



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

Distr.: General
13 April 2012
Russian
Original: English

**Комитет по ликвидации дискриминации
в отношении женщин**

Сообщение № 28/2010

**Соображения, принятые Комитетом на его пятьдесят первой
сессии, 13 февраля – 2 марта 2012 года**

<i>Представлено:</i>	Р.К.Б. (представлена адвокатом Озге Йылдыз Арслан)
<i>Предполагаемая жертва:</i>	автор сообщения
<i>Государство-участник:</i>	Турция
<i>Дата сообщения:</i>	14 июля 2009 года (первоначальное представление)
<i>Справочная документация:</i>	препроведена государству-участнику 28 октября 2010 года (в виде документа не издавалась)
<i>Дата принятия решения:</i>	24 февраля 2012 года

Приложение

Соображения Комитета по ликвидации дискриминации в отношении женщин в соответствии с пунктом 3 статьи 7 Факультативного протокола к Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (пятьдесят первая сессия)

относительно

Сообщения № 28/2010* **

<i>Представлено:</i>	Р.К.Б. (представлена адвокатом Озге Йылдыз Арслан)
<i>Предполагаемая жертва:</i>	автор сообщения
<i>Государство-участник:</i>	Турция
<i>Дата сообщения:</i>	14 июля 2009 года (первоначальное представление)
<i>Справочная документация:</i>	препроведена государству-участнику 28 октября 2010 года (в виде документа не издавалась)

Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин, учрежденный в соответствии со статьей 17 Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин,

на своем заседании 24 февраля 2012 года

принимает следующие:

Соображения в соответствии с пунктом 3 статьи 7 Факультативного протокола

1. Автором сообщения является г-жа Р.К.Б., гражданка Турции, родившаяся 1 января 1969 года. Она заявляет о том, что она является жертвой нарушений Турцией ее прав по статье 1; пунктам а) и с) статьи 2; пункта а) статьи 5; и подпунктам а) и d) пункта 1 статьи 11 Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (Конвенции). Автор представлена адвокатом

* В принятии соображений относительно настоящего сообщения участвовали следующие члены Комитета: г-жа Николь Амелин, г-жа Магалис Ароча Домингес, г-жа Виолет Тсисига Авори, г-жа Барбара Эвелин Бэйли, г-жа Олинда Барейру Бобадилья, г-н Никлас Бруун, г-жа Наэла Мохамед Габр, г-жа Соледад Мурильо де ла Вега, г-жа Виолета Нойбауэр, г-жа Прамила Паттен, г-жа Виктория Попеску, г-жа Зохра Разех, г-жа Патрисия Шульц, г-жа Дубравка Симонович и г-жа Цзоу Сяоцяо.

** К настоящему документу прилагается текст одного (согласного) индивидуального мнения, высказанного г-жой Прамилой Паттен.

г-жой Озге Йылдыз Арслан. Конвенция и Факультативный протокол к ней вступили в силу для Турции соответственно 19 января 1986 года и 29 января 2003 года.

Факты в изложении автора

2.1 С июня 2000 года автор сообщения работала кассиром, младшим бухгалтером и визажистом в парикмахерском салоне с мужским и женским залами в Коджали. 8 февраля 2006 года действие ее трудового договора было прекращено предположительно ввиду наличия жалобы на нее одного из клиентов. Она не получила никакой другой информации о мотивах своего увольнения. В своем первоначальном представлении Комитету автор ссылается на свидетельские показания г-жи Г.Д., которая подтвердила, что, до того как автор оставила свое рабочее место, один из менеджеров парикмахерской попытался заставить ее подписать документ, свидетельствующий о том, что она воспользовалась всеми своими правами. Согласно показаниям того же свидетеля, менеджер угрожал автору, заявляя, что, если она не подпишет этот документ, он "распространит слухи о ее связях с другими мужчинами". Автор, будучи замужней женщиной, "очень испугалась", что такие слухи причинят ей серьезный вред, но, несмотря на это, отказалась подписать упомянутый документ.

2.2 10 февраля 2006 года автор подала первоначальную жалобу в третий суд по трудовым спорам Коджали, ходатайствуя о выплате ей выходного пособия и компенсации причиненного ей ущерба в связи с ее трудовой деятельностью, поскольку действие ее трудового договора было прекращено без веских оснований. Автор заявляет, что в соответствии со статьей 19 Закона о трудовых отношениях законодатель обязан четко изложить причины, по которым он прекращает трудовые отношения с работником. Автор просила третий суд по трудовым спорам Коджали выплатить ей компенсацию в размере 1 750 турецких лир. В пересмотренном ходатайстве она увеличила размер испрашиваемой компенсации до 19 424,14 турецкой лиры.

2.3 1 мая 2006 года в своем возражении по иску работодатель автора направил в третий суд по трудовым спорам Коджали ответное письмо, а также в неустановленную дату – копию уведомления о прекращении трудового договора, датированного 8 февраля 2006 года, указав при этом, что автор сообщения якобы неоднократно получала устные замечания относительно ее поведения, противоречившего служебной этике, и что она не представила никаких объяснений. В этих документах работодатель указал, что автор сообщения породила на работе разнообразные слухи, демонстрируя "отношения видимой сексуальной направленности с лицами противоположного пола на рабочем месте", выходявшие за рамки обычных дружеских отношений. Работодатель заявил в третьем суде по трудовым спорам Коджали, что в данной сфере трудовой деятельности для работников чрезвычайно важно воздерживаться даже от малейшего нарушения принципов нравственности, и просил суд отклонить данную жалобу. Он также заявил, что автор сообщения не имеет права требовать выплаты выходного пособия и компенсации, поскольку ее претензии по оплате труда были удовлетворены в полном объеме, что срок давности по всем жалобам истек, что автор подписала платежные ведомости без каких-либо возражений, а заработная плата за февраль 2006 года была перечислена ей почтовым переводом.

2.4 В ходе судебного разбирательства третий суд по трудовым спорам Коджали заслушал свидетелей, представляющих обе стороны. Муж автора

сообщения заявил в третьем суде по трудовым спорам Коджали о порядочности своей супруги и дал показания, согласно которым коллега автора сообщения г-н Д.У., с которым, согласно слухам, она имела связь, был лишь другом семьи. Он также показал, что большинство женатых мужчин, работавших в парикмахерском салоне с автором сообщения, имели внебрачные отношения и что его супруга иногда выражала свое раздражение по поводу такого положения. Бывшая коллега автора сообщения г-жа Г.Д. дала свидетельские показания, подтвердив версию автора сообщения о том, что после ее увольнения г-н Д.У. попросил ее не возбуждать иск, иначе работодатель обвинил бы ее в том, что она имела связь с неким г-ном по имени М.Я. Г-жа Г.Д. также подтвердила, что автор сообщения не имела никаких отношений с г-ном Д.У. и что, по ее мнению, проблемы автора начались после того, как она отказалась дать ключи от своего дома второму менеджеру салона г-ну М.А., который хотел встретиться там со своей знакомой, хотя он был женатым человеком.

2.5 Третий суд по трудовым спорам Коджали также заслушал свидетелей со стороны работодателя. Касаясь предположительных причин увольнения автора сообщения, свидетель со стороны работодателя г-н Х.У. заявил, что один из клиентов написал на нее жалобу. Среди других свидетелей работодателя менеджер парикмахерской г-н М.А. заявил, что автор сообщения имела связь с одним из менеджеров г-ном Д.У. Он добавил, что между автором сообщения и г-ном Д.У. уже была связь в тот период, когда они были холостыми, и что после того, как каждый из них вступил в брак примерно за два или три года до увольнения автора сообщения, эта связь продолжилась. Г-н М.А. также показал, что связь между автором сообщения и г-ном Д.У. негативно сказывалась на ее работе. В частности, когда г-н Д.У. имел дело с клиентами женского пола, автор реагировала на это, демонстрируя признаки ревности и отвлекая коллег и клиентов. Он добавил, что автор сообщения и г-н Д.У. уходили из парикмахерской и вместе обедали, что автор пользовалась своей связью с г-ном Д.У. и периодически приходила на работу с опозданием. В течение последних пяти лет она не обслуживала клиентов женского пола, которые ей не нравились, однако с ее поведением мирились. Г-н М.А. также показал, что незадолго до увольнения автора одна из клиенток г-жа А.А. пожаловалась владельцу парикмахерской г-ну А.Г. на тот факт, что автор "имела неподобающую связь" с одним из коллег. Согласно утверждениям г-на М.А., автору было предложено представить объяснения, и после ее отказа она была уволена. Г-н М.А. также заявил, что обращенная к другим коллегам его просьба дать ему ключи от дома (см. пункт 2.4 выше) связана исключительно с его частной жизнью и не имеет никакого отношения к автору.

2.6 Автор заявляет, что из ответного письма работодателя и уведомления о прекращении трудового договора, представленных в ходе судебного разбирательства, она "впервые узнала" о том, что действие ее трудового договора было прекращено ввиду "демонстрации отношений видимой сексуальной направленности с лицами противоположного пола". 6 июня 2007 года автор предъявила дополнительный иск, касающийся ее несправедливого увольнения. Она заявила, что, поскольку работодатель утверждал, что причиной ее увольнения стали ее отношения с г-ном Д.У., но при этом г-н Д.У. уволен не был, это поведение работодателя является "проявлением гендерной дискриминации на рабочем месте", оговоренной в статье 5 Закона о трудовых

отношениях¹. Поэтому автор просила суд принять решение о выплате ей компенсации в размере 4 446 турецких лир (что составляет порядка четырех месячных зарплат без вычетов) в соответствии с указанным положением. 5 июля 2007 года третий суд по трудовым спорам Коджали объединил два иска в одно производство, а именно: а) иск о выплате выходного пособия и компенсации в связи с потерей доходов; и б) иск о выплате компенсации в связи с гендерной дискриминацией.

2.7 14 сентября 2007 года третий суд по трудовым спорам Коджали постановил, что прекращение трудового договора было необоснованным. Рассмотрев уведомление о прекращении трудовых отношений, датированное 8 февраля 2006 года, а также показания свидетелей сторон, суд постановил, что работодатель не представил никаких конкретных доказательств, касающихся вступления автора в "отношения сексуальной направленности с лицами противоположного пола". Суд принял аргумент автора сообщения о том, что нельзя заявлять, что ее действия, такие как "посещение кафе и совместный приход на работу и уход с работы" с г-ном Д.У., являлись нарушением служебной этики, которое требовало немедленного прекращения трудового договора. Что касается содержания жалобы на автора, подписанной клиентом г-жой А.А., то третий суд по трудовым спорам Коджали постановил, что свидетель представила противоречивые доказательства. Суд пришел к заключению о том, что, учитывая отсутствие заблаговременного уведомления о предстоящем увольнении автора, прекращение ее трудового договора было необоснованным. Работодателю было предписано выплатить автору сообщения выходное пособие и неустойку за несоблюдение срока для уведомления на общую сумму 15 295,04 турецкой лиры, рассчитанную на основе

¹ Статья 5 Закона о трудовых отношениях № 4857 (2003) "Принцип равного обращения" гласит:

В трудовых отношениях запрещается какая-либо дискриминация по признаку языка, расы, пола, политических убеждений, философских взглядов, религии и сексуальных или аналогичных причин.

За исключением случаев, когда имеются важные причины для проведения различий в обращении, работодатель не должен проводить никаких различий между работниками, занятыми в течение полного и неполного рабочего дня, а также работниками, работающими по срочным или бессрочным контрактам.

За исключением биологических причин или причин, связанных с характером работы, работодатель не должен подвергать никакой прямой или косвенной дискриминации какого-либо работника при заключении трудового договора, определении его условий, соблюдении его положений и прекращении его действия по причине пола работника или по причине беременности и родов.

Применение различных ставок оплаты на аналогичных работах или за труд равной ценности не разрешается.

Применение особых защитных положений по причине пола работника не должно являться основанием для выплаты ему/ей более низкой зарплаты.

Если работодатель нарушает вышеуказанные положения в процессе трудовых отношений или на этапе их прекращения, работник может потребовать выплаты компенсации в размере до четырех месячных зарплат, а также возмещения других убытков, которые он/она понес/понесла. При этом сохраняется возможность применения положений статьи 31 Закона о профсоюзах.

Без ущерба для положений статьи 20, бремя доказывания наличия нарушения вышеупомянутых положений работодателем возлагается на работника. Однако в тех случаях, когда работник обосновывает высокую вероятность такого нарушения, бремя доказывания того, что предполагаемое нарушение не имело место, возлагается на работодателя.

произведенной экспертом оценки суммы премиальных выплат, производимых в соответствии с установившейся деловой практикой.

2.8 В отношении жалобы автора сообщения на то, что ее трудовой договор был прекращен по мотивам гендерной дискриминации и что в этой связи она должна получить компенсацию на основании статьи 5 Закона о трудовых отношениях, третий суд по трудовым спорам Коджали заявил о невозможности утверждать, что автор была уволена лишь на том основании, что она являлась "лицом женского пола". Тот факт, что г-н Д.У. по-прежнему работал в парикмахерском салоне, не являлся достаточным для установления гендерной дискриминации. Аналогичным образом оказалось невозможным установить, что работодатель действовал в нарушение обязательства равного обращения в том, что касается "эмоциональных отношений" автора с г-ном Д.У. Хотя такие отношения выдвигались в качестве причины увольнения автора, работодатель не смог доказать их наличие, а автор не признала их существования. Хотя автор могла требовать компенсации по другим правовым основаниям в связи с упомянутой выше аргументацией работодателя, поведение последнего не могло считаться противоречащим принципу равноправия, закрепленному в статье 5 Закона о трудовых отношениях. Третий суд по трудовым спорам Коджали пришел к такому заключению, рассмотрев процедуру увольнения автора; события, имевшие место до ее увольнения; показания свидетелей сторон; использование множественного числа в формулировке "с лицами противоположного пола", содержащейся в уведомлении, предписывающем автору дать разъяснения; ссылку на жалобу клиента в качестве причины ее увольнения; тот факт, что автор сообщения отрицала наличие "эмоциональных и аморальных" отношений с г-ном Д.У., а также тот факт, что парикмахерский салон осуществлял набор преимущественно женского персонала.

2.9 14 июля 2006 года автор также предъявила в уголовном порядке иск за клевету менеджеру парикмахерского салона г-ну М.А., а также двум другим сотрудникам, которые составили уведомление о прекращении трудового договора, где было указано, что автор допустила неэтичное поведение, установив отношения сексуальной направленности с лицами противоположного пола на рабочем месте. 5 сентября 2007 года главный прокурор Коджали обвинил в клевете менеджера парикмахерского салона г-на М.А. и двух других сотрудников, составивших уведомление о прекращении трудового договора. Обвинительный акт был представлен автором сообщения в третий суд по трудовым спорам Коджали в качестве доказательства. В своем постановлении от 1 апреля 2008 года первый магистратский суд Коджали признал менеджера парикмахерской М.А. и другого сотрудника виновными в клевете и пришел к выводу о том, что свидетельские показания, представленные в связи с уведомлением о прекращении действия трудового договора автора от 8 февраля 2006 года, целиком касались частной жизни автора.

2.10 Автор сообщения подала апелляцию против решения третьего суда по трудовым спорам Коджали в Кассационный суд, в которой она заявила о том, что указанное решение противоречит не только принципу равного обращения, закрепленному в Законе о трудовых отношениях, но и обязательствам Турции по Конвенции. В апелляционной жалобе автор заявила, что причиной ее увольнения являлась гендерная дискриминация, и просила пересмотреть решение третьего суда по трудовым спорам Коджали. 2 апреля 2009 года Кассационный суд оставил эту жалобу без удовлетворения, при этом не

коснувшись утверждений автора сообщения о гендерной дискриминации по смыслу Конвенции.

Жалоба

3.1 Автор заявляет, что она является жертвой нарушения пункта а) статьи 2 Конвенции. Несмотря на то, что принцип равного обращения с мужчинами и женщинами гарантирован статьей 5 Закона о трудовых отношениях, ни третий суд по трудовым спорам Коджали, ни Кассационный суд не применили этот принцип. Автор добавляет, что она непосредственно обращала внимание национальных судов на то, что Турция является государством – участником Конвенции и что, согласно статье 90 ее Конституции, Конвенция является составной частью внутреннего права и должна применяться судами. Однако обе судебные инстанции игнорировали аргументы автора, а также представленные ею в ее жалобе доказательства, касающиеся гендерной дискриминации. Более того, Кассационный суд не представил никаких обоснований или разъяснений причин отклонения апелляционной жалобы автора.

3.2 Далее автор заявляет, что она является жертвой нарушения пункта с) статьи 2 Конвенции, поскольку государство-участник не обеспечило ей защиту от гендерной дискриминации, несмотря на наличие принципа гендерного равенства, закрепленного в статье 5 Закона о трудовых отношениях.

3.3 Автор также заявляет о нарушении пункта а) статьи 5 Конвенции. Несмотря на содержание статьи 5 Закона о трудовых отношениях, национальные суды по-прежнему принимают решения, основываясь, как правило, на аналогичных ситуациях, имевших место в прошлом. Ее жалоба относительно гендерной дискриминации была оставлена без внимания, суды продемонстрировали социальную предвзятость и не отреагировали на тот факт, что порядочность и частная жизнь автора сообщения подверглись посягательствам со стороны ее работодателя-мужчины по половому признаку, в то время как поведение сотрудников-мужчин никогда не рассматривалось сквозь призму нравственных категорий. Более того, тогда как неправомерные действия сотрудников-мужчин были проигнорированы, предполагаемые неправомерные действия автора сообщения были сочтены веской причиной для ее увольнения, поскольку третий суд по трудовым спорам Коджали пришел к заключению о том, что увольнение было незаконным исключительно по причине того, что работодатель не смог представить конкретных доказательств вступления автора в отношения сексуальной направленности с лицами противоположного пола.

3.4 Автор утверждает, что она является жертвой нарушения подпунктов а) и d) пункта 1 статьи 11 Конвенции. Ее работодатель попытался принудить ее к подписанию документа, гласящего, что она воспользовалась всеми своими правами, с целью воспрепятствовать подаче ею соответствующего иска. В случае отказа он угрожал распространить слухи о том, что она имела связи с другими мужчинами. Таким образом, автор подвергалась гендерной дискриминации – притеснениям на рабочем месте – со стороны работодателя, и суды не рассмотрели эту проблему и не предоставили ей в связи с этим компенсацию. Принцип равного обращения был также нарушен вследствие увольнения сотрудника-женщины за ее предполагаемую внебрачную связь на рабочем месте.

3.5 Наконец, автор заявляет о нарушении статьи 1 Конвенции. Она утверждает, что, терпимо относясь к нарушениям некоторых положений Конвенции, государство-участник не выполнило своих обязательств по статье 1.

Замечания государства-участника по вопросу о приемлемости и существу сообщения

4.1 В своих представлениях от 28 апреля 2011 года государство-участник оспаривает приемлемость данного сообщения согласно подпунктам b) и c) пункта 2 статьи 4 Факультативного протокола к Конвенции. По существу дела государство-участник заявляет, что, как следует из показаний работодателя, автор сообщения часто опаздывала на работу и возражала против выполнения некоторых видов работы. Однако работодатель терпел такое положение до того дня, когда один из клиентов написал жалобу. Автору было предложено дать объяснения в связи с этой жалобой. Она не ответила на адресованную ей просьбу и решила больше не приходить на работу в последующие дни.

4.2 Государство участник заявляет, что жалоба на нарушение пункта a) статьи 2 Конвенции несовместима с положениями Конвенции, является совершенно беспочвенной и недостаточно обоснованной, поскольку автор в своем сообщении не упоминает какие-либо пробелы в законодательстве, тем более что государство-участник с конца 1990-х годов ввело в действие важные нормативные положения, касающиеся прав женщин и гендерного равенства. Государство-участник конкретно ссылается на включение статьи 2 Конвенции в текст статьи 10 Конституции в 2004 году². Государство-участник добавляет, что оно взяло на себя обязательство не только воздерживаться от гендерной дискриминации, но и принимать все необходимые меры и выработать политику, с тем чтобы женщины и мужчины имели равные права и располагали средствами для пользования этими правами.

4.3 Государство-участник также заявляет, что жалоба на нарушение пункта a) статьи 5 Конвенции несовместима с положениями данной Конвенции, является совершенно беспочвенной и недостаточно обоснованной, поскольку автор не сослалась ни на какие социокультурные модели поведения, для изменения которых государство-участник не приняло надлежащих мер. Таким образом, отсутствует очевидная связь между увольнением автора сообщения и какими-либо социокультурными моделями поведения.

4.4 Государство-участник далее заявляет, что жалоба на нарушение пункта 1 статьи 11 Конвенции является совершенно беспочвенной и недостаточно обоснованной. Оно полагает, что автор не смогла предоставить достаточно аргументированную информацию о какой-либо возможной связи между ее увольнением и ее предполагаемыми отношениями с г-ном Д.У. или о наличии какой-либо дискриминации в отношении г-на Д.У. и ее самой. Государство-участник заявляет, что автор сообщения была уволена по причине ее отсутствия на работе, а также в связи с несоблюдением деловой этики, в то время как г-н Д.У. не имел проблем с точки зрения трудовой дисциплины и ни один клиент не жаловался на его поведение.

4.5 В отношении существа сообщения государство-участник ссылается на решение третьего суда по трудовым спорам Коджали, который постановил, что "трудовой договор истца был прекращен ответчиком без уважительной причины", и предписал ответчику выплатить ей денежную компенсацию в размере примерно 15 000 турецких лир. Третий суд по трудовым спорам Коджали установил также, что "тот факт, что г-н Д.У. не был уволен работодателем, не является достаточным доказательством наличия гендерной дискриминации ... и пришел к заключению об отсутствии оснований для

² Статья 10 Конституции гласит: "Мужчины и женщины имеют равные права. Государство обязано обеспечивать это равенство на практике".

выплаты какой-либо последующей компенсации". Государство-участник заявляет, что в соответствии с решением третьего суда по трудовым спорам Коджали, вынесенным на основании статьи 5 турецкого Закона о трудовых отношениях, и вопреки утверждениям автора, она была уволена не по причине ее отношений с г-ном Д.У., а в связи с нарушениями трудовой дисциплины и действиями, противоречащими принципам служебной этики. В заключение государство-участник заявляет, что в жалобе автора отсутствуют какие-либо новые элементы, которые могли бы послужить основой для вынесения решения, отличного от постановления третьего суда по трудовым спорам Коджали.

Комментарии автора сообщения по замечаниям государства-участника

5.1 В своих представлениях от 3 июня 2011 года автор заявляет, что государство-участник неверно истолковало содержание ее жалоб, направленных в Комитет, а также решения национальных судов. Автор признает, что государство-участник внесло некоторые инновационные и важные изменения в свое законодательство и Конституцию, касающиеся гендерного равенства. Вместе с тем она заявляет, что эти новые положения не применяются на практике. В этой связи автор жалуется не на отсутствие каких-либо законодательных положений, а скорее на неудовлетворительную имплементацию принципа гендерного равенства.

5.2 В отношении предполагаемого нарушения пункта 1 d) статьи 11 Конвенции автор заявляет, что государство-участник ошибочно толкует жалобы каждой стороны в споре, который рассматривался третьим судом по трудовым спорам Коджали. В этой связи она повторяет, что, объявив о ее увольнении, работодатель заявил ей, что причиной ее увольнения являлась жалоба одного из клиентов, не представив никаких других объяснений. Автор объясняет, что согласно показаниям свидетеля с ее стороны г-жи Г.Д., один из менеджеров попытался принудить ее к подписанию документа, удостоверяющего, что она воспользовалась всеми своими правами, и угрожал ей распространением слухов о ее связи с одним из клиентов в том случае, если она откажется подписать такой документ. Автор не подписала его и направила жалобу в третий суд по трудовым спорам Коджали для получения выходного пособия и других выплат в счет возмещения ущерба.

5.3 Однако в ходе разбирательства работодатель представил в третий суд по трудовым спорам Коджали ответное письмо и копию уведомления о прекращении трудового договора, в котором он указал, что автор была уволена за связь с одним из сослуживцев мужского пола, демонстрацию этих отношений сексуального характера и неблагоприятное поведение в нарушение норм служебной этики и распространение слухов на работе. Свидетель со стороны работодателя г-н М.А. также подтвердил, что автор сообщения имела связь с ее сослуживцем г-ном Д.У. В этой связи автор подчеркивает, что, вопреки утверждению государства-участника, эти претензии были заявлены работодателем. В связи с этими претензиями автор представила новые материалы, касающиеся гендерной дискриминации на рабочем месте, в третий суд по трудовым спорам Коджали в дополнение к двум предыдущим жалобам. Автор заявляет, что утверждение работодателя о том, что она не представила соответствующих объяснений в ответ на его просьбу и нарушала трудовую дисциплину, а также действовала в нарушение норм служебной этики, не были приняты во внимание третьим судом по трудовым спорам Коджали. Именно по этой причине суд распорядился о выплате ей работодателем выходного пособия

и иной компенсации за ущерб, связанный с прекращением трудовой деятельности.

5.4 Кроме того, автор заявляет, что суды государства-участника должны были бы рассмотреть одновременно утверждения работодателя о том, что она имела связь со своим сослуживцем, а также представленное работодателем уведомление о прекращении трудового договора и показания свидетелей. Эти элементы в их совокупности показывают, что нормы, применяемые к работникам, варьируются в зависимости от пола работника и что к женщинам и мужчинам не применяется принцип равного обращения, в особенности когда речь идет об оценке их работы. Более того, суды государства-участника не приняли во внимание постановление Главного прокурора от 5 сентября 2007 года, представленное автором в качестве доказательства (см. пункт 2.9 выше). Третий суд по трудовым спорам Коджали не принял во внимание эти элементы доказательств в своем решении по жалобе автора сообщения на гендерную дискриминацию. На стадии обжалования Кассационный суд не представил никакого обоснования своего решения об утверждении постановления третьего суда по трудовым спорам Коджали. Таким образом, суды нарушили право автора сообщения на равное обращение, закрепленное в пункте 1 d) статьи 11 Конвенции.

5.5 Далее автор ссылается на нарушение пункта а) статьи 2 Конвенции, поскольку государство-участник не применило на практике статью 5 Закона о трудовых отношениях. В этой связи она заявляет также о наличии нарушения пункта с) статьи 2, поскольку государство-участник не установило юридическую защиту прав женщин на равной основе с мужчинами и не обеспечило с помощью компетентных национальных судов эффективную защиту женщин против любого акта дискриминации.

5.6 В отношении предполагаемого нарушения пункта а) статьи 5 Конвенции автор считает, что ей удалось доказать тот факт, что третий суд по трудовым спорам Коджали и Кассационный суд вынесли свои решения на основании прежней практики и нормативных актов. Автор вновь утверждает, что, хотя в соответствии со статьей 5 Закона о трудовых отношениях суды обязаны изучать вопрос о том, допускает ли работодатель гендерную дискриминацию, в ее случае они игнорировали все представленные ею факты и доказательства в отношении гендерной дискриминации и по сути одобрили доминирующую роль и поведение мужчины в отношении автора. Более того, в своем решении третий суд по трудовым спорам Коджали указал, что в салоне, где работала автор сообщения, женщины составляют основную часть персонала, хотя такое утверждение не высказывалось в ходе разбирательства и не соответствует действительности. В этой связи, по мнению автора сообщения, утверждение такого типа также равнозначно нанесению ущерба.

Последующие представления государства-участника

6.1 26 июля 2011 года государство-участник повторило свои предыдущие замечания по вопросу о приемлемости и существовании сообщения от 28 апреля 2011 года. По существу сообщения государство-участник, вопреки утверждениям автора, вновь заявляет, что решение третьего суда по трудовым спорам Коджали было вынесено в соответствии с принципом равенства, предусмотренным в статье 5 Закона о трудовых отношениях. Она была уволена не по причине ее связи с г-ном Д.У., а по причине нарушения трудовой дисциплины и несоблюдения норм служебной этики.

6.2 25 октября 2011 года государство-участник по просьбе Комитета представило копии решений третьего суда по трудовым спорам Коджали и Кассационного суда на языке оригинала и в переводе на английский язык.

Вопросы и процедура их рассмотрения в Комитете

Рассмотрение вопроса о приемлемости

7.1 В соответствии с правилом 64 своих правил процедуры Комитет должен решить, является ли данное сообщение приемлемым на основании Факультативного протокола.

7.2 На основе представленной ему информации и в отсутствие каких-либо возражений со стороны государства-участника Комитет считает, что автор исчерпала все доступные внутренние средства правовой защиты и что требования пункта 1 статьи 4 Факультативного протокола были соблюдены.

7.3 В соответствии с пунктом 2 а) статьи 4 Факультативного протокола Комитет удостоверился в том, что этот же вопрос не рассматривался и не рассматривается в рамках какой-либо другой процедуры международного разбирательства или урегулирования.

7.4 Комитет, отмечает, что государство-участник заявляет, что данное сообщение должно быть признано неприемлемым в соответствии с подпунктами b) и c) пункта 2 статьи 4 Факультативного протокола на том основании, что жалобы автора по статьям 2, 5 и 11 Конвенции несовместимы с положениями Конвенции и являются совершенно беспочвенными и недостаточно обоснованными. Комитет также отмечает, что государство-участник утверждает, что в своем сообщении автор не сослалась на какие-либо пробелы в законодательстве или на какие-либо социокультурные модели поведения, для изменения которых государство-участник не приняло соответствующих мер, и что автор не смогла представить достаточно убедительную информацию о какой-либо возможной связи между ее увольнением и ее предполагаемой связью с г-ном Д.У. или о какой-либо дискриминации в отношении г-на Д.У. и ее самой.

7.5 Комитет отмечает, что, отвечая на эти аргументы, автор заявляет, что государство-участник превратно толкует ее жалобы, направленные в Комитет, а также решения национальных судов. Автор заявляет, что она жалуется не на отсутствие законодательства, а скорее на отсутствие практической имплементации принципа гендерного равенства, а также на то, что государство-участник не смогло установить юридическую защиту прав женщин на равной основе с мужчинами и обеспечить посредством компетентных национальных судов эффективную защиту женщин от любого акта дискриминации.

7.6 В этой связи Комитет отмечает, что жалобы автора на гендерную дискриминацию в основном основываются на том факте, что ее "отношения видимой сексуальной направленности с лицами противоположного пола на рабочем месте" выдвигались в качестве аргумента защиты ее работодателем и/или его представителями в ходе судебного разбирательства; на том, что ее сослуживец-мужчина, с которым она предположительно имела связь, продолжал работать в парикмахерском салоне, в то время как действие ее трудового договора было прекращено; а также на том предположении, что работодатель терпимо относился к внебрачным отношениям сослуживцев-мужчин и никогда не рассматривал их сквозь призму нравственности.

7.7 Комитет далее отмечает, что третий суд по трудовым спорам Коджали установил, что прекращение трудового договора автора было необоснованным, и предписал работодателю выплатить ей задолженность по зарплате и выходное пособие. Однако суд счел, что представленные ему доказательства являются недостаточными для заключения о наличии гендерной дискриминации. Комитет также отмечает, что первый магистратский суд Коджали признал менеджера парикмахерского салона г-на М.А. и другого сотрудника виновными в клевете в связи с тем, что в уведомлении о прекращении трудового договора они указали, что автор допустила незтичное поведение, вступив в отношения сексуального характера с лицами другого пола, и тем самым затронули вопросы, касающиеся исключительно частной жизни.

7.8 Принимая во внимание эти конкретные обстоятельства, Комитет считает, что утверждения автора не могут рассматриваться в качестве явно необоснованных, но при этом вопросы, касающиеся приемлемости жалоб автора в соответствии с Факультативным протоколом к Конвенции и степени их обоснованности в настоящем сообщении, настолько тесно связаны с существом дела, что было бы целесообразнее рассматривать их на стадии рассмотрения данного сообщения по существу. В этой связи Комитет считает, что жалобы автора по статье 1; пунктам а) и с) статьи 2; пункту а) статьи 5; и подпунктам а) и d) пункта 1 статьи 11 Конвенции достаточно обоснованы для целей приемлемости, и поэтому объявляет данное сообщение приемлемым.

Рассмотрение дела по существу

8.1 Комитет рассмотрел настоящее сообщение в свете всей информации, направленной ему автором сообщения и государством-участником, как это предусмотрено в пункте 1 статьи 7 Факультативного протокола.

8.2 Что касается предполагаемого нарушения государством-участником обязательств по пунктам а) и с) статьи 2 Конвенции в отношении обеспечения эффективной защиты женщин от любого акта дискриминации с помощью закона и с помощью компетентных национальных судов и других государственных учреждений, то Комитет отмечает, что государство-участник выделило тот факт, что автор сообщения не делала утверждений о существовании каких-либо недостатков в законодательстве, и заявило о том, что с конца 1990-х годов оно приняло важное законодательство о правах женщин и гендерном равенстве и в 2004 году также включило текст статьи 2 Конвенции в текст статьи 10 своей Конституции. Государство-участник также отметило, что оно не только выполнило свое обязательство по осуждению гендерной дискриминации, но и приняло все необходимые меры и разработало стратегии, необходимые для обеспечения женщинам и мужчинам равных прав и средств для пользования этими правами.

8.3 Применительно к настоящему сообщению Комитет отмечает, что в ходе судебного разбирательства в третьем суде по трудовым спорам Коджали основным аргументом, выдвинутым работодателем в своем ответном письме и в уведомлении о прекращении трудового договора для оправдания увольнения автора сообщения, являлось утверждение о том, что автор сообщения "вызвала слухи вследствие демонстрации отношений видимой сексуальной направленности с лицами противоположного пола". Менеджер парикмахерского салона г-н М.А. также дал свидетельские показания о том, что автор сообщения имела связь с одним из менеджеров, г-ном Д.У., что якобы сказывалось на ее работе, – связь, которая, по его словам, существовала еще с тех пор, когда они были холостыми, и продолжилась после того, как каждый из них вступил в

брак. С другой стороны, свидетели заявляли о порядочности автора сообщения, о том факте, что большинство женатых мужчин, работавших в парикмахерском салоне, имели внебрачные связи и что автор сообщения часто выражала свое неодобрение и отвращение по поводу такого положения дел. Комитет также отмечает, что автор заявляла в национальных судах, что выдвинутый работодателем аргумент, основанный на гендерной предубежденности, нарушает принцип равного обращения, закрепленный в статье 5 Закона о трудовых отношениях. В этой связи Комитет отмечает, что, согласно положениям этой статьи, в тех случаях, когда работник обосновывает высокую вероятность нарушения принципа равного обращения, бремя доказывания того, что предполагаемое нарушение не имело места, возлагается на работодателя.

8.4 Комитет признает, что оценивать факты и доказательства в делах, находящихся на рассмотрении судов, надлежит судам государства-участника, и он отмечает, что в рассматриваемом деле, заслушав и рассмотрев все свидетельские показания, третий суд по трудовым спорам Коджали пришел к выводу о том, что увольнение автора сообщения являлось неоправданным и незаконным, и постановил выплатить автору сообщения выходное пособие. Комитет также отмечает, что суд пришел к выводу о том, что принцип равного обращения, предусмотренный статьей 5 Закона о трудовых отношениях, нарушен не был, что отсутствуют основания утверждать, что автор сообщения была уволена по причине того, что она являлась "лицом женского пола" и что тот факт, что г-н Д.У., с которым у автора сообщения якобы была связь, все еще работает в салоне, не является достаточным для обоснования гендерной дискриминации. Комитет отмечает, что в ходе судебного разбирательства работодатель заявил, что в данной сфере трудовой деятельности "для работников чрезвычайно важно воздерживаться даже от малейшего нарушения принципов нравственности". Комитет далее отмечает неоспоренное утверждение автора сообщения о том, что большинство мужчин, работавших в этом салоне, имели внебрачные связи и что она часто выражала свое отвращение по поводу такого положения дел, а также о том, что г-н Д.У. – менеджер, с которым у нее якобы была внебрачная связь, – продолжает там работать.

8.5 Кроме того, в ходе судебного разбирательства в третьем суде по трудовым спорам Коджали, после того как один из свидетелей показал, что проблемы автора сообщения с г-ном М.А. начались после того, как она отказалась дать ему ключи от своего дома, где он хотел встретиться со своей знакомой, указанный г-н М.А., который подвергал сомнению в суде порядочность автора сообщения, не оспорил этот факт, а вместо этого заявил суду о том, что его просьба к другим коллегам дать ему ключи от их домов касается исключительно его частной жизни и никак не связана с автором сообщения. Комитет считает, что, хотя суд пришел к выводу о незаконности увольнения и постановил выплатить выходное пособие, он не уделил должного внимания утверждению автора сообщения о наличии гендерной дискриминации и представленным в его обоснование доказательствам. Комитет считает, что суд дал очень ограничительное толкование принципа "равного обращения", предусмотренного в статье 5 Закона о трудовых отношениях, когда он заявил об отсутствии возможности утверждать, что автор была уволена лишь на том основании, что она являлась лицом женского пола, и что тот факт, что г-н Д.У. по-прежнему работает в этом парикмахерском салоне, не является достаточным для подтверждения гендерной дискриминации. Комитет считает, что третий суд по трудовым спорам Коджали не принял во внимание тот факт, что для работодателя рассматриваемое дело основывалось на предполагаемой связи

автора сообщения с г-ном Д.У. – менеджером, лицом с властными полномочиями, которое, несомненно, обязано демонстрировать образцовое поведение и также обязано "воздерживаться даже от малейшего нарушения принципов нравственности". Комитет отмечает, что третий суд по трудовым спорам Коджали проигнорировал показания автора сообщения в отношении того, что указанный г-н Д.У. даже просил ее не возбуждать иск против работодателя, поскольку в противном случае работодатель обвинил бы ее в том, что она имела связь с неким г-ном по имени М.Я.

8.6 Комитет считает, что ни третий суд по трудовым спорам Коджали, ни Кассационный суд не рассмотрели вопрос о дискриминации, которой подверглась автор сообщения, в соответствии со статьей 5 Закона о трудовых отношениях и тем самым не приняли во внимание гендерные аспекты. Суды не уделили должного внимания кажущемуся ясным свидетельству несоблюдения обязательства о равном обращении в сфере трудовых отношений. Комитет особенно обеспокоен тем, каким образом Кассационный суд отклонил апелляцию автора сообщения, даже не обосновав свои заключения. Суд также проигнорировал тот факт, что г-н М.А., являющийся главным свидетелем работодателя, и еще один работник были признаны виновными в уголовно наказуемой клевете и что первый магистратский суд Коджали постановил, что утверждения, содержащиеся в уведомлении о расторжении трудового договора, касались частной жизни автора сообщения. Комитет ссылается на свои замечания, содержащиеся в общей рекомендации № 28 (2010) об основных обязательствах государств-участников по статье 2 Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, согласно которым "в соответствии с подпунктом с) государства-участники должны обеспечить, чтобы суды в обязательном порядке применяли принцип равенства, закрепленный в Конвенции, а при толковании закона в максимально возможной степени исходили из обязательств государств-участников по Конвенции". В этих обстоятельствах Комитет считает, что государство-участник нарушило свои обязательства по пунктам а) и с) статьи 2, рассматриваемым совместно со статьей 1 Конвенции, вследствие необеспечения применения на практике принципа равного обращения, предусмотренного Законом о трудовых отношениях, и эффективной защиты женщин от любых актов гендерной дискриминации.

8.7 Что касается утверждения автора сообщения о нарушении пункта а) статьи 5 Конвенции, то Комитет отмечает, что третий суд по трудовым спорам Коджали пришел к выводу о том, что увольнение автора сообщения являлось неоправданным, поскольку работодатель не представил никаких конкретных доказательств относительно "отношений видимой сексуальной направленности с лицами противоположного пола" автора сообщения, и что в показаниях свидетелей имелись противоречия. Комитет с обеспокоенностью отмечает, что третий суд по трудовым спорам Коджали ни разу не высказал негативных комментариев в отношении показаний, данных свидетелями работодателя, основанных на гендерном предубеждении и носивших дискриминационный характер. Вместо того чтобы сразу же отклонить такие аргументы работодателя, которые явно представляли собой гендерную дискриминацию в отношении автора сообщения в нарушение принципа равного обращения, суд рассмотрел приведенные работодателем доказательства и тщательно проанализировал вопрос о порядочности лишь автора сообщения, работника "женского пола", но не работников мужского пола, а именно г-на М.А и г-на Д.У. В отличие от первого магистратского суда Коджали третий суд по трудовым спорам Коджали и Кассационный суд ни разу не отклонили показания работодателя как

сведения, "полностью" касающиеся "частной жизни" автора сообщения. Комитет отклоняет утверждение государства-участника о том, что жалоба автора сообщения является явно необоснованной и недостаточно подкрепленной доказательствами, поскольку она не касалась каких-либо социальных и культурных моделей, для изменения которых государство-участник не обеспечило принятия надлежащих мер. Комитет считает, что в рассматриваемом деле судебное разбирательство основывалось на стереотипном представлении о тяжести внебрачных связей женщин, о том, что внебрачные связи являются приемлемыми для мужчин, но не для женщин, и что лишь женщины обязаны "воздерживаться даже от малейшего нарушения принципов нравственности".

8.8 Комитет подчеркивает, что для полного осуществления Конвенции необходимо, чтобы государства-участники не только принимали меры по ликвидации прямой и косвенной дискриминации и реальному улучшению положения женщин, но и изменяли и трансформировали гендерные стереотипы и ликвидировали ошибочные гендерные стереотипные представления, являющиеся глубинной причиной и следствием дискриминации в отношении женщин. Комитет считает, что гендерные стереотипы укореняются с помощью самых разных способов и институтов, включая законы и правовые системы, и что они могут закрепляться государственными субъектами во всех ветвях и на всех уровнях власти, а также частными субъектами. В рассматриваемом деле Комитет считает, что третий суд по трудовым спорам Коджали однозначно допустил, чтобы его выводы, основанные на законодательстве и фактах, попали под влияние стереотипов, а Кассационный суд, вообще не приняв во внимание гендерный аспект, закрепил гендерные стереотипы в отношении роли женщин и мужчин, основанные на принятии того, что мужчины могут иметь внебрачные связи. Поэтому Комитет делает вывод о том, что государство-участник нарушило пункт а) статьи 5 Конвенции.

8.9 Что касается утверждения автора сообщения о нарушении государством-участником ее прав по подпунктам а) и d) пункта 1 статьи 11, то Комитет отмечает ее аргументы о том, что до того как она покинула свое рабочее место, она подвергалась "травле" или преследованиям со стороны представителя работодателя, а именно одного из менеджеров парикмахерского салона, заставлявшего ее подписать документ о том, что ей было выплачено все то, что ей причиталось, и что она воспользовалась всеми своими правами, и грозившего ей в случае отказа распространить слухи о том, что она имела "внебрачные связи с другими мужчинами". Комитет отмечает, что, если бы автор сообщения подписала этот документ в результате оказанного на нее давления, она не имела бы возможности возбудить иск против своего работодателя. Комитет далее отмечает, что, хотя автор сообщения не подписала этот документ, она заявила, что, будучи замужней женщиной, она очень испугалась этих угроз. Комитет считает, что оказанное на автора сообщения давление и характер угроз и преследований были связаны с тем, что она является женщиной и, кроме того, замужней женщиной, и представляют собой нарушение принципа равного обращения. Комитет также считает, что обязанность работодателя воздерживаться от гендерной дискриминации, включая преследования, не прекращается после расторжения трудового договора. В рассматриваемом деле Комитет отмечает, что работодатель не только угрожал автор сообщения распространением слухов о ее предполагаемых внебрачных связях, но и утверждал в третьем суде по трудовым спорам Коджали о том, что она демонстрировала "отношения видимой сексуальной направленности с лицами противоположного пола на

рабочем месте". Комитет далее отмечает, что менеджер парикмахерского салона и другой работник были признаны виновными в клевете первым магистратским судом Коджали вследствие того факта, что в уведомлении о расторжении трудового договора они указали на то, что автор сообщения допускала неэтичное поведение по причине сексуальных отношений с лицами противоположного пола. В свете вышесказанного Комитет считает, что отношение к автору сообщения со стороны бывшего работодателя в контексте незаконного расторжения ее трудового договора в результате нарушения ее права на труд и на равное обращение представляет собой гендерную дискриминацию по смыслу подпунктов а) и d) пункта 1 статьи 11 Конвенции и поэтому автор сообщения стала жертвой нарушения своих прав, предусмотренных этими положениями, в отношении которого суды государства-участника не приняли никаких мер.

8.10 Действуя на основании пункта 1 статьи 7 Факультативного протокола к Конвенции и свете всех изложенных выше соображений, Комитет считает, что государство-участник не выполнило свои обязательства по пунктам а) и с) статьи 2, рассматриваемым совместно со статьей 1, а также по пункту а) статьи 5 и подпунктам а) и d) пункта 1 статьи 11 Конвенции, и делает государству-участнику следующие рекомендации:

а) в отношении автора сообщения:

Предоставить надлежащее возмещение, включая адекватную компенсацию, в соответствии со статьей 5 Закона о трудовых отношениях;

б) общие рекомендации:

i) принять меры к обеспечению того, чтобы положения статьи 5 Закона о трудовых отношениях и Конвенции осуществлялись на практике соответствующими национальными судами и другими государственными учреждениями для обеспечения эффективной защиты женщин от любых актов гендерной дискриминации в сфере трудовых отношений;

ii) обеспечить надлежащую регулярную подготовку по вопросам, касающимся Конвенции, Факультативного протокола к ней и общих рекомендаций Комитета, для судей, адвокатов и сотрудников правоохранительных органов, уделяя внимание гендерным аспектам, с целью обеспечения того, чтобы стереотипные предрассудки и ценности не влияли на процесс принятия решений.

8.11 На основании пункта 4 статьи 7 Факультативного протокола государству-участнику надлежит должным образом учесть мнения Комитета, а также его рекомендации и представить Комитету в течение шести месяцев письменный ответ, включая любую информацию о любых мерах, принятых в свете мнений и рекомендаций Комитета. Государству-участнику также предлагается опубликовать мнения и рекомендации Комитета и перевести их на официальные национальные языки и обеспечить их широкое распространение с целью охвата соответствующих слоев общества.

[Принято на английском, арабском, испанском, китайском, русском и французском языках, при этом языком оригинала является английский.]

Приложение

Особое (согласное) мнение члена Комитета г-жи Прамилы Паттен

Хотя я разделяю мнение, выраженное большинством членов Комитета, согласно которому государство-участник нарушило свои обязательства по пунктам а) и с) статьи 2, рассматриваемым совместно со статьей 1 Конвенции, в отношении обоснования этого мнения я хотела бы высказать ряд дополнительных соображений. Во-первых, что касается нарушения пункта с) статьи 2, то я хотела бы подчеркнуть, что обязательство государства-участника "обеспечить... эффективную защиту" прав человека женщин в рамках своей национальной системы является строгим обязательством, предполагающим достижение результата. "Эффективная" защита по смыслу пункта с) статьи 2 предполагает как обеспечение юридически обязательного или эффективного средства правовой защиты в случае нарушения прав, так и доступность такого средства правовой защиты на практике. В рассматриваемом деле едва ли можно сказать, что статья 5 Закона о трудовых отношениях обеспечила автору сообщения эффективную защиту.

Следует также подчеркнуть, что, хотя действующий в государстве-участнике Закон о трудовых отношениях содержит конкретное положение, гарантирующее принцип равного обращения, статья 5 указанного Закона предусматривает лишь выплату компенсации в размере до четырех месячных окладов и не содержит положения о возможном восстановлении на работе. Я также хотела бы отметить тот факт, что в соответствии с этой статьей бремя доказывания существования нарушения возлагается на работника и лишь в том случае, если работник может обосновать "высокую вероятность такого нарушения", бремя доказывания перекладывается на работодателя.

Комитет неоднократно напоминал о том, что одного лишь существования в законодательстве положений недостаточно и что Конвенция направлена на достижение не формального, а реального равенства. Согласно пункту с) статьи 2 государства-участники обязаны обеспечить, чтобы суды, насколько это возможно, применяли закрепленный в Конвенции принцип равенства и толковали закон с учетом обязательств государств-участников по Конвенции.

В рассматриваемом деле в течение всей процедуры разбирательства в национальных судах автор сообщения утверждала, что она стала жертвой гендерной дискриминации и что принцип равного обращения был нарушен. Как только автору сообщения стало известно о сделанных в отношении нее утверждениях, изложенных в ответном письме и в уведомлении о расторжении трудового договора, она возбудила дополнительный иск против работодателя в соответствии со статьей 5 Закона о трудовых отношениях № 4857 (2003), согласно которой работодатель не должен подвергать работника "прямой или косвенной дискриминации" при заключении трудового договора, определении его условий, соблюдении его положений и прекращении его действия по причине пола работника или по причине беременности и родов. Поскольку суд объединил оба поданных автором сообщения иска в одно дело, дело автора сообщения было полностью основано на гендерной дискриминации, жертвой которой она оказалась, и ее увольнении по причине ее пола. Автор сообщения даже возбудила уголовный иск за клевету в отношении г-на М.А. и двух других работников, которые составили уведомление о расторжении трудового

договора, содержащее порочащие ее утверждения. В рассматриваемом деле как третий суд по трудовым спорам Коджали, так и Кассационный суд не уделили должного внимания представленному автором утверждению о гендерной дискриминации и многочисленным подтверждающим доказательствам. Суды применили крайне ограничительное толкование принципа "равного обращения", закрепленного в статье 5 Закона о трудовых отношениях, и отклонили жалобу автора по статье 5 Закона о трудовых отношениях.

Что касается утверждения о нарушении прав автора сообщения, предусмотренных пунктом а) статьи 2, то автор утверждала об отсутствии не самого законодательства, а применения на практике принципа гендерного равенства. На мой взгляд, государство-участник продемонстрировало отсутствие ясного понимания своего обязательства гарантировать применение на практике принципа равенства. В своем представлении Комитету государство-участник вновь отметило тот факт, что оно ввело в действие важное законодательство, касающееся прав женщин и гендерного равенства, и что оно выполнило свое обязательство по осуждению гендерной дискриминации, но при этом не уделило никакого внимания замечаниям автора сообщения, которая, признав внесение ряда важных новаторских изменений в законодательство и в Конституцию, касающихся гендерного равенства, подчеркнула, что эти новые положения не применяются на практике.

В пункте а) статьи 2 подчеркивается важность как практического осуществления прав, так и их закрепления в официальных документах, и это различие Комитет регулярно ясно отмечает. В руководящих принципах, касающихся представления докладов по конкретным договорам, Комитет даже просит государства-участники включать в свои доклады более подробную информацию о практическом воздействии законов.

С учетом этих обстоятельств я считаю, что государство-участник нарушило свои обязательства по пунктам а) и с) статьи 2, рассматриваемым совместно со статьей 1 Конвенции, в результате необеспечения практического применения принципа равного обращения, предусмотренного Законом о трудовых отношениях, и реальной защиты женщин от любых актов гендерной дискриминации.

Я полностью поддерживаю лежащие в основе мнения большинства членов Комитета соображения о том, что третий суд по трудовым спорам Коджали базировал свои аргументы на стереотипах, а не на положениях закона и фактах и что Кассационный суд, не обеспечив признания ошибочности выводов нижестоящего суда, еще больше укрепил гендерные стереотипы о роли женщин и мужчин, согласно которым мужчинам разрешается иметь внебрачные связи. Поэтому я считаю, что государство-участник нарушило пункт а) статьи 5 Конвенции.

Я разделяю мнение большинства членов Комитета о том, что государство-участник нарушило права автора сообщения, предусмотренные подпунктами а) и d) пункта 1 статьи 11. Вместе с тем я не разделяю соображения, высказанные большинством членов Комитета в отношении этих нарушений.

В обоснование своего утверждения о нарушении ее прав по подпунктам а) и d) пункта 1 статьи 11 Конвенции автор сообщения утверждала, что ее работодатель якобы пытался заставить ее подписать документ с признанием того, что она воспользовалась всеми своими правами, а в случае отказа он угрожал распространить слухи о том, что она имела связи с другими

мужчинами. Автор утверждала, что таким образом она подверглась гендерной дискриминации – "травле" – со стороны работодателя и что суды не рассмотрели эту проблему и не предоставили ей в связи с этим компенсацию. Автор сообщения также утверждала, что принцип равного обращения был нарушен вследствие увольнения сотрудника-женщины за ее предполагаемую внебрачную связь на рабочем месте.

Я не согласна с аргументом государства-участника о том, что жалоба на нарушение пункта 1 статьи 11 Конвенции является явно беспочвенной и недостаточно обоснованной и что автор не смогла представить достаточно аргументированную информацию о какой-либо возможной связи между ее увольнением и ее предполагаемой связью с г-ном Д.У. или о проявлении неодинакового отношения к г-ну Д.У. и к ней самой и что автор была уволена по причине ее частого отсутствия на работе, а также несоблюдения деловой этики, в то время как г-н Д.У. не имел проблем с присутствием на рабочем месте и ни один клиент не жаловался на его поведение.

Я согласна с аргументом автора сообщения о том, что государство-участник ошибочно истолковало претензии каждой стороны в споре, который рассматривался третьим судом по трудовым спорам Коджали. В своем представлении она вновь заявила о том, что в ходе первого разбирательства, касающегося незаконного увольнения, работодатель представил в третий суд по трудовым спорам Коджали ответное письмо и копию уведомления о прекращении трудового договора, в котором он указал, что автор была уволена за связь с одним из сослуживцев мужского пола, демонстрацию этих отношений сексуального характера и неблагоприятное поведение в нарушение норм служебной этики, а также стала причиной распространения слухов на работе. Свидетель со стороны работодателя г-н М.А. даже показал, что автор сообщения имела связь с ее сослуживцем г-ном Д.У. Автор также подчеркнула, что, вопреки утверждению государства-участника, эти претензии были заявлены работодателем и лежат в основе отстаиваемой работодателем позиции. Автор пояснила, что после таких утверждений со стороны работодателя она подала дополнительный иск по причине гендерной дискриминации на рабочем месте в третий суд по трудовым спорам Коджали, который объединил оба иска. Автор также отметила, что утверждения работодателя о том, что она не представила соответствующих объяснений в ответ на его просьбу, нарушала трудовую дисциплину и действовала в нарушение норм служебной этики, были отклонены третьим судом по трудовым спорам Коджали, который признал ее увольнение незаконным и распорядился о выплате ей работодателем выходного пособия и иной компенсации за ущерб, связанный с прекращением трудовой деятельности.

В случае дела автора сообщения суды обязаны расследовать допущенную работодателями гендерную дискриминацию, будь то прямую или косвенную, согласно статье 5 Закона о трудовых отношениях № 4857 (2003), которая гласит, что ни один наниматель не должен подвергать "прямой или косвенной дискриминации" какого-либо работника при заключении трудового договора, определении его условий, соблюдении его положений и прекращении его действия по причине пола работника или по причине беременности и родов. Поскольку суд объединил рассмотрение обоих исков, представленных автором сообщения, данное дело целиком основывается на гендерной дискриминации в отношении автора сообщения и ее увольнении с работы по причине ее пола. В случае дела автора сообщения суды проигнорировали все факты и доказательства, представленные ею в отношении гендерной дискриминации, включая притеснения и принуждение подписать документ относительно ее

материальных прав под угрозой распространения слухов о ее предполагаемых связях с другими мужчинами. В результате жалоба автора по статье 5 Закона о трудовых отношениях была отклонена, и она была лишена предусмотренной его положениями компенсации.

Пункт d) статьи 11 касается права на равное вознаграждение, включая получение льгот, и на равные условия в отношении труда равной ценности, а также на равный подход к оценке качества работы. Слово "вознаграждение" в пункте 1 d) статьи 11 должно включать, как отмечалось в материалах по подготовке Конвенции, широкое определение оплаты труда, фигурирующее в Конвенции МОТ № 100, с тем чтобы вознаграждение включало "обычную, основную или минимальную заработную плату или обычное, основное или минимальное жалование и всякое другое вознаграждение, предоставляемое прямо или косвенно, в деньгах или в натуре работодателем работнику в силу выполнения последним какой-либо работы". Это широкое определение включает в себя такие выплаты и льготы, как, среди прочих, выходное пособие и компенсацию за несправедливое увольнение.

Я отмечаю, что, хотя третий суд по трудовым спорам Коджали пришел к заключению о том, что увольнение автора сообщения являлось неоправданным и незаконным, автору было выплачено лишь выходное пособие и неустойка за несоблюдение срока для уведомления о неоправданном увольнении и что автор сообщения потеряла работу после шести лет службы. Третий суд по трудовым спорам Коджали и Кассационный суд также отклонили жалобу автора на то, что она подвергалась гендерной дискриминации, в результате чего она была лишена права на компенсацию в соответствии со статьей 5 Закона о трудовых отношениях. Ни третий суд по трудовым спорам Коджали, ни Кассационный суд не рассмотрели вопрос о произвольном характере увольнения автора сообщения и о последствиях противоправных действий работодателя и гендерной дискриминации для карьеры автора. Автору сообщения, являвшейся на момент подачи жалобы в 2009 году 40-летней женщиной, возможно, будет нелегко найти другую работу.

Поскольку принятый в государстве-участнике Закон о трудовых отношениях не содержит никакого положения, предусматривающего возможность восстановления автора сообщения на ее прежней работе, я хотела бы подчеркнуть тот факт, что право на труд является одним из основополагающих прав человека, прочно закрепленным в международном праве и лежащим в основе универсальных прав человека. Статья 11 Конвенции содержит наиболее всеобъемлющее положение о праве женщин на труд и в пунктах 1–3 определяет основные элементы права на труд, которые включают право на гарантию занятости, право на равные льготы и на равный подход к оценке качества работы. Статья 11 обязывает государства-участники принимать все соответствующие меры для ликвидации дискриминации в отношении женщин в области занятости, с тем чтобы обеспечить на основе равенства мужчин и женщин равные права, в частности право на свободный выбор профессии или рода работы, право на продвижение в должности и гарантию занятости, а также на пользование всеми льготами и условиями работы. Тогда как Комитет часто подчеркивал важную роль, которую играет труд в жизни женщин, в рассматриваемом деле автор сообщения потеряла работу, несмотря на заключение суда о том, что расторжение ее трудового договора являлось неоправданным и незаконным. Поэтому я делаю вывод о том, что государство-участник не обеспечило автору сообщения реальное равенство в сфере трудовой деятельности, что действия и поступки работодателя и его представителей привели к лишению автора сообщения ее права на труд, а также

к лишению ее гарантии занятости. С учетом вышесказанного, я считаю, что автор сообщения также стала жертвой нарушения ее прав, предусмотренных подпунктами а) и d) пункта 1 статьи 11 Конвенции.

Я поддерживаю рекомендации, сделанные большинством членов Комитета.

(подпись) Прамила Паттен

[Составлено на английском языке. Впоследствии будет издано также на арабском, испанском, китайском, русском и французском языках в качестве части ежегодного доклада Комитета Генеральной Ассамблее.]
