

**Конвенция о ликвидации
всех форм дискриминации
в отношении женщин**

Distr.: General
6 June 2023
Russian
Original: English

**Комитет по ликвидации дискриминации
в отношении женщин****Мнения в отношении сообщения № 150/2019, принятые
Комитетом в соответствии с пунктом 3 статьи 7
Факультативного протокола*****

<i>Сообщение представлено:</i>	Н. М. (представлена организацией «Центр по продвижению прав женщин — Ее права»)
<i>Предполагаемая жертва:</i>	Наталья Метелица
<i>Государство-участник:</i>	Беларусь
<i>Дата сообщения:</i>	19 сентября 2019 года (первоначальное представление)
<i>Справочная информация:</i>	препровождено государству-участнику 23 октября 2019 года (в виде документа не издавалось)
<i>Дата принятия мнений:</i>	15 мая 2023 года

1.1 Автором сообщения является Н. М., гражданка Беларуси 1986 года рождения. Автор утверждает, что Беларусь нарушила ее права, гарантированные пунктами а)–d) статьи 2, пунктами а) и b) статьи 5, пунктами 1 а) и с) и 2 а) статьи 11 Конвенции в совокупности со статьей 1 Конвенции, поскольку она была уволена, когда находилась в отпуске по уходу за ребенком, и таким образом подверглась косвенной дискриминации по признаку пола. Факультативный протокол вступил в силу для государства-участника 3 мая 2004 года. Автор представлена организацией «Центр по продвижению прав женщин — Ее права».

* Приняты Комитетом на его восемьдесят пятой сессии (8–26 мая 2023 года).

** В рассмотрении настоящего сообщения принимали участие следующие члены Комитета: Хироко Акидзуки, Бренда Акия, Николь Амлин, Мэрион Бетел, Летисия Бонифас Альфонсо, Хилари Гбедема, Ямила Гонсалес Феррер, Коринна Деттмейер-Вермёлен, Даля Лейнарте, Марианна Микко, Ана Пелаэс Нарваэс, Бандана Рана, Рода Реддок, Эльгюн Сафаров, Рангита де Силва де Алвис, Цзе Ся, Геновева Тишева, Нахла Хайдар, Дафна Хакер Дроп и Эстер Эгобамьен-Мшелия.



Факты в изложении автора

2.1 С 1 января 2014 года автор работала судебным исполнителем главного управления юстиции в городе Наваполоцке. Ее годичный контракт был продлен дважды: до 31 декабря 2015 года и до 31 декабря 2016 года соответственно. 21 апреля 2016 года она родила, а 5 июля 2016 года ей был утвержден отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, предусмотренный статьей 185 Трудового кодекса Республики Беларусь.

2.2 22 августа 2017 года автор получила письмо от работодателя с уведомлением об изменении существенных условий труда¹, а именно о том, что ее должность будет упразднена и заменена должностью референта/ведущего референта в рамках исполнения указа президента от 1 мая 2017 года № 142 об оптимизации системы государственных органов в Беларуси. Автору предложили новую должность технического исполнителя, а не государственного гражданского служащего, каковой является должность судебного исполнителя. Автор решила отказаться от новой должности и 29 августа 2017 года была уволена за отказ от продолжения работы в связи с изменением условий труда в соответствии с пунктом 5 части 2 статьи 35 Трудового кодекса.

2.3 1 сентября 2017 года автор подала гражданский иск в Суд Октябрьского района города Витебска, требуя восстановления в должности и компенсации за причиненный моральный ущерб. Она утверждала, что ее увольнение во время отпуска по уходу за ребенком было незаконным и что работодатель неверно мотивировал расторжение трудового договора. В качестве обоснования ее увольнения работодатель привел ее отказ принять новые условия труда, которые были изменены в соответствии со статьей 32 Трудового кодекса; однако, по сути, она была переведена на новую должность, что не подпадает под действие упомянутой статьи. Автор указала, что спровоцированный увольнением стресс привел к тому, что ей пришлось вызвать скорую помощь и что у нее пропало грудное молоко.

2.4 9 октября 2017 года Суд Октябрьского района отказал автору в удовлетворении ее жалобы. Суд постановил, что увольнение в связи с изменением условий труда по пункту 5 части 2 статьи 35 Трудового кодекса не может рассматриваться как увольнение по инициативе нанимателя и что, следовательно, гарантии, касающиеся женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, в таких случаях неприменимы.

2.5 Автор подала кассационную жалобу в Витебский областной суд (дата подачи жалобы не уточняется). Она указала, что в рамках реорганизации ее наниматель уволил 4 из 12 судебных исполнителей и что критерии ее перевода на другую должность ей разъяснены не были. Она утверждала, что ее увольнение носило дискриминационный характер, поскольку основывалось на представлении о том, что женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком, нуждаются в работе в меньшей степени, нежели мужчины. 23 ноября 2017 года областной суд отклонил жалобу автора. 21 марта 2018 года автор подала в Витебский областной суд жалобу в порядке надзора. Ее жалоба была отклонена 20 апреля 2018 года. 24 июня 2018 года автор направила надзорную жалобу в Верховный суд, которая была отклонена 13 августа 2018 года.

¹ Определение изменения существенных условий труда приводится в части 2 статьи 32 Трудового кодекса. Частью 1 статьи 32 Кодекса предусматривается, что работник продолжает работать, сохраняя за собой свои специальность, квалификацию и должность.

Жалоба

3.1 Автор утверждает, что ее права по пунктам а)–d) статьи 2 Конвенции были нарушены, поскольку государство-участник не защитило ее от дискриминации и не предоставило ей эффективные средства правовой защиты и компенсацию за причиненный ущерб, а также не пересмотрело приведшее к ее увольнению законодательство в соответствии с принципами Конвенции.

3.2 Автор заявляет, что имело место нарушение статьи 5 Конвенции, поскольку под влиянием устоявшихся предрассудков власти не усмотрели дискриминации в ее увольнении и не приняли меры для ее искоренения (пункт а) статьи 5). Кроме того, по ее утверждению, власти не учли наилучшие интересы ребенка, как того требует пункт б) статьи 5, поскольку она была уволена в период грудного вскармливания, и это вызвало у нее стресс и привело к прекращению выработки молока.

3.3 Автор утверждает, что в ее отношении были нарушены пункты 1 а) и с) и 2 а) статьи 11 Конвенции в совокупности со статьей 1 Конвенции. Она заявляет, что ее право на труд и на свободный выбор профессии и рода работы было нарушено, поскольку она была незаконно уволена и лишилась статуса государственного гражданского служащего в результате дискриминации на основании пребывания в отпуске по уходу за ребенком. По ее утверждению, расторжение с ней трудового договора в тот момент, когда она находилась в отпуске по уходу за ребенком, носило согласно статье 1 Конвенции дискриминационный характер, так как основания, на которых она была уволена, используются преимущественно в отношении женщин.

Замечания государства-участника относительно приемлемости сообщения

4.1 24 декабря 2019 года государство-участник представило свои замечания относительно приемлемости сообщения. Государство-участник утверждает, что сообщение должно быть объявлено неприемлемым на основании пунктов 1 и 2 с) статьи 4 Факультативного протокола.

4.2 Государство-участник отмечает, что автор не исчерпала внутренние средства правовой защиты, поскольку она не обратилась с заявлением о пересмотре дела в порядке надзора в прокуратуру Витебской области и Генеральную прокуратуру.

4.3 Государство-участник указывает, что в соответствии со статьей 14 Трудового кодекса лица, подвергшиеся дискриминации в сфере трудовых отношений, могут обратиться в суд. Кроме того, государство-участник представляет статистические данные о рассмотрении судами трудовых споров². По этим данным, более 30 процентов истцов были восстановлены в своих должностях.

Комментарии автора к замечаниям государства-участника относительно приемлемости сообщения

5.1 23 января 2020 года автор представила комментарии к замечаниям государства-участника относительно приемлемости сообщения.

5.2 Автор оспаривает довод государства-участника о том, что сообщение должно быть объявлено неприемлемым ввиду неисчерпания внутренних средств правовой защиты. Она оспаривает эффективность подачи надзорной жалобы в прокуратуру Витебской области и Генеральную прокуратуру и ссылается

² В 2018 году было рассмотрено 9162 гражданских дела, в 2017 году — 10 919 дел, а в 2016 году — 12 843 дела.

на практику Комитета по правам человека, который не считает обращение в прокуратуру с заявлением о пересмотре дела в порядке надзора эффективным средством правовой защиты, подлежащим исчерпанию для целей приемлемости.

5.3 Автор заявляет также, что национальное законодательство позволяет прокурору опротестовать окончательное решение суда в суде вышестоящей инстанции. Она утверждает, что, хотя ее дело получило широкую огласку, прокуратура не приняла никаких мер для принесения протеста на окончательное судебное решение по нему.

5.4 Кроме того, автор сообщает Комитету по ликвидации дискриминации в отношении женщин, что ее бывший наниматель распространяет информацию о поданной ею в Комитет жалобе, чтобы подорвать репутацию автора на ее новом месте работы.

Замечания государства-участника по существу сообщения

6.1 7 мая 2020 года государство-участник представило свои замечания по существу сообщения.

6.2 Государство-участник напоминает, что автор работала судебным исполнителем в отделе принудительного исполнения города Наваполоцка на контрактной основе. Приказом № 206-к от 17 мая 2016 года ей был предоставлен социальный отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет на период с 5 июля 2016 года по 19 апреля 2019 года.

6.3 Государство-участник представляет подробные сведения о законах и подзаконных актах, регулирующих трудовые отношения и споры. Оно поясняет, что согласно части 1 статьи 32 Трудового кодекса наниматель вправе изменить существенные условия труда в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, письменно предупредив об этом работника в установленный срок. В соответствии с пунктом 3.2 декрета президента³ от 15 декабря 2014 года № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» в 2017 году работодатель был обязан предупредить работника об изменении существенных условий труда не позднее чем за семь календарных дней.

6.4 Указом президента от 1 мая 2017 года № 142 «Об оптимизации системы государственных органов» (указ № 142) установлены условия увольнения гражданских служащих в рамках оптимизации государственных органов, а также дополнительные гарантии для работников, должности которых подлежат оптимизации. В случае расхождения президентского декрета или указа с законом Беларуси закон имеет преимущественную силу лишь тогда, когда полномочия на издание декрета или указа были предоставлены законом⁴. Согласно статье 5 Трудового Кодекса Кодекс применяется к трудовым и связанным с ними отношениям отдельных категорий работников в случаях и пределах, предусмотренных специальными законодательными актами, определяющими их правовой статус. Указ № 142 представляет собой специальный законодательный акт, определяющий порядок оптимизации государственных органов.

6.5 Во исполнение указа № 142 и постановления Совета министров от 6 мая 2017 года № 334 «О реализации мер по оптимизации системы государственных органов» Министерство юстиции издало приказ от 30 июня 2017 года № 109

³ В соответствии со статьей 1 закона Республики Беларусь «О нормативных правовых актах Республики Беларусь» президентские декреты и указы являются законодательными актами.

⁴ Часть 3 статьи 137 Конституции Республики Беларусь.

«Об утверждении структуры и штатной численности территориальных органов принудительного исполнения», в котором были утверждены структура и штатная численность территориальных органов принудительного исполнения, в том числе отдела принудительного исполнения города Наваполоцка, в котором работала автор.

6.6 Если в августе 2017 года в штатном расписании отдела значилось восемь должностей судебных исполнителей, то с 1 сентября 2017 года оно включает четыре должности судебных исполнителей и четыре должности референтов/ведущих референтов. Все должности судебных исполнителей в отделе занимают женщины. 22 августа 2017 года автора предупредили об упразднении ее должности судебного исполнителя, в связи с чем ей была предложена другая работа в качестве референта в отделе принудительного исполнения города Наваполоцка начиная с 1 сентября 2017 года. Следовательно, она была должным образом предупреждена об изменениях в структуре и штатном расписании отдела принудительного исполнения, вызванных оптимизацией системы государственных органов. Государство-участник утверждает, что наниматель принял меры для обеспечения ее занятости. Однако автор отказалась от перевода на предложенную должность референта.

6.7 Государство-участник заявляет, что в свете вышеизложенных обстоятельств наниматель имел законные основания для прекращения трудовых отношений с автором сообщения в соответствии с пунктом 5 части 2 статьи 35 Трудового кодекса⁵.

6.8 Принимая решение о переводе работников с должности судебного исполнителя на должность референта, главное управление юстиции Витебского областного исполнительного комитета руководствовалось такими критериями, как стаж, профессиональные качества и опыт работы в должности судебного исполнителя, которые оценивались нанимателем. В случае автора эти показатели были ниже, чем у других судебных исполнителей отдела. В подтверждение этого говорит тот факт, что 26 ноября 2015 года нанимателем был рассмотрен вопрос о прекращении трудового договора с автором на основании показателей выполнения работы, о чем она была уведомлена в установленном порядке. Однако после того как автор предоставила справку о беременности, контракт с ней был продлен в соответствии с требованиями трудового законодательства⁶.

6.9 Государство-участник оспаривает как не соответствующую действительности приведенную в сообщении автора информацию о присвоении ей высшего класса государственного служащего. Как сообщает государство-участник, 29 января 2014 года автору был присвоен седьмой класс государственного служащего⁷. Тот факт, что после представления автором справки о беременности контракт с ней был продлен и что наниматель предоставил ей возможность сохранить рабочее место в условиях оптимизации системы государственного управления, пока она находится в отпуске по уходу за ребенком, указывает на

⁵ Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда.

⁶ Статья 261-5 Трудового кодекса предусматривает, что наниматель обязан продлить срок действия контракта с беременной женщиной с ее согласия на период беременности либо иной срок по соглашению сторон, а с работающей женщиной, находящейся в отпуске по беременности и родам, матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, — на срок не менее чем до окончания указанных отпусков.

⁷ Согласно пункту 2 статьи 11 Закона «О государственной службе в Республике Беларусь» для государственных служащих устанавливаются 12 классов, из которых 12-й класс является низшим.

необоснованность заявления о том, что ее увольнение было продиктовано гендерными стереотипами.

6.10 На утверждения о нарушении пунктов 1 а) и с) и 2 а) статьи 11 в сочетании со статьей 1 Конвенции государство-участник отвечает, что в соответствии с частями 1 и 2 статьи 41 Конституции гражданам гарантируется право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека, то есть право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей; на здоровые и безопасные условия труда, а также на равную защиту прав и законных интересов без всякой дискриминации. Государственная политика в области содействия занятости населения направлена на обеспечение равных возможностей всем гражданам независимо от пола, расы, национальности, языка, религиозных или политических убеждений, участия или неучастия в профессиональных союзах или иных общественных объединениях, имущественного или служебного положения, возраста, места жительства, недостатков физического или психического характера, если они не препятствуют выполнению соответствующих трудовых обязанностей, или иных обстоятельств, не связанных с деловыми качествами.

6.11 В соответствии с пунктом 1 статьи 8 Конвенции о пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 года об охране материнства⁸ увольнение работодателем женщины в период ее беременности или отсутствия на работе в связи с отпуском, предусмотренным в статьях 4 или 5 Конвенции, или в период после ее возвращения на работу, устанавливаемый национальным законодательством, является незаконным, за исключением увольнения по причинам, не связанным с беременностью или рождением ребенка и последствиями этого или с кормлением грудного ребенка.

6.12 Государство-участник утверждает, что его законодательство содержит нормы, накладывающие ограничения на увольнение беременных женщин и женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком. Согласно части 2 статьи 43 Трудового кодекса не допускается увольнение работника по инициативе нанимателя в период временной нетрудоспособности (за исключением случаев увольнения в соответствии с пунктом 6 Трудового кодекса) и в период пребывания работника в отпуске. Основания для увольнения по инициативе нанимателя перечислены в статье 42 Трудового кодекса. В соответствии со статьей 268 Трудового кодекса наниматель не вправе расторгнуть трудовой договор с беременными женщинами или женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, кроме случаев ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, или прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5, 7 и 9 статьи 42 и статьей 47 Трудового кодекса. Расторжение нанимателем трудового договора с одиночными матерями, имеющими детей в возрасте от 3 до 14 лет (детей-инвалидов — до 18 лет), кроме случаев ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 4, 5, 7 и 9 статьи 42 и статьей 47 Трудового кодекса.

⁸ Подписана в Женеве 15 июня 2000 года.

6.13 Прекращение трудовых отношений с автором на основании пункта 5 части 2 статьи 35 Трудового кодекса⁹ (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда) не связано с ее нахождением в отпуске по уходу за ребенком и не является увольнением по инициативе нанимателя. Следовательно, порядок и условия, предусмотренные статьей 43 Трудового кодекса (для случаев увольнения по инициативе нанимателя), не применяются.

6.14 Автор считает свое увольнение незаконным, поскольку работодатель уволил ее, когда она ухаживала за ребенком в возрасте до трех лет, что, как она указывает, является периодом временной нетрудоспособности в соответствии с постановлением Совета министров № 569 от 28 июня 2013 года. Государство-участник отмечает, что подпунктом 2.1 Положения о порядке обеспечения пособиями по временной нетрудоспособности и по беременности и родам, утвержденного постановлением Совета министров Республики Беларусь № 569 от 28 июня 2013 года, предусмотрено назначение пособия по временной нетрудоспособности при уходе за ребенком в возрасте до трех лет в случае болезни матери либо другого лица, осуществляющего уход за ребенком. Что касается матери, то статьей 185 Трудового кодекса предусмотрено предоставление работающим женщинам, независимо от трудового стажа, по их желанию отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет после окончания отпуска по беременности и родам. Соответственно, такая женщина не является временно нетрудоспособной.

6.15 В период ухода за ребенком в возрасте до трех лет работающим лицам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, и неработающим лицам, ухаживающим за ребенком младше трех лет, предоставляется одинаковый объем государственных гарантий. С учетом того, что по окончании отпуска по беременности и родам автор не приступила к работе, а взяла отпуск по уходу за ребенком в возрасте до трех лет (то есть у нее не было трудового дохода в виде заработной платы), ее финансовое положение не изменилось в связи с ее увольнением в этот период.

6.16 Государство-участник утверждает, что в период ухода за ребенком в возрасте до трех лет в Беларуси социальная и экономическая поддержка оказывается всем категориям лиц, ухаживающих за ребенком. Исходя из обстоятельств дела автора, государство-участник считает необоснованными доводы о том, что перевод на должность референта/ведущего референта мог повредить ее трудовому положению и дальнейшему продвижению по службе, а также ограничить ее право на выбор работы и ее свободу соглашаться на нее.

6.17 Государство-участник отмечает также, что в соответствии со статьей 45 закона Республики Беларусь «О государственной службе в Республике Беларусь» стаж государственной службы учитывается при присвоении классов государственных служащих; установлении надбавок за выслугу лет; определении продолжительности дополнительного трудового отпуска; выходе в отставку; выплате выходного пособия в предусмотренных этим законом случаях и назначении пенсий и ежемесячного денежного содержания. В таком случае периоды трудовой деятельности, засчитываемые (включаемые) в стаж государственной службы, суммируются независимо от сроков перерыва в работе. При возвращении государственных служащих на государственную службу, с которой они

⁹ Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда.

ранее уволились, за ними сохраняется присвоенный класс¹⁰. Соответственно, если в будущем автор вновь поступит на государственную службу, она сохранит свой класс государственного служащего, если только новая должность не будет соответствовать более высокому классу, и все годы, проведенные ею на государственной службе, будут зачитываться при предоставлении вышеуказанных материальных и социальных гарантий. В этой связи аргумент автора о том, что в результате увольнения она лишилась всех льгот, заработанных и накопившихся за время пребывания на государственной службе, является необоснованным.

6.18 Что касается утверждений по статье 5 Конвенции, то государство-участник заявляет, что в его трудовом законодательстве соблюдается принцип гендерного равенства в трудовых отношениях. Трудовой кодекс запрещает дискриминацию в сфере труда. В соответствии со статьей 14 Трудового кодекса дискриминация, под которой понимается ограничение в трудовых правах или получение каких-либо преимуществ в зависимости от пола, расы, национального и социального происхождения, языка, религиозных или политических убеждений, участия или неучастия в профессиональных союзах или иных общественных объединениях, имущественного или служебного положения, возраста, места жительства, недостатков физического или психического характера, не препятствующих исполнению соответствующих трудовых обязанностей, и иных обстоятельств, не связанных с работой, запрещается. Дискриминационные условия коллективных договоров являются недействительными. Не считаются дискриминацией любые различия, исключения, предпочтения и ограничения: а) основанные на свойственных данной работе требованиях и б) обусловленные необходимостью особой заботы государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите (женщины, несовершеннолетние, инвалиды, лица, пострадавшие от катастрофы на Чернобыльской АЭС, и др.).

6.19 Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере трудовых отношений, вправе обратиться в суд с заявлением об устранении дискриминации. Кроме того, данный перечень дискриминационных обстоятельств является открытым: любые условия, не связанные с деловыми качествами и не обусловленные спецификой трудовой функции или статуса работника, могут быть признаны дискриминационными, что может служить основанием для привлечения нанимателя к ответственности в соответствии с законодательством Беларуси. Согласно статье 185 Трудового кодекса отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет предоставляется по усмотрению семьи работающим отцу, другому родственнику или члену семьи ребенка в случае, если мать ребенка вышла на работу (службу), учебу (при получении профессионально-технического, среднего специального, высшего или послевузовского образования в дневной форме получения образования), проходит подготовку в клинической ординатуре в очной форме или является индивидуальным предпринимателем, нотариусом или адвокатом. Таким образом, по законодательству семье предоставлено право решать, кто из работающих родителей будет ухаживать за ребенком и, соответственно, находиться в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста. Отцу, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком, полагаются те же гарантии, что и матери.

6.20 За время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет назначается и выплачивается ежемесячное государственное пособие по государственному социальному страхованию в порядке, установленном законодательством. Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет включается в стаж работы, а также в стаж работы по

¹⁰ Пункт 6 статьи 13 закона Республики Беларусь «О государственной службе в Республике Беларусь».

специальности, профессии и должности в соответствии с законодательством. Вместе с тем нахождение в отпуске по уходу за ребенком не является обязательным. Лица, находящиеся в таком отпуске, могут работать на условиях полной или частичной занятости. В целях дальнейшего совершенствования законодательства в части обеспечения равных прав и возможностей в сфере трудовых отношений, в том числе связанных с воспитанием детей, законом Республики Беларусь «Об изменении законов», вступившим в силу 28 января 2020 года, были внесены поправки в Трудовой кодекс, предусматривающие, в частности, предоставление отпуска отцу (отчиму) при рождении ребенка; предоставление отцу (отчиму), воспитывающему двоих и более детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), права на использование трудового отпуска до истечения шести месяцев работы у нанимателя; предоставление отцу (отчиму), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, права планировать отпуск в летнее или другое удобное время; распространение гарантий, предоставляемых работающим женщинам-матерям, на работающих одиноких родителей, воспитывающих детей, а также устанавливающие, что женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, могут привлекаться к сверхурочным работам, работе в государственные праздники, праздничные и выходные дни и направляться в служебную командировку с их письменного согласия.

6.21 Государство-участник считает необоснованным аргумент о том, что непринятие законодательных и других мер (отсутствие закона о равенстве мужчин и женщин, всеобъемлющего антидискриминационного законодательства), запрещающих всякую дискриминацию в отношении женщин, привело к нарушению трудовых прав автора на дискриминационных основаниях. Политика государства-участника направлена на предоставление всем гражданам, независимо от пола и возраста, равных возможностей в осуществлении права на занятость и труд. Конституция гарантирует гражданам право на равную защиту прав и законных интересов без всякой дискриминации¹¹. Право на равную защиту прав и законных интересов без дискриминации закреплено в Гражданском кодексе Республики Беларусь¹², Кодексе об административных правонарушениях¹³, Уголовно-процессуальном кодексе¹⁴ и ряде других правовых актов.

6.22 Государство-участник ссылается также на пункт 3 статьи 3 Уголовного кодекса, в которой предусмотрено, что лица, совершившие преступления, равны перед законом и подлежат уголовной ответственности независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств. Аналогичная норма содержится в пункте 3 статьи 4.2 Кодекса об административных правонарушениях. Статьей 190 Уголовного кодекса устанавливается ответственность за прямое или косвенное нарушение или ограничение прав и свобод либо установление прямых или косвенных преимуществ граждан в зависимости от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного или должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, причинившие существенный вред правам, свободам и законным интересам граждан.

6.23 Конституционные гарантии права граждан на труд и на свободный выбор профессии, рода занятий и работы и принцип равенства при осуществлении этого права также закреплены в трудовом законодательстве. В соответствии с

¹¹ Статья 22 Конституции.

¹² Статья 2 Конституции.

¹³ Статья 2.12 Конституции.

¹⁴ Статья 20 Конституции.

частью 1 статьи 14 Трудового кодекса дискриминация, под которой понимается ограничение в трудовых правах или получение каких-либо преимуществ в зависимости от пола, расы, национального и социального происхождения, языка, религиозных или политических убеждений, участия или неучастия в профессиональных союзах или иных общественных объединениях, имущественного или служебного положения, возраста, места жительства, недостатков физического или психического характера, не препятствующих исполнению соответствующих трудовых обязанностей, и иных обстоятельств, не связанных со спецификой трудовой функции, запрещается. Дискриминация не допускается ни в конкретных действиях, ни в положениях законодательства, коллективных договоров, иных локальных правовых актов или трудовых договоров, регулирующих любые аспекты трудовых отношений (прием на работу, перевод, прекращение трудового договора, оплату, условия и охрану труда). Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере трудовых отношений, вправе обратиться в суд с заявлением об устранении дискриминации¹⁵. Обращаться в суд с заявлениями по спорам, вытекающими из трудовых правоотношений, могут работники, прокуроры и профессиональные союзы, защищающие права и охраняемые законом интересы их членов, или в случаях, предусмотренных законодательством государства-участника, — другие организации и граждане. При рассмотрении индивидуальных трудовых споров работники освобождаются от уплаты судебных сборов¹⁶. Запрещается отказывать женщинам в заключении трудового договора и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте до 3 лет, а одиноким матерям — с наличием детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов — до 18 лет)¹⁷. При отказе указанным категориям женщин в заключении трудового договора наниматель обязан известить их о мотивах отказа в письменной форме. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суде.

6.24 Государство-участник отмечает далее, что по итогам обобщения судебной практики и рассмотрения проблем в части осуществления норм, запрещающих дискриминацию в трудовых отношениях, а также реализации трудовых гарантий, положенных женщинам и лицам, имеющим семейные обязанности, Президиум Верховного суда принял постановление от 5 декабря 2017 года № 7 «О практике применения судами норм законодательства, регулирующих труд женщин и работников, имеющих семейные обязанности». Президиум Верховного суда предписал судам тщательно проверять в судебном заседании каждый довод работника о проявлении нанимателем дискриминации в сфере трудовых отношений. Судам рекомендуется учитывать весь объем прав и гарантий, предусмотренных законодательством о труде, а также локальными нормативными правовыми актами нанимателя для работников-женщин и других работников, имеющих семейные обязанности. Заведомо незаконное увольнение лица с работы наказывается по статье 199 Уголовного кодекса.

6.25 Государство-участник отмечает, что оно систематически принимает меры практического характера, направленные на постепенное искоренение исторически сложившихся стереотипов относительно распределения семейных ролей в уходе за детьми и их воспитании. Например, женщинам, которые в большей степени отвлечены от рынка труда семейными обязанностями, предоставляются гарантии содействия занятости. Уровень безработицы среди женщин ниже, чем среди мужчин, и постепенно снижается (по данным выборочного обследования

¹⁵ В соответствии с частью 4 статьи 14 Трудового кодекса.

¹⁶ В соответствии с частью 4 статьи 241 Трудового кодекса и подпунктом 1.6.1 статьи 257 Налогового кодекса.

¹⁷ В соответствии с частью 1 статьи 268 Трудового кодекса.

домохозяйств, проведенного Международной организацией труда в мае 2018 года, уровень безработицы среди женщин составил 3,5 процента (среди мужчин — 5,8 процента), в то время как в 2016 году он составлял 4,2 процента (среди мужчин — 7,5 процента)). Кроме того, деятельность по совершенствованию законодательства имеет целью содействовать достижению равенства в сфере трудовых и семейных отношений. Исходя из этого, государство-участник обеспечивает равноправие мужчин и женщин, право на труд как неотъемлемое право всех людей, право на свободный выбор профессии или вида работы и гарантии занятости. В заключение государство-участник утверждает, что заявления автора о нарушении ее прав по пунктам а) и с) статьи 1, пунктам а)–d) статьи 2, статье 5 и пункту 1 статьи 11 Конвенции необоснованны.

Комментарии автора к замечаниям государства-участника по существу сообщения

7.1 11 июля 2020 года автор представила комментарии к замечаниям государства-участника по существу сообщения.

7.2 По словам автора, указ № 142, на который ссылается государство-участник, недоступен государственным служащим и не был предоставлен им для ознакомления. Доступ к нему не был предоставлен автору даже после того, как она обратилась в суд. Кроме того, автор утверждает, что она подверглась косвенной дискриминации, поскольку принятие данного указа имело для нее дискриминационные последствия, в частности привело к ее незаконному увольнению во время отпуска по уходу за ребенком.

7.3 По утверждению автора, ни защита нарушенных прав женщин, ни изучение жалоб или информации об их нарушении не входят в компетенцию Белорусского союза женщин и не являются для него приоритетными направлениями деятельности. К тому же автору неизвестны реальные случаи, в которых благодаря Белорусскому союзу женщин были бы успешно защищены женские права и восстановлена социальная справедливость. Более того, основные направления работы Союза носят образовательный и гуманитарный характер, что указывает на преобладающее стереотипное представление о женщинах как о «хранительницах домашнего очага», а также на прогосударственный характер Союза, исключая возможность оказания юридической помощи в случаях нарушения прав личности со стороны государства.

7.4 В то же время автор отмечает проявленную властями государства-участника инициативу; она дала согласие на то, чтобы с ситуацией ознакомился Белорусский союз женщин, выразивший такое желание. Тем не менее, по мнению автора, встреча с председателем Наваполоцкой городской организации Белорусского союза женщин была безрезультатной и бессмысленной, поскольку Союз не предпринял никаких дальнейших действий в защиту прав автора. Содержащаяся в объяснительной записке информация об отсутствии у нее претензий к бывшему нанимателю связана с абстрактным вопросом председателя Новополоцкой городской организации Белорусского союза женщин: «Чего автор пытается добиться своей жалобой?» Никаких конкретных вопросов о бывшем нанимателе автора, в том числе о том, имеются ли у автора претензии к нему, задано не было. Таким образом, информация об отсутствии у автора претензий к бывшему нанимателю представляет собой вольное толкование ее слов о том, что она хочет добиться справедливости.

7.5 Что касается письменного объяснения начальника отдела принудительного исполнения города Наваполоцка, бывшего нанимателя автора, об отсутствии угроз и давления, то автор заявляет, что это письменное объяснение, в свою очередь, привело к беседе с ее новым нанимателем о подаче автором жалобы в

Комитет. Поскольку новый наниматель автора также является государственным учреждением и находится в ведении ее бывшего нанимателя, главного управления юстиции Витебской области, автор вновь заявляет, что, подав жалобу в Комитет, она не совершила никакого нарушения, а воспользовалась своим правом обратиться в международную организацию с целью защиты своих прав, которое предусмотрено статьей 61 Конституции. По словам автора, неясно, от кого исходила инициатива составления объяснительной записки: от одного человека или от рабочей группы, созданной для расследования инцидента, — и если такая группа была создана, то почему не были опрошены свидетели инцидента; кроме того, неясно, почему результаты расследования не были доведены до сведения автора. Автор утверждает, что ни ее бывший наниматель, ни государство-участник не инициировали и не провели всеобъемлющее и беспристрастное расследование фактов, изложенных автором в ее сообщении.

7.6 Автор утверждает, что, несмотря на угрозы и давление со стороны ее бывшего нанимателя и имеющуюся у ее нового нанимателя информацию о жалобе, которую она подала в Комитет, в июне 2020 года ей было предложено продлить контракт сроком на два года. Автор выражает свое удовлетворение условиями, созданными ее нынешним нанимателем, и своими отношениями с начальством. Она отмечает, что двухлетний срок продления контракта соответствует положению национального законодательства¹⁸, закрепляющему обязательный характер продления трудового договора с согласия матери ребенка на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет. Учитывая, что ребенку автора через два года исполнится пять лет и что в настоящее время ее увольнение было бы невозможным и незаконным, автор, тем не менее, по-прежнему обеспокоена тем, что за подачу жалобы в Комитет к ней могут быть применены репрессивные действия, вследствие чего по прошествии двух лет она может лишиться работы.

7.7 Что касается ее класса государственного служащего и льгот, то, по мнению автора, хотя теоретически аргументы государства-участника являются обоснованными, вероятность продолжения ею в дальнейшем государственной службы в родном городе невелика в силу враждебного расположения к ней государства-участника, что автоматически лишает ее возможности продолжать карьеру государственного служащего и пользоваться льготами, упомянутыми государством-участником. Что же касается информации о присвоении автору высшего класса, которая оспаривается государством-участником как не соответствующая действительности, то автор сожалеет об ошибке и приносит Комитету извинения за непреднамеренное искажение фактов.

7.8 Относительно нарушения ее прав по пунктам 1 а) и с) и пункту 2 а) статьи 11 Конвенции автор утверждает, что позиция государства-участника необоснованна и что ее увольнение носит дискриминационный характер. В своем уведомлении от 30 ноября 2015 года государство-участник заявило, что контракт, подписанный с автором 1 января 2014 года сроком на один год и продленный до 31 декабря 2015 года, в дальнейшем продлеваться не будет. В результате по истечении срока действия указанного договора трудовые отношения были прекращены в связи с истечением срока действия срочного трудового договора на основании части 2 статьи 35 Трудового кодекса. В упомянутом уведомлении не были указаны мотивы непродления договора с автором. Следовательно, это не может быть свидетельством того, что автор выполняла свои обязанности хуже других судебных исполнителей.

¹⁸ Пункт 2 указа президента Республики Беларусь от 12 апреля 2000 г. № 180.

7.9 Автор поясняет, что если бы ее наниматель действительно намеревался уволить ее за плохую работу, то основанием для такого решения был бы пункт 3 статьи 42 Трудового кодекса: «несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе». Пункт 3 статьи 42 Трудового кодекса касается «несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы». несоответствие работника выполняемой работе определяется на основании объективных доказательств. Оно должно устанавливаться по конкретным фактам, свидетельствующим о ненадлежащем выполнении работником работы по трудовому договору. Автор подчеркивает, что в данном случае опыт и стаж работы не имеют значения, поскольку согласно статье 1 Трудового кодекса квалификация — это «уровень общей и специальной подготовки работника, подтверждаемый установленными законодательством видами документов (аттестат, диплом, свидетельство и др.)». В этой связи автор утверждает, что довод государства-участника о том, что она уступала другим судебным исполнителям отдела в плане стажа, профессионализма и опыта, носит субъективный характер, поскольку государство-участник не представило доказательств в пользу этого и поскольку вышеуказанные критерии не были доведены до сведения автора. Сопоставление данных о стаже, профессиональных качествах и опыте работы других судебных исполнителей, чьи должности были сохранены, с соответствующими данными автора, чья должность была упразднена, не проводилось.

7.10 Автор заявляет также, что большинство должностей судебных исполнителей в государстве-участнике занимают женщины¹⁹, а в коллективе ее бывшего нанимателя судебными исполнителями были исключительно женщины, поэтому фактически уволить можно было только женщин. По ее мнению, это говорит о тенденции к гендерной сегрегации в исполнительном производстве. Тем самым автор подчеркивает, что она была не единственной женщиной — гражданской служащей. Она утверждает, что государство-участник не обосновало заявление о том, что она выполняла профессиональные обязанности хуже других сотрудников отдела, и не ответило должным образом на доводы о дискриминации в суде.

7.11 Что касается ее материального положения, то автор утверждает, что во время ее отпуска по уходу за ребенком оно изменилось, поскольку после увольнения она была вынуждена покрыть остаток стоимости служебной формы одежды из собственных средств²⁰. Автор вновь заявляет, что ее увольнение явилось нарушением ее права на труд и представляет собой косвенную дискриминацию на основании пребывания в отпуске по уходу за ребенком, что противоречит пунктам 1 а) и с) и пункту 2 а) статьи 11 Конвенции.

7.12 Автор утверждает, что государство-участник просто перечисляет нормы, содержащиеся в национальном законодательстве, без ссылки на какую-либо правоприменительную практику. Государство-участник придерживается тактики игнорирования ее аргументов, избранной им еще в тот момент, когда она отстаивала свои права на национальном уровне.

7.13 Ссылаясь на статьи, содержащиеся в главе 19 Трудового кодекса об особенностях регулирования труда женщин и работников, имеющих семейные обязанности, автор констатирует, что трудовое законодательство государства-

¹⁹ Данное утверждение подтверждается общедоступными материалами средств массовой информации Гомельской области, Брестской области и Минского района Минской области.

²⁰ В размере 282,93 белорусских рублей (на момент выплаты — сумма, эквивалентная 122,44 евро), что составило 101 процент от ее ежемесячного пособия по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет.

участника отводит матери главную роль в уходе за новорожденным ребенком. Положения, направленные на содействие занятости родителей, предназначены преимущественно для женщин, независимо от их семейного положения. Статья 271 предусматривает гарантии для отцов, одиноких родителей, других родственников, членов семьи ребенка и опекунов (попечителей). То, как сформулировано данное положение, и порядок, в котором в нем перечислены члены семьи, также указывают на то, что первой в иерархии «доступа» к уходу за ребенком стоит мать, затем — мачеха, если отпуск не предоставлен работающему отцу, другому родственнику или члену семьи ребенка; кроме того, отпуск может быть предоставлен тем же лицам в тех случаях, когда мать не может осуществлять уход за ребенком в связи с инвалидностью I группы либо болезнью. Частью 1 статьи 268 запрещается отказывать в заключении трудового договора и снижать заработную плату по мотивам, связанным с наличием у одиноких матерей детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет). Гарантии для одиноких отцов или других лиц в законодательстве, действовавшем на момент подачи автором жалобы, предусмотрены не были²¹. Что касается статьи 185 Трудового кодекса, то, хотя другие члены семьи наделяются правом на отпуск по уходу за ребенком, структура текста и порядок его элементов указывают на то, что эта статья ориентирована в первую очередь на матерей и только во вторую очередь на других членов семьи. Ссылка на роль родителей в Трудовом кодексе была усилена с принятием поправок к Трудовому кодексу, вступивших в силу 28 января 2020 года. Из анализа положений Трудового кодекса становится ясно, что воспитание детей и ведение домашнего хозяйства воспринимаются как женские обязанности. Следовательно, толкование положений национального законодательства в духе стереотипного представления о женщинах как «хранительницах домашнего очага» уже было заложено в трудовом законодательстве. По мнению автора, чтобы не допускать укоренения стереотипов, национальные суды должны переложить бремя доказывания и применять толкование и анализ статьи 14 Трудового кодекса, которая содержит запрет на дискриминацию по признаку пола. Автор вновь заявляет, что ее увольнение было продиктовано этим стереотипом.

7.14 Что касается нарушения ее прав согласно пунктам а)–d) статьи 2 Конвенции, то автор утверждает, что в государстве-участнике отсутствует всеобъемлющее антидискриминационное законодательство и что в применении на практике закрепленного в национальном законодательстве принципа равенства мужчин и женщин имеются недостатки. Автор напоминает, что на отсутствие адекватного законодательства, запрещающего все виды дискриминации, обращали внимание пять договорных органов Организации Объединенных Наций по правам человека, включая Комитет²², а также Специальный докладчик по вопросу о

²¹ Соответствующая поправка была внесена в июле 2019 года путем замены «одиноких матерей» на «одиноких родителей».

²² Заключительные замечания Комитета по экономическим, социальным и культурным правам по объединенным четвертому-шестому периодическим докладам Беларуси (E/C.12/BLR/CO/4-6, п. 8); заключительные замечания Комитета по ликвидации дискриминации в отношении женщин по восьмому периодическому докладу Беларуси (CEDAW/C/BLR/CO/8, пп. 8 и 9); заключительные замечания Комитета по ликвидации расовой дискриминации по объединенным двадцатому-двадцать третьему периодическим докладам Беларуси (CERD/C/BLR/CO/20-23, пп. 10 и 11); заключительные замечания Комитета по правам человека по пятому периодическому докладу Беларуси (CCPR/C/BLR/CO/5, пп. 15 и 16) и заключительные замечания Комитета по правам ребенка по объединенным пятому и шестому периодическим докладам Беларуси (CRC/C/BLR/CO/5-6, п. 15).

положении в области прав человека в Беларуси²³. Кроме того, в 2016 году в своих заключительных замечаниях по восьмому периодическому докладу Беларуси Комитет с обеспокоенностью отметил отсутствие каких-либо судебных решений, содержащих ссылки на положения Конвенции²⁴. Автор ссылается также на проведенное в конце 2018 года социологическое исследование, согласно результатам которого процент обращений в суды по делам о гендерной дискриминации в сфере труда крайне низок²⁵. Только 15,3 процента респондентов были готовы отстаивать свои права в ответ на гендерную дискриминацию на работе, из них 16,5 процента были готовы защищать свои права в суде. Одной из причин малочисленности рассматриваемых в судах споров о дискриминации является убежденность респондентов в непризнании судами дискриминации как таковой, а также в невозможности доказать факт дискриминации и осознание того, что, даже если суд примет решение в их пользу, трудовые отношения будут носить враждебный характер.

7.15 Автор утверждает, что принятие Президиумом Верховного суда постановления № 7 не способствовало обеспечению ей эффективной защиты от акта дискриминации. После принятия постановления № 7 она подала надзорные жалобы в Витебский областной суд (21 марта 2018 года) и Верховный суд (24 июня 2018 года). Несмотря на то, что автор неоднократно ссылался на содержащийся в национальном законодательстве и Конвенции запрет на дискриминацию, судами этот запрет соблюден не был. Верховный суд был единственной судебной инстанцией, чей ответ на жалобу автора содержал ссылку на концепцию дискриминации в трудовых отношениях. Верховный суд пришел к выводу, что «суд [нижестоящей инстанции] обоснованно счел доводы о дискриминации в трудовых отношениях безосновательными, поскольку наниматель не лишил Вас [автора] права на продолжение работы, Вам [автору] были предложена должность референта и заработная плата, соответствующие штатному расписанию». Верховный суд не рассмотрел аргументы о дискриминации по существу, не провел проверку на дискриминацию, и его вывод не подкреплён ссылками ни на положения белорусского законодательства, ни на Конвенцию. Следовательно, автор утверждает, что национальные суды не обеспечили ей эффективную защиту от акта дискриминации.

7.16 Автор указывает, что в постановлении № 7 Верховный суд отмечает связь между ошибками, выявленными при рассмотрении заявлений работников о дискриминации со стороны нанимателей, и недостаточно глубоким изучением отдельными судьями законодательства, регулирующего труд женщин и работников, имеющих семейные обязанности, и судебной практики в этой области. В свете вышеизложенного в пункте 5 постановления № 7 Верховный суд предписал областным (Минскому городскому) судам периодически анализировать практику рассмотрения судами споров о защите трудовых прав женщин и принимать меры к единообразному и надлежащему применению законодательства. Тем не менее, как указал Верховный суд в своем ответе от 29 июня 2020 года на обращение «Центра по продвижению прав женщин — Ее права», статистика рассмотренных судами дел о дискриминации в трудовых отношениях отсутствует.

²³ Доклад Специального докладчика по вопросу о положении в области прав человека в Беларуси (A/HRC/41/52, п. 60).

²⁴ Заключительные замечания по восьмому периодическому докладу Беларуси (CEDAW/C/BLR/CO/8, п. 10).

²⁵ Исследование «Гендерная дискриминация на рынке труда и при приеме на работу», с. 19.

Вопросы и процедура их рассмотрения в Комитете

Рассмотрение вопроса о приемлемости

8.1 В соответствии с правилом 64 своих правил процедуры Комитет решает вопрос о том, является ли сообщение приемлемым или неприемлемым согласно Факультативному протоколу.

8.2 В соответствии с пунктом 2 а) статьи 4 Факультативного протокола Комитет удостоверился в том, что этот вопрос еще не был рассмотрен и не рассматривается в соответствии с другой процедурой международного разбирательства и урегулирования.

8.3 Комитет принимает к сведению аргумент государства-участника о том, что сообщение следует признать неприемлемым в соответствии с пунктом 1 статьи 4 Факультативного протокола в связи с неисчерпанием внутренних средств правовой защиты, поскольку автор не подала жалобу на решения судов в прокуратуру. Комитет напоминает, что согласно пункту 1 статьи 4 Факультативного протокола²⁶ он не может рассматривать сообщение, пока не удостоверится в том, что все доступные внутренние средства правовой защиты были исчерпаны, за исключением случаев, когда применение таких средств защиты неоправданно затягивается или вряд ли принесет искомый результат. В этой связи Комитет напоминает, что обращение в прокуратуру с ходатайством о возбуждении надзорного производства для пересмотра вступивших в силу судебных решений представляет собой чрезвычайное средство правовой защиты, удовлетворение которого зависит от дискреционных полномочий прокурора и которое поэтому не является эффективным средством правовой защиты, подлежащим исчерпанию для целей пункта 1 статьи 4 Факультативного протокола. С учетом этих обстоятельств Комитет приходит к выводу об отсутствии препятствий для рассмотрения им данного сообщения в соответствии с пунктом 1 статьи 4 Факультативного протокола.

8.4 Не усмотрев никаких препятствий для признания приемлемости данного сообщения, Комитет объявляет сообщение приемлемым и приступает к его рассмотрению по существу.

Рассмотрение по существу

9.1 Комитет рассмотрел настоящее сообщение в свете всей представленной ему автором и государством-участником информации в соответствии с положениями пункта 1 статьи 7 Факультативного протокола.

9.2 Комитет отмечает, что государство-участник оспорило утверждения автора о том, что основанием для ее увольнения была дискриминация по признаку пола. Он отмечает, что годичный контракт с автором был продлен дважды: до 31 декабря 2015 года, а после того, как 21 апреля 2016 года она родила ребенка, — до 31 декабря 2016 года. Комитет отмечает также, что отпуск по уходу за ребенком был одобрен автору на период до достижения ребенком возраста трех лет.

9.3 Комитет далее принимает к сведению аргументы государства-участника о том, что в связи с реорганизацией учреждения, в котором работала автор, наниматель предложил ей другую работу и что отказ автора принять предложенную

²⁶ См. *mutatis mutandis*, *Малей против Беларуси* (CCPR/C/129/D/2404/2014, п. 8.4), *В. П. против Беларуси* (CEDAW/C/79/D/131/2018, п. 6.3), *Григорий Грик против Беларуси* (CCPR/C/136/D/2961/2017, п. 6.3); *Андрей Толчин против Беларуси* (CCPR/C/135/D/3241/2018, п. 6.3) и *Наталья Щукина против Беларуси* (CCPR/C/134/D/3242/2018, п. 6.3).

альтернативу ее должности судебного исполнителя привел к ее увольнению. В частности, Комитет отмечает разъяснения государства-участника о том, что если в августе 2017 года в штатном расписании отдела, в котором работала автор, значилось восемь должностей судебных исполнителей, то с 1 сентября 2017 года новое штатное расписание предусматривает четыре должности судебных приставов и четыре должности референтов/ведущих референтов; что все должности судебных исполнителей в отделе занимали женщины и что 22 августа 2017 года автора предупредили об упразднении ее должности судебного исполнителя и предложили ей другую работу в качестве референта в отделе принудительного исполнения города Наваполоцка, на которую она могла перейти сразу же с 1 сентября 2017 года. Комитет отмечает далее, что по законодательству государства-участника²⁷ отказ работника занять предложенную нанимателем новую должность может быть веским основанием для увольнения. Кроме того, он отмечает, что государство-участник в соответствии со своим законодательством предложило автору сообщения должность гражданского служащего в органе исполнительной власти, которую она приняла.

9.4 Комитет принимает к сведению заявления автора о нарушении ее прав по пунктам а)–d) статьи 2, пунктам а) и b) статьи 5, пунктам 1 а) и с) и 2 а) статьи 11 Конвенции в совокупности со статьей 1 Конвенции. Комитет отмечает, что автор жалуется на дискриминацию со стороны государства-участника в связи с тем, что его власти: не усмотрели дискриминации в ее увольнении в период отпуска по уходу за ребенком и не обеспечили ей защиту от дискриминации, поскольку основания, по которым она была уволена, затрагивают преимущественно женщин; не предоставили ей эффективное средство правовой защиты и компенсацию за причиненный ущерб; не пересмотрели положения законодательства, на основании которых она была уволена, в соответствии с принципами Конвенции и не учли наилучшие интересы ребенка, которого она кормила грудью на момент увольнения.

9.5 Комитет считает, что прямая дискриминация в отношении женщин заключается в дифференцированном подходе при обращении, причем явно по признакам пола и гендерных различий. Косвенная дискриминация в отношении женщин имеет место тогда, когда законы, стратегии, программы или практики представляются нейтральными в той мере, в какой это касается мужчин и женщин, однако же на практике сопряжены с дискриминационными последствиями для женщин, ибо принятие, казалось бы, нейтральной меры не приводит к устранению ранее сложившихся факторов неравенства. Комитет считает, что для обоснования утверждения о косвенной дискриминации необходимо установить, что закон, стратегия, программа или практика имеют дискриминационное воздействие на женщин как на группу населения.

9.6 Комитет принимает к сведению утверждение автора о том, что в силу предполагаемой неспособности властей государства-участника обеспечить ей защиту в трудовом споре она лишилась работы и что ей не были предоставлены средства правовой защиты, несмотря на многочисленные жалобы и ходатайства, с которыми она обращалась в суды. Вместе с тем Комитет отмечает, что из сообщения не явствует, каким образом автор, будучи женщиной, пострадала несопоставимо или иначе в сравнении с остальными судебными исполнителями — женщинами. В этой связи Комитет указывает, что наниматель имеет право изменить существенные условия труда в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами и что при

²⁷ Трудовой кодекс, пункт 5 статьи 35 и статья 36.

оптимизации государственных органов работникам, чьи должности подлежат оптимизации, должны предоставляться дополнительные гарантии.

9.7 Кроме того, Комитет отмечает, что автор была предупреждена об упразднении занимаемой ею должности судебного исполнителя, в связи с чем ей была предложена другая работа в качестве референта в отделе принудительного исполнения без перерыва в занятости. Комитет констатирует, что прекращение трудовых отношений с автором (на основании отказа работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда) не имело отношения к ее нахождению в отпуске по уходу за ребенком и не было увольнением по инициативе нанимателя.

9.8 Исходя из этих соображений и в отсутствие какой-либо иной соответствующей информации, приобщенной к делу, Комитет, не преуменьшая значения утверждения автора о том, что она подверглась косвенной дискриминации по признаку пола, не может установить дискриминационный характер фактов, изложенных в сообщении.

10. Поэтому, действуя в соответствии с пунктом 3 статьи 7 Факультативного протокола, Комитет приходит к выводу о том, что увольнение автора не представляло собой косвенную дискриминацию в нарушение пунктов а)–d) статьи 2, пунктов а) и b) статьи 5, пунктов 1 а) и с) и пункта 2 а) статьи 11 Конвенции в совокупности со статьей 1 Конвенции.
