



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

Distr.: General
5 December 2016
Russian
Original: English

**Комитет по ликвидации дискриминации
в отношении женщин**

Сообщение № 66/2014

Мнения, принятые Комитетом на его шестьдесят пятой сессии

(24 октября – 18 ноября 2016 года)

<i>Представлено:</i>	Д. С. (интересы которой представля- ет Ванда Дурбакова, адвокат Центра защиты гражданских прав и прав че- ловека)
<i>Предполагаемая жертва:</i>	автор
<i>Государство-участник:</i>	Словакия
<i>Дата сообщения:</i>	8 февраля 2013 года (первоначальное представление)
<i>Справочная документация:</i>	Препровождено государству- участнику 18 февраля 2014 года (в виде документа не издавалось)
<i>Дата принятия мнений:</i>	7 ноября 2016 года



Приложение

Мнения Комитета по ликвидации дискриминации в отношении женщин в соответствии с Факультативным протоколом к Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (шестьдесят пятая сессия)

в отношении

Сообщения № 66/2014*

<i>Представлено:</i>	Д. С. (интересы которой представляет адвокат Ванда Дурбакова, Центр защиты гражданских прав и прав человека)
<i>Предполагаемая жертва:</i>	автор
<i>Государство-участник:</i>	Словакия
<i>Дата сообщения:</i>	8 февраля 2013 года (первоначальное представление)

Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин, учрежденный согласно статье 17 Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин,

на своем заседании 7 ноября 2016 года,

принимает следующее:

Мнения, представленные в соответствии с пунктом 3 статьи 7 Факультативного протокола

1. Автором сообщения является Д. С., гражданка Словакии 1971 года рождения. Она утверждает, что является жертвой дискриминации по гендерному признаку и гражданскому состоянию и семейному положению в нарушение пунктов а), с) и е) статьи 2 в совокупности со статьей 1 и пунктом 1 а) статьи 11 Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин. Для государства-участника Конвенция и Факультативный договор к ней вступили в силу соответственно в 1993 и 2000 годах. Интересы автора сообщения представляет Ванда Дурбакова, адвокат Центра защиты гражданских прав и прав человека.

* В рассмотрении настоящего сообщения принимали участие следующие члены Комитета: Глэдис Акоста Варгас, Магалис Ароча Домингес, Барбара Бейли, Никлас Брун, Луиза Шалаль, Наела Габр, Хилари Гбедема, Рут Гальперин-Каддари, Йоко Хаяси, Даляя Лейнарт, Лия Надарая, Теодора Нванкво, Прамила Паттен, Сильвия Пиментел, Бьянка Мария Померанци и Цзоу Сяоцяо.

Факты в изложении автора

2.1 Автор работала в Словацкой национальной библиотеке в Мартине (Словакия) в должности научного сотрудника отдела биографических исследований и биографических словарей Национального биографического института с 15 сентября 1995 года по 31 марта 2008 года. Библиотека является государственным учреждением, финансируемым Министерством культуры.

2.2 В декабре 2001 года автор с согласия своего работодателя ушла в отпуск по беременности и родам, который она совместила с отпуском по уходу за ребенком, и, став матерью двоих детей, вернулась на работу 10 января 2008 года¹. После ее возвращения отдел кадров сообщил ей, что согласно приказу работодателя она должна взять до 10 марта 2008 года накопленный ежегодный отпуск в 42 дня, который она не использовала во время отпуска по беременности и родам.

2.3 В то время когда автор находилась в отпуске, в Словацкой национальной библиотеке произошла реорганизация. В начале 2008 года директор библиотеки принял решение о сокращении числа работников в связи с намеченными бюджетными сокращениями. Должность автора была ликвидирована.

2.4 20 февраля 2008 года директор Национального биографического института, начальник подразделения, в котором работала автор, уведомил ее по телефону о том, что она должна немедленно явиться на рабочее место. Когда она пришла на работу, директор Института сообщил ей, что она уволена с 1 марта 2008 года, поскольку в отделе необходимо уволить одного сотрудника. Во время разговора директор заявил, что решение об увольнении автора отчасти вызвано тем фактом, что у нее двое детей, что она только вернулась из отпуска, а также тем, что она единственный сотрудник, который не является ничьим протеже. В тот же день во время встречи с заместителем директора Словацкой национальной библиотеки, у которого автор хотела узнать истинную причину или причины ее увольнения, учитывая ее социальное положение как кормильца двоих несовершеннолетних детей, заместитель директора заявил ей, что библиотека – "это не социальный институт".

2.5 Автор вернулась в Словацкую национальную библиотеку 25 февраля 2008 года и попросила заместителя директора Библиотеки представить ей решение об организационных изменениях, коллективный договор и "конкретную формулировку, по которой она была уволена". Ее просьба была отклонена, и заместитель директора, который заявил, что с 1 марта 2008 года она в любом случае уволена, высказал в ее адрес оскорбительные замечания, которые она считает посягательством на ее человеческое достоинство ("Ради тебя я не буду пачкать свои штаны!").

2.6 4 марта 2008 года автор получила уведомление о том, что ее должность упраздняется с 1 июня 2008 года и что Словацкая национальная библиотека не может предложить ей другую должность, соответствующую ее квалификации. 10 марта 2008 года автор подписала договор о прекращении трудовых отношений в соответствии с разделами 60 и 63 Трудового кодекса (сокращение штата), и ее трудовые отношения в установленном порядке были прекращены 31 марта 2008 года.

¹ Законодательство Словакии предусматривает предоставление отпуска по беременности и родам на 37 недель на одного ребенка и отпуск по дальнейшему уходу за детьми до достижения ребенком трехлетнего возраста.

2.7 Автор утверждает, что директор и заместитель директора Национального биографического института решили уволить ее, поскольку сомневались в том, что она сможет надлежащим образом выполнять свои должностные обязанности, так как является матерью двоих малолетних детей. Они высказали сомнения в том, что она сможет сочетать работу и семейную жизнь. Заместитель директора также открыто высказал обеспокоенность в связи с тем, что автор будет часто отсутствовать на рабочем месте из-за болезни детей. Кроме того, коллеги по работе сообщили автору, что заместитель директора также говорил об этом на собрании трудового коллектива.

2.8 1 апреля 2008 года другой человек (пенсионер) был принят на работу в Словацкую национальную библиотеку для выполнения тех же должностных обязанностей, которые ранее выполняла автор. Этот сотрудник подтвердил в районном суде Мартина, что его должностные обязанности были практически такими же, как те, которые выполняла автор. В помощь этому сотруднику на работу приняли еще одного пенсионера, на которого были возложены по существу аналогичные обязанности, которые ранее выполняла автор. Эти назначения были сделаны, несмотря на то что работодатель объявил автору об упразднении ее должности.

2.9 17 апреля 2008 года автор направила министру культуры жалобу на дискриминационное обращение, которому, как она считала, подверглась в процессе прекращения трудовых отношений. 5 мая 2008 года Министерство культуры уведомило ее о том, что оно не уполномочено заниматься рассмотрением личных дел, и порекомендовало обратиться с жалобой в суд. Ее жалоба была также направлена на рассмотрение в Словацкую национальную библиотеку.

2.10 15 мая 2008 года генеральный директор Словацкой национальной библиотеки направил автору письмо с извинениями за поведение директора и заместителя директора Национального биографического института в процессе прекращения трудовых отношений, отметив, что ее руководителям следовало бы найти более деликатные методы. Автор тем не менее не получила извинений за дискриминационное обращение, и никакого разбирательства не было проведено в связи с ее жалобой, на которую последовал бы ответ. 19 января 2009 года автор повторно безуспешно обратилась к генеральному директору с жалобой на неподобающее обращение с ней.

2.11 4 августа 2008 года автор обратилась с жалобой в районный суд Мартина. Она утверждала, что Словацкая национальная библиотека нарушила принцип равного обращения, поскольку решение о ее сокращении было принято директором и заместителем директора Национального биографического института, каждый из них заявил ей, что она не является чьим-либо протеже и что она будет все время сидеть дома с больными детьми. Автор также заявила, что после прекращения трудовых отношений с ней на работу в Библиотеку взяли двоих человек для выполнения обязанностей, которые она раньше выполняла. Как она утверждала, основной причиной ее увольнения был тот факт, что она является матерью, воспитывающей двоих малолетних детей, и только что вернулась на работу после отпуска по беременности и уходу за детьми.

2.12 15 апреля 2010 года ее жалоба в районный суд Мартина была отклонена как необоснованная. Суд постановил, что, поскольку она не обеспечила бремя доказывания наличием достаточно серьезных доказательств для возбуждения дела о дискриминации, бремя доказывания не может перекладываться на ответчика. Суд постановил, что он не вправе рассматривать причины, по которым руководитель

принял решение о ее сокращении, и тот факт, что кого-то другого приняли на работу для выполнения обязанностей автора, не имеет никакого отношения к ее жалобе на дискриминацию. Суд признал законность цели работодателя, которая заключалась в том, чтобы сократить бюджетные расходы.

2.13 Автор подала апелляцию на решение районного суда в областной суд в Жилине, заявив, что районный суд дал неправильную оценку правовых и фактических аспектов. Она утверждала, что районный суд надлежащим образом не применил положение о бремени доказывания в соответствии с пунктом 2 раздела 11 Закона о борьбе с дискриминацией, согласно которому бремя доказывания перекладывается на ответчика, если истец представил достаточно серьезные доказательства для возбуждения дела. 30 марта 2011 года областной суд отклонил ее апелляционную жалобу, поддержав решение нижестоящего суда. 1 июля 2011 года автор подала жалобу в Верховный суд, заявив, что областной суд нарушил ее право на справедливое судебное разбирательство, но 25 сентября 2012 года ее жалоба была отклонена как явно необоснованная. 10 декабря 2012 года автор обратилась с жалобой в Конституционный суд, заявив, что решения нижестоящих судов были произвольными, необоснованными и неоправданными. Она также заявила о нарушении ее прав на справедливое судебное разбирательство, эффективные средства правовой защиты и недискриминационное обращение, гарантированных согласно Конвенции о защите прав человека и основных свобод, а также о нарушении ее прав, предусмотренных пунктами с) и е) статьи 2 и пунктом 1 а) статьи 11 Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин. 6 февраля 2013 года Конституционный суд отклонил ее жалобу, признав доводы автора необоснованными, и поддержал решения нижестоящих судов.

Жалоба

3. Автор утверждает, что она подверглась одной из форм дискриминации на гендерной почве со стороны ее работодателя, который расторг с ней трудовой договор на запрещенных дискриминационных основаниях. Она утверждает, что были нарушены пункты а), с) и е) статьи 2, рассматриваемые в совокупности со статьей 1 и пунктом 1 а) статьи 11 Конвенции, поскольку государство-участник не смогло обеспечить ей, как женщине, эффективную правовую защиту от дискриминации по гендерному признаку, которой она подверглась в национальных судах, и не приняло всех надлежащих мер для ликвидации дискриминации в отношении женщин, в частности в сфере занятости.

Замечания государства-участника относительно приемлемости и существа

4.1 Государство-участник в своей вербальной ноте от 29 сентября 2014 года передало свои замечания относительно приемлемости и существа. Государство-участник заявляет о своей приверженности принципу обеспечения гендерного равенства. В качестве обоснования государство-участник перечисляет законодательные акты, которые во внутреннем законодательстве придают силу его обязательствам в этой сфере по международным договорам в области прав человека.

4.2 Государство-участник указывает далее, что у него нет возражений относительно приемлемости сообщения.

4.3 Что касается существа сообщения, то государство-участник отмечает, что автор могла почувствовать себя ущемленной в правах по признаку пола и семейного положения после того, как потеряла работу. Государство-участник, однако,

утверждает, что в ходе судебных разбирательств не был доказан факт нарушения принципа равного обращения. Государство-участник поясняет, что Словацкая национальная библиотека по объективным причинам была вынуждена сократить число работников и повысить эффективность работы в связи с необходимыми бюджетными ограничениями. Судя по составу работников, попавших под сокращение, в числе которых были 9 женщин и 13 мужчин, в том числе 3 женщины с детьми и 13 работников пенсионного возраста, нельзя сделать вывод о том, что имела место дискриминация по гендерному признаку.

4.4 Государство-участник полагает, что работодатель смог продемонстрировать в суде, что решение об увольнении автора было принято на основании организационных изменений, предусматривающих сокращение занимаемой ей должности, а не исходя из личных обстоятельств. Оно утверждает, что в Словацкой национальной библиотеке работают другие женщины, воспитывающие несовершеннолетних детей, и что автору предлагали продолжать работать неполный рабочий день, но она отклонила это предложение. Государство-участник считает, что поскольку автор подписала соглашение о прекращении трудовых отношений, то фактически трудовые отношения были прекращены с ее согласия.

4.5 В отношении найма на работу нового сотрудника, который выполнял некоторые должностные обязанности, такие же как и ранее автор, государство-участник ссылается на показания Словацкой национальной библиотеки в ходе судебных разбирательств, что это произошло только после того, как в течение срока действия соответствующего предупреждения об увольнении автор согласилась прекратить трудовые отношения, и что в любом случае это был не постоянный, а краткосрочный договор.

4.6 Государство-участник поддерживает мнение своих судов относительно отсутствия у работодателя деликатного подхода к рассмотрению этого вопроса и в связи с этим приветствует извинения, направленные автору работодателем в письменной форме. Однако, учитывая то, что никто другой не присутствовал во время разговора между автором и работодателем, государство-участник не признает, что это причинило автору ущерб, который мог повлиять на ее профессиональную карьеру или унижить ее достоинство. В свете вышеизложенного государство-участник считает, что частный характер поведения не делает его извинимым.

4.7 Государство-участник также утверждает, что автор не представила судам серьезных доказательств, дающих разумные основания полагать, что факт дискриминации имел место, и, следовательно, бремя доказывания не переносится на ответчика, чтобы он доказывал, что принцип равного обращения не был нарушен. Государство-участник считает также, что автор конкретно не указала, какие из ее прав были нарушены работодателем.

4.8 Кроме того, касаясь вопроса о перекладывании бремени доказывания, государство-участник заявляет, что эта процедура является важным инструментом в рамках усилий, направленных на борьбу с дискриминацией. На практике это означает, что, если истец представляет суду факты, которые дают разумные основания полагать, что дискриминация действительно имела место, бремя доказывания перекладывается на ответчика, который затем должен доказать, что принцип равного обращения не был нарушен. Государство-участник указывает, что суть этого правового инструмента заключается в том, чтобы предоставить истцу эффективные средства правовой защиты от дискриминации, благодаря которым истцу не может быть вменено в обязанность доказывание факта предполагаемого

действия. Вместе с тем государство-участник согласно с мнением судов, что это не означает полного освобождения автора от обязанности представить соответствующие факты, подтверждающие ее иск. Согласно пункту 2 раздела 11 Закона о борьбе с дискриминацией бремя доказывания перекладывается только в тех случаях, когда у суда есть разумные основания полагать, исходя из представленных истцом фактов, что предполагаемое нарушение имело место. Для этого недостаточно, чтобы лицо, считающее себя пострадавшим от дискриминации, просто указало на этот факт. Необходимо, чтобы пострадавший не только заявил, но и доказал, что с ним или с ней не обращались надлежащим, то есть недискриминационным образом. Как утверждает государство-участник, такое толкование данного положения вытекает из пояснительной записки к Закону, в которой говорится, что в соответствии с положениями директивы закон "активизирует" истца и переносит бремя доказывания на ответчика только в том случае, когда представленные истцом доказательства дают основания полагать, что нарушение принципа равного обращения действительно могло иметь место. Государство-участник добавляет, что эти факты по своему характеру, особенно по интенсивности вмешательства, и обстоятельствам, при которых они произошли, должны быть достаточно вескими, чтобы у суда могли возникнуть разумные основания предполагать, что дискриминационное поведение имело место.

4.9 Государство-участник подтверждает, что ознакомилось с представленным судами обоснованием того, что автор не обеспечила бремя доказывания и, следовательно, бремя доказывания не перекладывалось на работодателя. Государство-участник вновь заявляет, что автор не представила факты, которые дают разумные основания полагать, что дискриминационное поведение работодателя имело место. Оно заявляет далее, что автор не указала конкретно, какие именно ее права были затронуты в результате поведения работодателя.

4.10 Государство-участник не принимает претензию автора в связи с тем, что в суде от нее требовали представить доказательства таких фактов, как мотивация работодателя, учитывая то, как утверждает государство-участник, что это предполагается при рассмотрении дел, связанных с неравным обращением. Государство-участник также опровергает утверждение автора о том, что национальные суды неправильно оценили фактические и юридические аспекты дела. Государство-участник считает, что у автора имелись в распоряжении обычные и чрезвычайные средства правовой защиты, которые она активно использовала. Как заявляет государство-участник, ни суды общей юрисдикции, ни конституционные суды тем не менее не пришли к заключению, что права автора были нарушены.

4.11 Государство-участник утверждает, что у автора был доступ к предусмотренным внутренним законодательством справедливым процедурам, которыми она воспользовалась и тем не менее не добилась успеха. Государство-участник заявляет, что право на справедливое судебное разбирательство включает право той или иной стороны на обоснованное судебное решение, в котором четко и однозначно даются ответы на все соответствующие юридические и фактические вопросы, касающиеся судебной защиты. Вместе с тем оно отмечает, что судам не вменяется в обязанность отвечать на все вопросы, возникающие у сторон. В обязанность судов входят только ответы на существенные вопросы, касающиеся причин или достаточно четкого разъяснения фактических и юридических оснований для принятия решения, не вдаваясь во все детали, представленные сторонами. Причины принятия решения, которые четко разъясняются в его обосновании, являются достаточными для того, чтобы обеспечить соблюдение стандартов справедливого судебного разбирательства.

4.12 Государство-участник приходит к заключению, что национальные суды рассматривали жалобу автора в соответствии с целями и смыслом законодательства о борьбе с дискриминацией. Тот факт, что автору не была предоставлена защита, не указывает на нарушение ее права на эффективные меры правовой защиты. Государство-участник заявляет, что суды общей юрисдикции не могут нарушать права на эффективные средства защиты, если они действуют в соответствии с правилами процедур². Таким образом, государство-участник считает, что права автора в соответствии с Конвенцией не были нарушены.

Комментарии автора к замечаниям государства-участника

5.1 1 декабря 2014 года автор представила свои комментарии к замечаниям государства-участника. Она вновь заявляет, что расторжение ее трудового договора является нарушением принципа равного обращения в соответствии с внутренним законодательством.

5.2 Автор заявляет, что в процессе прекращения трудовых отношений она испытала страдания, психологическое давление и унижение. Она подчеркивает тот факт, что вышестоящие руководители в разговорах с ней прямо ссылались на то, что причинами прекращения ее договора является факт наличия у нее детей и то, что она только что вышла из отпуска по уходу за детьми. Ее работодатель также допустил неподобающие высказывания, заявив, что Словацкая национальная библиотека не является социальным институтом, и выразил сомнения в том, что она сможет совмещать работу и семейную жизнь. По словам автора, это явно указывает на то, что пол и семейное положение играли ключевую роль в принятии решения о ее увольнении. Она утверждает, что организационные изменения использовались в качестве предлога, чтобы скрыть дискриминационный характер увольнения.

5.3 Автор вновь заявляет, что, вопреки утверждениям государства-участника, среди уволенных сотрудников она была единственным работником, у которого были малолетние дети и у которого только что закончился отпуск по уходу за детьми. Однако автор полагает, что если, как утверждает государство-участник, были уволены матери с детьми, работавшие в других отделах, то это не исключает дискриминационное поведение, а, скорее, служит еще более веским свидетельством дискриминации.

5.4 Автор отвергает утверждение государства-участника о том, что трудовые отношения были прекращены по ее инициативе и по ее желанию, и заявляет, что договор был расторгнут исключительно по инициативе работодателя. Прекращение ее службы было представлено как единственный вариант, и поэтому она подписала соглашение.

5.5 Она вновь подтверждает свое предыдущее заявление: наем на работу других сотрудников для выполнения ее должностных обязанностей после прекращения с ней трудовых отношений служит лишь доказательством того, что рабочая нагрузка, которую она несла, не была ликвидирована, как утверждал ее работодатель, используя это в качестве основания для ее увольнения. Она заявляет, что это является явным нарушением ее прав в соответствии с национальным законом о борьбе с дискриминацией, которое проигнорировали национальные суды.

² Государство-участник также добавляет, что автор имела возможность обращаться за получением средств судебной защиты в Европейский суд по правам человека, но не воспользовалась этим.

5.6 Автор отвергает заявление государства-участника о том, что работодатель предложил ей заключить договор о неполном рабочем дне, как утверждал ее директор в своих показаниях во время судебных слушаний, проходивших 11 февраля 2010 года. Вместе с тем она заявляет, что любые подобные изменения ее условий труда, предпринятые в одностороннем порядке, в любом случае являются нарушением ее права на равное обращение.

5.7 Автор утверждает, что из-за неспособности судов эффективно применить национальное законодательство о борьбе с дискриминацией в части признания факта дискриминационного обращения и предоставления ей эффективных средств защиты ей был нанесен материальный ущерб в виде судебных издержек, которые она была обязана выплатить по решению суда.

5.8 Что касается толкования государством-участником положения о бремени доказывания согласно закону о борьбе с дискриминацией, то автор отмечает, что позиция государства-участника является нарушением соответствующих директив Европейского союза и юриспруденции международных органов, в том числе Европейского суда по правам человека, Суда Европейского союза и договорных органов Организации Объединенных Наций. Автор подтверждает, что она представила судам серьезные доказательства для возбуждения дела о дискриминации и, следовательно, бремя доказывания должно возлагаться на работодателя как ответчика. Суды не обеспечили эффективное выполнение этого положения, что усугубляется нежеланием государства-участника признать и исправить эту ошибку.

5.9 Автор заявляет, что признать факт дискриминации на гендерной почве в сфере занятости и принять в отношении него соответствующие меры воздействия необходимо для того, чтобы не только предоставить ей средства защиты, но и принять превентивные меры, призванные исключить повторение подобных действий в будущем. Она вновь заявляет, что ее иск следует рассматривать в более широком контексте традиционных стереотипных представлений о роли женщин на рынке занятости, которые до сих пор широко распространены в Словакии. Она обращает внимание на утверждение государства-участника о том, что были приняты меры для предупреждения дискриминации, однако отмечает, что большое количество зафиксированных случаев дискриминации свидетельствует о том, что эти меры являются неэффективными или недостаточными.

5.10 Автор, таким образом, утверждает, что государство не опровергло ее доводы и тем самым подтвердило факт нарушения ее прав согласно пунктам а), с) и е) статьи 2, рассматриваемым в совокупности со статьей 1 и пунктом 1 а) статьи 11 Конвенции.

Вопросы, касающиеся приемлемости сообщения, и процедуры их рассмотрения в Комитете

6.1 В соответствии с правилом 64 своих правил процедуры Комитет должен решить, является ли рассматриваемое сообщение приемлемым согласно Факультативному протоколу. Во исполнение правила 72 (4) Комитет должен решить этот вопрос до рассмотрения существа сообщения.

6.2 Комитет отмечает, что государство-участник не высказало никаких возражений относительно приемлемости сообщения автора. Не обнаружив никаких препятствий для признания приемлемости сообщения автора согласно пунктам а), с) и е) статьи 2, рассматриваемым в совокупности со статьей 1 и пунктом 1 а) статьи 11 Конвенции, Комитет считает его приемлемым и приступает к рассмотрению по существу.

Рассмотрение сообщения по существу

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

7.2 Комитет принимает к сведению утверждения автора о том, что она была уволена на дискриминационных основаниях, поскольку она женщина и мать двоих несовершеннолетних детей, которая только что вернулась из отпуска по беременности, родам и уходу за детьми; что указанная работодателем предполагаемая причина ее увольнения, связанного с бюджетными сокращениями, является вымышленной, с учетом того, что после расторжения с ней трудового договора для выполнения ее должностных обязанностей были наняты два новых сотрудника и что национальные суды не обеспечили надлежащее применение положений Закона о равном обращении в определенных областях и о защите от дискриминации и Закона о борьбе с дискриминацией, отказав в перекладывании бремени доказывания на работодателя, даже несмотря на то что она представила достаточно серьезные доказательства для возбуждения дела о дискриминации по признаку пола и гражданскому и семейному положению. Комитет отмечает, что утверждения автора, представленные Комитету, были рассмотрены национальными судами и, следовательно, по сути связаны с оценкой фактов и доказательств этими судами. Комитет напоминает, что он не заменяет национальные органы в проведении оценки фактов и доказательств, за исключением тех случаев, когда такая оценка является явно произвольной или предвзятой из-за существующих стереотипов или предрассудков, основанных на половой или гендерной принадлежности, или равносильной отказу в правосудии. Исходя из этого Комитет должен установить, были ли судебные разбирательства на национальном уровне по делу автора произвольными и/или равносильными отказу в правосудии.

7.3 В этой связи Комитет отмечает, что, согласно разделу 11 (2) Закона о борьбе с дискриминацией, бремя доказывания перекладывается на ответчика и последнему вменяется в обязанность доказать, что принцип равного обращения не был нарушен, если факты, представленные истцом, дают суду "разумные основания полагать", что нарушение принципа равного обращения имело место. Комитет принимает во внимание утверждение государства-участника о том, что суд принимает решение о перекладывании бремени доказывания только в тех случаях, когда у него могут быть разумные основания полагать, исходя из представленных истцом фактов, что предполагаемое нарушение произошло, и что эти факты по своему характеру, интенсивности вмешательства и обстоятельствам, при которых они произошли, должны быть достаточно серьезными для того, чтобы суд пришел к такому заключению. Комитет уделит должное внимание заявлению государства-участника о том, что законной причиной упразднения должности автора является сокращение бюджета и что работодатель также сократил должности, которые занимали другие 9 женщин и 13 мужчин, в том числе 3 женщины с детьми и 13 работников пенсионного возраста, что, таким образом, исключает предположение о какой-либо дискриминации. Комитет также принял к сведению утверждение государства-участника о том, что двое работников были наняты для выполнения должностных обязанностей автора только после того, как она ушла с работы, и что договоры с ними заключались на временной основе.

7.4 Комитет отмечает, что в рассматриваемом случае автор представила национальным судам такие же соответствующие факты, которые были представлены Комитету в подтверждение ее жалобы, а именно: а) организационные изменения

произошли в то время, когда ее обязали взять накопленный отпуск в 42 дня; b) она была уволена с работы сразу после возвращения из отпуска по беременности и родам и уходу за детьми; c) об увольнении ей сообщил руководитель ее подразделения, директор Национального биографического института; d) ей сообщили, что она будет уволена, поскольку Институт должен уволить одного работника, и что она единственная, кто не является чьим-либо протеже; e) заместитель директора Словацкой национальной библиотеки отказался предоставить ей подробную информацию об организационных изменениях, коллективном договоре и конкретной формулировке причины ее увольнения и высказал в ее адрес крайне пренебрежительные замечания; f) заместитель директора Института высказался по поводу того, что она все время будет сидеть дома с больными детьми, и реальная причина ее увольнения, указанная ее руководителями, заключается в том, что у нее двое малолетних детей, которые будут часто болеть, и она не сможет сочетать семейную жизнь с профессиональными обязанностями. В связи с этим автор также представила неопровержимые доказательства, свидетельствующие о том, что она получила от генерального директора Библиотеки письмо с извинениями за поведение ее вышестоящих руководителей – директора и заместителя директора Института, и их неделикатное обращение с ней, а также о том, что после ее увольнения на работу были приняты двое новых сотрудников, на которых были возложены ее должностные обязанности. Комитет отмечает, что национальные суды отклонили первый аргумент автора на том основании, что работодатель вправе решать, какие должности необходимо сократить, и что это решение было принято на законных основаниях с целью сокращения бюджета, хотя после проведения сокращений численность персонала составляла 270 человек. Второй довод, выдвинутый автором, был отклонен на том основании, что разговор между автором и ее руководителями носил личный характер, что представляет собой лишь незначительное вмешательство в "сферу личной жизни" автора, которое не было столь интенсивным, чтобы нанести ущерб ее профессиональной деятельности. Другие доводы автора были просто отклонены как не имеющие отношения к ее жалобе на дискриминационное обращение.

7.5 Комитет считает, что, даже если сокращение бюджета могло быть законным основанием для упразднения должности, занимаемой автором, время ее увольнения, обстоятельства, в которых она узнала о своем увольнении, отказ предоставить ей подробную информацию об организационном изменении, коллективном договоре и конкретной формулировке причины ее увольнения, а также замечания ее руководителей, которые явно указывали на дискриминационное обращение с ней и носили настолько серьезный характер, что сам генеральный директор Словацкой национальной библиотеки направил ей письмо с извинениями, а также тот факт, что после ее увольнения на работу были приняты двое сотрудников, с тем чтобы выполнять ее обязанности, требовали более внимательного рассмотрения в национальных судах, особенно в суде первой инстанции, районном суде Мартина, реальных причин увольнения автора и ее заявлений о дискриминации и нарушении принципа равного обращения. Комитет также отмечает, что районный суд проигнорировал тот факт, что двое человек, которых взяли на работу в 2008 году для того, чтобы выполнять обязанности автора, якобы на временной основе, продолжали работать в период судебных разбирательств в 2010 году, то есть через два года после того, как трудовые отношения с автором были прекращены. Комитет придерживается того мнения, что суд не обратил внимания на отказ работодателя дать сколько-нибудь удовлетворительное объяснение в связи с якобы имевшим место сокращением бюджета как причины увольнения автора. Комитет считает, что

национальные суды использовали узкое толкование раздела 11 (2) Закона о борьбе с дискриминацией, когда они отказали перекладывать бремя доказывания на ответчика. Кроме того, Комитет считает, что имеющихся в деле доказательств больше чем достаточно для того, чтобы иметь "разумные основания полагать", что принцип равного обращения был нарушен. Комитет отмечает далее, что тот факт, что суды один за другим не смогли обеспечить эффективное применение Закона о борьбе с дискриминацией, переложив бремя доказывания на заявителя, представившего серьезные доказательства для возбуждения дела о дискриминационном обращении со стороны работодателя и его сотрудников, явился нарушением ее права на получение эффективных средств защиты и лишил ее возможности получить надлежащую компенсацию и возмещение понесенного ущерба. В свете вышеизложенного Комитет считает, что доводы, представленные автором судам, были достаточно серьезными для возбуждения дела о дискриминации и что требования о предоставлении дополнительных доказательств дискриминационного поведения работодателя наложили несоразмерное бремя доказывания на автора. Комитет на основе имеющейся у него информации приходит к заключению, что, отказавшись переложить бремя доказывания на ответчика, государство-участник нарушило права автора согласно пунктам а), с) и е) статьи 2, рассматриваемым в совокупности со статьей 1 и пунктом 1 а) статьи 11 Конвенции.

8. Действуя в соответствии с пунктом 3 статьи 7 Факультативного протокола и на основании вышеизложенных соображений, Комитет считает, что государство-участник не выполнило свои обязательства согласно пунктам а), с) и е) статьи 2, рассматриваемым в совокупности со статьей 1 и пунктом 1 а) статьи 11 Конвенции, и рекомендует государству-участнику предоставить автору эффективные средства защиты:

- a) в отношении автора:
 - i) денежная компенсация в размере неполученного дохода за весь период с момента прекращения трудовых отношений с автором с помощью необоснованной процедуры;
 - ii) компенсация за моральный ущерб, нанесенный автору в процессе увольнения, учитывая ее положение одинокой матери с двумя несовершеннолетними детьми;
 - iii) компенсация юридических расходов и издержек, понесенных автором в связи с судебными разбирательствами по ее жалобе;
- b) в общем порядке:
 - i) обеспечить выполнение в полном объеме Закона о борьбе с дискриминацией, в частности раздела 11 (2) этого Закона, с тем чтобы лицам, представившим жалобы, не вменялось в обязанность нести чрезмерное бремя доказывания по сравнению с ответчиками;
 - ii) выполнить рекомендации Комитета, касающиеся дискриминации в сфере занятости, а именно пункты 28 и 29 заключительных замечаний 2015 года ([CEDAW/C/SVK/CO/5-6](#)), и, в частности, среди прочего укреплять инспекции труда и ужесточать меры наказания за дискриминационную практику, применяемую работодателями в отношении беременности женщин и последующего отпуска по уходу за ребенком;
 - iii) проводить регулярные учитывающие гендерные проблемы учебные мероприятия по изучению Конвенции, Факультативного протокола к ней и юриспруденции Комитета и его общих рекомендаций для судей, юристов и

работников правоохранительных органов, с тем чтобы исключить воздействие стереотипных предрассудков на процесс принятия решений;

iv) принять действенные меры, с тем чтобы обеспечить выполнение положений Конвенции на практике всеми национальными трибуналами и другими государственными учреждениями в целях предоставления женщинам эффективной защиты от всех форм дискриминации по гендерному признаку в сфере занятости.

9. В соответствии с пунктом 4 статьи 7 Факультативного протокола государство-участник надлежащим образом рассматривает мнения Комитета вместе с его рекомендациями и представляет Комитету в течение шести месяцев письменный ответ, в том числе информацию о любых мерах, принятых с учетом мнений и рекомендаций Комитета. Государству-участнику предлагается обеспечить перевод мнений и рекомендаций Комитета на словацкий язык, а также их широкое распространение в целях обеспечения охвата всех секторов общества.
