

Секция «44.22 Правовое регулирование отношений в сфере труда и социального обеспечения»

## **Дискриминация по признаку внешнего вида: опыт Франции**

**Научный руководитель – Забрамная Елена Юрьевна**

***Воробьева Регина Андреевна***

*Аспирант*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Юридический факультет, Кафедра трудового права, Москва, Россия  
*E-mail: 9850847008@mail.ru*

Наиболее известны в законодательстве, практике и научной литературе такие дискриминационные основания, как пол, возраст, национальность. Значимость преодоления дискриминации по данным основаниям проверена временем. Как правило, им уделяют внимание в российских диссертационных исследованиях [1; 2].

Во французской юридической науке, в свою очередь, активно исследуется дискриминация и по другим основаниям: например, по внешнему виду [3]. В статье L1132-1 Трудового кодекса Франции указывается внешний вид как основание дискриминации.

По общему правилу во Франции работник свободен в определении своего внешнего вида. Однако данная свобода не является абсолютной и подлежит ограничению работодателем при условии соразмерности данного ограничения. В частности, во французской судебной практике распространена позиция, связанная с тем, что работодатель может ограничивать свободу работника в определении своего внешнего вида в интересах имиджа компании-работодателя. Однако суды по-разному решают вопрос о приоритете интереса работодателя поддерживать тот или иной имидж компании перед свободой работника определять свой внешний вид.

Проиллюстрируем разнообразие данной практики отношением французских судов к установлению работодателем дресс-кода.

Так, один из известных примеров касается увольнения продавца-консультанта за ношение джинсов на рабочем месте. Суд принял сторону уволенного работника и отметил, что такая одежда не представляет собой «в настоящее время неопрятную одежду, которая может шокировать клиентов» (Cour d'Appel de Versailles, 5e chambre, V. du 25 novembre 1994, n° 3843/93).

Следуя той же логике, Кассационный суд признал незаконным требование работодателя к водителю машины скорой помощи носить белый халат (Cass. Soc., 18 février 1998: Bulletin Civil, 1998, n° 90). Это требование работодателя, по мнению суда, являлось необоснованным, несоразмерным и не имело законной цели.

Важно отметить, что бывают случаи, когда требование работодателя о ношении определённой одежды может быть вызвано соображениями безопасности или даже нормами законодательства. Однако, если требование установлено самим работодателем, работодатель в случае оспаривания со стороны работника должен обосновать, что его требование действительно связано с обеспечением безопасности и конкретная одежда имеет решающее значение (Cour d'Appel de Toulouse, 7 juin 2001, n° 00-4707: Cau c. SARL Escaliers Dumas).

Небезызвестно и решение по делу «Бермуды». Название связано с обстоятельствами дела. Работник медицинского учреждения, занимающий техническую должность, носил шорты-бермуды под белым халатом. Работник, несмотря на технический характер должности, иногда контактировал с клиентами. Работодатель посчитал, что внешний вид работника нарушает этические нормы, и потребовал, чтобы работник носил брюки. Работник отказался подчиняться данному требованию и подал иск, считая, что работодатель

нарушает его фундаментальное право выглядеть так, как он считает нужным, и дискриминирует его по признаку пола (к женщинам подобное требование не применялось). К сожалению, суд не рассмотрел требование о признании факта дискриминации. Суд счёл, что у работодателя была законная цель требовать от работника соблюдения дресс-кода (работодатель заботился об имидже учреждения). Соразмерность ограничения суд не оценивал, а также не учёл тот факт, что подобные требования были адресованы работнику-мужчине, а к работницам-женщинам не применялись (Cour de cassation, chambre sociale, 28 mai 2003, Bulletin Civil, V, n° 178; Gazette du Palais, Recueil 2003, p. 1716, J. n° 154, 3 juin, 2003). Данное решение можно оценить лишь критически.

Может быть отмечено и решение, касающееся отказа сотрудника носить на рабочем месте футболку с логотипом бренда его работодателя. Отказ работника был признан судом незаконным, поскольку работник нанёс ущерб имиджу компании (Cour d'Appel de Montpellier 21 juin 1990: Société DMG Interpsport c. Clemens). Иногда суды поддерживают и более строгие требования работодателей. Так, было признано законным применение дисциплинарных мер к работнице-риелтору в связи с тем, что она пришла на деловую встречу в спортивном костюме. По мнению суда, такая одежда нанесла ущерб имиджу работодателя, а требование соблюдения корпоративного стиля было соразмерным и обоснованным (Cass. Soc., 6 novembre 2001, Brunet c. Société LR Immobilier Droit social 2002.110, observations J. Savatier).

Представляется, что, несмотря на отсутствие единообразия судебной практики по делам о дискриминации по внешнему виду во Франции, достижением данной практики является выработка критерия наличия законной цели у установленных работодателем требований, а также критерия объективной оправданности (обоснованности) требований в связи с наличием у работника конкретных трудовых обязанностей при оценке требований с точки зрения дискриминации.

### Источники и литература

- 1) 1.Исаева Е.А. Предотвращение дискриминации в трудовых отношениях: теоретические аспекты и юридическая практика (по опыту США). Дисс. на соиск. уч. степ. кандидата юрид. наук. Ярославль, 2008. 233 с.
- 2) 2.Невежина М.В. Проблемы гендерного равенства в трудовых отношениях. Дисс. на соиск. уч. степ. кандидата юрид. наук. М., 2019. 187 с.
- 3) 3.Rh ea E. Jabbour. La Discrimination   raison de l'apparence physique (lookisme) en droit du travail français et américain approche comparatiste. Thèse pour l'obtention du doctorat en droit. 2013. 357 p.