрещение принудительного труда в качестве меры дискриминации по признакам половой принадлежности в самом определении принудительного труда, предлагаемом ТК РФ (абз. 3 ст. 4 ТК РФ) отсутствует.

<sup>10</sup> URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_5429/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5429/) (дата обращения: 29.08.2014).

<sup>11</sup> URL: <http://www.constitution.ru/> (дата обращения: 29.08.2014).

<sup>12</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон № 197-ФЗ от 30 декабря 2001 г. (ред. от 28 июня 2014 г.). URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_164929/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_164929/) (дата обращения: 29.08.2014).

В отличие от ранее действовавшего КЗоТ РФ (ред. от 2 июля 2013 г.), запрещавшего какое бы то ни было понижение размеров оплаты труда работника в зависимости от пола, возраста, расы, национальной принадлежности, отношения к религии, и принадлежности к общественным объединениям (абз. 2 ст. 77), а также в соответствии с требованиями международных актов, защита от дискриминации в ТК РФ существенно усилена. Статья 132 ТК РФ запрещает любую дискриминацию не только при установлении условий оплаты труда, но и при изменении условий оплаты труда, включая случаи как повышения, так и понижения заработной платы работника (в частности, при изменении определенных сторонами условий трудового договора в связи с изменением организационных и технологических условий труда в соответствии со ст. 74 ТК РФ). В ст. 3 ТК РФ гендерная дискриминация определяется как всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку пола (наряду с другими основаниями дискриминации, такими как раса, этничность, возраст и пр.) и приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения. Иными словами, не могут ограничиваться трудовые права и свободы работника или устанавливаться какие-либо преимущества, не связанные с деловыми качествами работника и признаваемые законодательством дискриминационными, поскольку каждому должны быть предоставлены равные возможности для реализации своих трудовых прав, в противном случае это может привести к нарушению равенства возможностей работников.

В связи с тем, что гендерный аспект самого понятия запрета дискриминации, запрета дискриминации в оплате труда в нормах ТК РФ отсутствует, руководствуясь заключениями и комментариями ЕКСП к Хартии, установление разных должностных окладов для работников, занимающих идентичные должности, выполняющих задания, требующие примерно одинаковой квалификации, выполняемые в равных условиях и характеризующиеся примерно равным набором трудовых обязанностей, а также и при отсутствии объективных причин – является нарушением и требует пересмотра, поскольку такая работа, должна оплачиваться равным образом.

Из всего вышесказанного, очевидно, что с точки зрения как международного права, так и норм Хартии, соблюдение принципа равной оплаты за

труд равной ценности, предполагает применение ко всем работникам, выполняющим одну работу на одном предприятии, единых правил установления основной или минимальной заработной платы и всякого другого вознаграждения, предоставляемого прямо или косвенно, в денежной или в натуральной форме. Это является определяющим критерием при установлении факта дискриминации в сфере оплаты труда. Также ТК РФ устанавливает и механизм реализации запрета дискриминации, что соответствует требованиям Хартии, предоставляя право лицам, считающим, что они подверглись дискриминации в трудовых отношениях, обратиться с жалобой в органы федеральной инспекции труда и (или) в суд с требованием восстановления нарушенных прав – устранения дискриминации и возмещения причиненного материального ущерба (утраченного заработка), включая компенсацию морального вреда (ч. 4 ст. 3 ТК РФ). Однако размеров и принципов определения причиненного материального ущерба (утраченного заработка), компенсации морального вреда (в результате дискриминации работника) трудовым законодательством РФ не установлено, что не вполне отвечает требованиям Хартии и ЕКСП. Для создания механизма установления дискриминационных фактов в оплате труда работников обоих полов на предмет соответствия трудового законодательства нормам международного права и, в частности, Хартии, российское законодательство должно перенять антидискриминационный опыт других стран: предоставить возможностям судам проводить сравнение условий труда, выполняемых работ и т. д. (в том числе статистическим методом) для определения труда равной ценности за пределами одного предприятия, а в случае установления подобных фактов присуждать работнику материальную компенсацию, которая, как минимум, должна покрывать дискриминационную разницу в оплате труда, не ограниченную определенным пределом. Постановлением Пленума ВС РФ № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» от 17 марта 2004 г. уточнен порядок компенсации морального вреда, предусмотренный кодексом. В соответствии с ч. 4 ст. 3 и ч. 7 ст. 394 ТК РФ, суд вправе удовлетворить требование лица, подвергшегося дискриминации в сфере труда, о компенсации морального вреда, возмещаемого в денежной форме, в размере, определяемом по соглашению

с работником (ст. 237 ТК РФ), а также определить размер компенсации, в случае причинения работнику морального вреда, независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба. Предлагается использовать данный принцип при внесении изменений в законодательство, а также (по аналогии со ст. 236 ТК РФ) предусмотреть материальную ответственность работодателя за гендерную дискриминацию работника в части нарушения равенства оплаты труда равной ценности (выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику), установить выплату денежной компенсации в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ. Для того, чтобы исключить возможность давления на работника размер компенсации должен определяться не по соглашению сторон спора, как предусмотрено в ст. 237 ТК РФ, а по решению суда. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть установлен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором, но не может быть ниже минимального размера оплаты труда. При этом при возникновении таких споров на работника не должно ложиться бремя доказывания наличия вины работодателя.

Не признается дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите (абз. 3 ст. 3 ТК РФ).

### Выводы

Несмотря на ратификацию Российской Федерацией п. 3 ст. 4 Хартии, для окончательного воплощения этих положений в нормах российского права также требуется принятие Госдумой РФ единого закона о гендерном равенстве, рекомендованного к принятию как международными (ООН и МОТ), так и региональными организациями (ЕС, Совет Европы, Совет СНГ) со специальными нормами, относящимися к праву равной оплаты труда.

Государственной Думой ФС РФ в первом чтении 16 апреля 2003 г. принят Федеральный закон № 284965-3 «О государственных гарантиях равных прав и свобод мужчин и женщин и равных воз-

возможностей для их реализации (О государственных гарантиях равноправия женщин и мужчин)»<sup>13</sup> (далее – Закон), который ликвидирует названные пробелы и несоответствия Хартии в российском законодательстве и, в частности, обязывает работодателя (руководителя государственного органа, организации независимо от формы собственности) в соответствии с нормами трудового кодекса РФ и коллективными договорами обеспечивать равную заработную плату (вознаграждение) для мужчин и женщин, когда они выполняют одинаковую работу при равном качестве труда или работу, имеющую равную ценность (ст. 8 Закона), а также гарантирует защиту работника от дискриминации по мотивам пола в случае рассмотрения дела в суде или в ином органе трудового спора по заявлению работника или общественного объединения (профсоюза), защищающего интересы работника, которое в обязанности работодателя включает необходимость доказывания отсутствия умысла на дискриминацию по мотивам пола, переноса бремени доказывания на работодателя (ст. 9 Закона). В качестве обеспечительных мер равных возможностей мужчин и женщин в коллективные договоры и соглашения (генеральное соглашение, региональные соглашения, отраслевые (межотраслевые) тарифные соглашения, коллективные договоры) ст. 10 Закона обязывает включать положения, обеспечивающие равные права и возможности мужчинам и женщинам, и меры, устраняющие разрыв в оплате труда мужчин и женщин как в одной, так и в различных отраслях народного хозяйства на базе общего социального норматива оплаты труда в бюджетной и внебюджетной сферах, на основе профессиональной подготовки (переподготовки) кадров.

Данный проект был принят за основу для принятия Межпарламентской Ассамблеей государств-участников Содружества Независимых Государств Постановления № 26-1 от 18 ноября 2005 г. о модельном законе «О государственных

гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин», на основании которого некоторые государства-члены СНГ приняли позже собственные законодательные акты (в частности Закон Молдовы № 5 «Об обеспечении равных возможностей для женщин и мужчин» от 9 февраля 2006 г.; Закон Украины № 52 «Об обеспечении равных прав и возможностей женщин и мужчин»; Закон Казахстана №223-IV ЗРК «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин» от 8 декабря 2009 г. и т. д.), однако в РФ закон до сих пор не принят.

#### Список литературы

1. Committee of Social Rights Conclusions 2010. Vol. 1 (Albania, Andorra, Armenia, Azerbaijan, Belgium, Bulgaria, Cyprus, Estonia, Finland, France, Georgia, Ireland, Italy). Council of Europe Publishing. 2011. URL: [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/governmentalcommittee/2010\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/governmentalcommittee/2010_en.pdf) (дата обращения: 29.08.2014).
2. European Social Charter Revised: Conclusions 2010. Articles 2, 4, 5, 6, 21, 22, 26, 28, 29. Vol. 2: Lithuania, Malta, Moldova, Netherlands (Kingdom in Europe), Norway, Portugal, Romania, Slovenia, Sweden, Turkey, Ukraine; European Social Charter: Conclusions XIX-3. 2010. Articles 2, 4, 5, 6 and Articles 2 and 3 of the 1988 Additional Protocol, Vol. XIX-3 Austria, Croatia, Czech Republic, Denmark, Germany, Greece, Hungary, Iceland, Latvia, Luxembourg, Poland, Slovakia, Spain, «the Former Yugoslav Republic of Macedonia», United Kingdom. URL: [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/conclusions/Year/2010Vol2\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/conclusions/Year/2010Vol2_en.pdf) (дата обращения: 29.08.2014).
3. European Committee of Social Rights Conclusions 2010. Vol. 1 (Albania, Andorra, Armenia, Azerbaijan, Belgium, Bulgaria, Cyprus, Estonia, Finland, France, Georgia, Ireland, Italy). Council of Europe Publishing. 2011. Выводы XV-1, Франция. Выводы XVIII-1, Заключение 2006. URL: [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/governmentalcommittee/2010\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/governmentalcommittee/2010_en.pdf) (дата обращения: 29.08.2014).
4. European Social Charter Revised: Conclusions 2010. Articles 2, 4, 5, 6, 21, 22, 26, 28, 29. Vol. 1 (Albania, Andorra, Armenia, Azerbaijan, Belgium, Bulgaria, Cyprus, Estonia, Finland, France, Georgia, Ireland, Italy). URL: [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/governmentalcommittee/2010\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/governmentalcommittee/2010_en.pdf) (дата обращения: 29.08.2014).

*В редакцию материал поступил 22.07.14*

© Кандель М. Э., 2014

#### Информация об авторе

**Кандель Марианна Эдуардовна**, ведущий юрист-консульт ОАО «Центр международной торговли», аспирант кафедры трудового права и права социального обеспечения, Московский государственный юридический университет им. О. Е. Кутафина

Адрес: 123610, г. Москва, Краснопресненская наб., 12, тел.: (495) 258-12-17

E-mail: [marianna\\_kandel@mail.ru](mailto:marianna_kandel@mail.ru)

<sup>13</sup> URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=PRJ;n=15344> (дата обращения: 29.08.2014).

**Как цитировать статью:** Кандель М.Э. Реализация положений Европейской социальной хартии о праве на справедливое вознаграждение за труд в праве Российской Федерации и некоторых европейских стран // Актуальные проблемы экономики и права. 2014. № 3 (31). С. 149–157.

**M. E. KANDEL,**

*Leading legal consultant*

*“International Trade Center” Open Corporation, Moscow, Russia*

#### **IMPLEMENTING THE PROVISIONS OF THE EUROPEAN SOCIAL CHARTER ON THE RIGHT FOR JUST PAYMENT FOR WORK IN THE LEGISLATION OF RUSSIA AND SOME EUROPEAN COUNTRIES**

**Objective:** to comprehensively show the process of implementing the right for just payment for work, expressed in the European Social Charter, in the Russian law and law of some European countries.

**Methods:** comparative-legal method of research.

**Results:** During the research, based on comparative-legal analysis of the sources of international regional law of the European Union, Council of Europe and precedent practice of the European Committee on social rights and the European Union courts, the author studied the process of implementing the norms of the European Social Charter.

**Scientific novelty:** The article for the first time presents a deep comparative-legal analysis of the norms of internal labor law of Russia and some European countries for their correspondence to the norms of the European Social Charter and the requirements of the European Committee on social rights in the part of implementation of citizens' rights for just payment, able to provide a decent living standard for them and their families. Particular drawbacks of the European and Russian labor laws are revealed, ways to improve them are proposed.

**Practical value:** the provisions formulated in the research, as well as the results of the comparative-legal analysis of the norms of internal labor law of the Russian Federation and the considered European countries concerning the Charter norms, can be used in scientific, law-making and law-enforcement practice in Russia. The obtained results can be used to eliminate the revealed drawbacks in implementing the citizens' rights for just payment in the Russian national legislation, as well as for progressive moving towards European law.

**Key words:** implementation of the right for just payment; the right for equal pay for equal work; the right for equality in payment for work; the right for equal possibilities in employment and work; the right for equal treatment in employment and work; principle of equal payment for men and women; principle of equal payment for equal or equivalent work.

#### **References**

1. Committee of Social Rights Conclusions 2010. Vol. 1 (Albania, Andorra, Armenia, Azerbaijan, Belgium, Bulgaria, Cyprus, Estonia, Finland, France, Georgia, Ireland, Italy). Council of Europe Publishing. 2011, available at: [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/governmentalcommittee/2010\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/governmentalcommittee/2010_en.pdf) (accessed: 29.08.2014)

2. European Social Charter Revised: Conclusions 2010. Articles 2, 4, 5, 6, 21, 22, 26, 28, 29. Vol. 2: Lithuania, Malta, Moldova, Netherlands (Kingdom in Europe), Norway, Portugal, Romania, Slovenia, Sweden, Turkey, Ukraine; European Social Charter: Conclusions XIX-3. 2010. Articles 2, 4, 5, 6 and Articles 2 and 3 of the 1988 Additional Protocol, Vol. XIX-3 Austria, Croatia, Czech Republic, Denmark, Germany, Greece, Hungary, Iceland, Latvia, Luxembourg, Poland, Slovakia, Spain, «the Former Yugoslav Republic of Macedonia», United Kingdom, available at: [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/conclusions/Year/2010Vol2\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/conclusions/Year/2010Vol2_en.pdf) (accessed: 29.08.2014)

3. European Committee of Social Rights Conclusions 2010. Vol. 1 (Albania, Andorra, Armenia, Azerbaijan, Belgium, Bulgaria, Cyprus, Estonia, Finland, France, Georgia, Ireland, Italy). Council of Europe Publishing. 2011. Vyvody-1, Vyvody XVIII-1, Zaklyucheniea 2006, available at: [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/governmentalcommittee/2010\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/governmentalcommittee/2010_en.pdf) (accessed: 29.08.2014)

4. European Social Charter Revised: Conclusions 2010. Articles 2, 4, 5, 6, 21, 22, 26, 28, 29. Vol. 1 (Albania, Andorra, Armenia, Azerbaijan, Belgium, Bulgaria, Cyprus, Estonia, Finland, France, Georgia, Ireland, Italy), available at: [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/governmentalcommittee/2010\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/governmentalcommittee/2010_en.pdf) (accessed: 29.08.2014)

*Received 22.07.14*

#### **Information about the author**

**Kandel Marina Eduardovna**, Leading legal consultant of “International Trade Center” Open Corporation, Post-graduate student of the Chair of Labor Law and Social Provision Law, Moscow State Juridical University named after O. E. Kutafin

Address: 12 Krasnopresnenskaya Naberezhnaya, 123610, Moscow, tel.: (495) 258-12-17

E-mail: marianna\_kandel@mail.ru

**How to cite the article:** Kandel M.E. Implementing the provisions of the European social charter on the right for just payment for work in the legislation of Russia and some European countries. *Aktual'niye problemy ekonomiki i prava*, 2014, no. 3 (31), pp. 149–157.

© Kandel M.E., 2014