

УДК 349.2
ББК 67.405.1

DOI 10.22394/1682-2358-2018-5-144-152

A.A. Ivanov, Candidate of Sciences (Law), senior lecturer of the Labor Law Department, Saratov State Academy of Law

**THE LEGAL STATUS
OF HIV-POSITIVE
CITIZENS
IN THE FIELD
OF LABOR THROUGH
THE PRISM
OF SOCIALLY
SIGNIFICANT DISEASES**

The legal status of HIV-positive citizens in the context of labor relations in terms of socially significant diseases is examined. Russian and foreign regulations and international documents that provide for the legal status of these persons in the field of labor are analyzed. Special attention is paid to the phenomenon of discriminatory dismissal and the order of the employer's actions.

Key words and word-combinations: discriminatory restrictions, foreign experience in regulating the work of HIV-infected and AIDS patients.

A.A. Иванов, кандидат юридических наук, старший преподаватель кафедры трудового права Саратовской государственной юридической академии (email: artiom-depeche@yandex.ru)

**ПРАВОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
ВИЧ-ИНФИЦИРОВАННЫХ
ГРАЖДАН В СФЕРЕ ТРУДА
ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ СОЦИАЛЬНО
ЗНАЧИМЫХ ЗАБОЛЕВАНИЙ**

Аннотация. Исследуется правовое положение ВИЧ-инфицированных граждан в контексте трудовых правоотношений с точки зрения социально значимых заболеваний. Анализируются российские и зарубежные нормативно-правовые акты, международные документы, предусматривающие правовой статус данных лиц в сфере труда. Особое внимание обращается на явление дискриминационного увольнения и действия работодателя в подобных ситуациях.

Ключевые слова и словосочетания: дискриминационные ограничения, зарубежный опыт регулирования труда ВИЧ-инфицированных и больных СПИДом.

Вирус иммунодефицита (ВИЧ) давно не является болезнью маргиналов. Это подтверждается социологическими исследованиями позднего советского периода [1, с. 83]. Согласно данным Российского федерального центра по профилактике и борьбе с ВИЧ / СПИД, в России с 1987 г. зарегистрированы более 318 тыс. человек ВИЧ / СПИД-инфицированных. Однако

большинство экспертов считают, что реальное число людей с ВИЧ в России гораздо выше — от 200 тыс. человек (по данным федерального центра) до 1,5 млн человек (по данным Национального разведывательного совета США), что соответствует 1–2% взрослого поколения.

За 2018 г., по сведениям Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, зафиксированы 42 662 новых случая болезни, вызванной вирусом иммунодефицита человека (в эту статистику также входят лица от 14 до 17 лет) [2]. По данным Федеральной службы государственной статистики, лидерами по выявленным случаям заражения ВИЧ / СПИД являются Кемеровская, Новосибирская, Иркутская, Свердловская, Самарская, Челябинская, Московская области, Пермский, Краснодарский край, Республика Башкортостан, среди городов — Москва, Санкт-Петербург [3].

Исходя из приведенных статистически данных, можно сделать однозначный вывод, что данное заболевание встречается не только у представителей социальных низов общества. Среди инфицированных немало граждан, которые в принципе не входят в группу риска и обладают профессиональными качествами, весьма востребованными на рынке труда. При этом около 80% ВИЧ-инфицированных россиян моложе тридцати лет [4, с. 2].

Отметим, что наличие ВИЧ / СПИД имеет не только медицинские последствия, но объективно порождает иные социальные сложности, лежащие в плоскости человеческой психологии и права. Общество меняет отношение к такому гражданину и чаще всего рассматривает его как носителя нежелательного качества [5]. Это, в свою очередь, связано с практикой дискриминации ВИЧ-инфицированных, стигматизации их социального, и в том числе правового статуса [6, с. 160]. Информационные и психологические причины такого положения дел достаточно ясны — недостаточное понимание характера болезни, мифы и безответственные сообщения СМИ («болезнь наркоманов» и т.д.), страх и предрассудки [7, с. 142], что ведет к изоляции данной группы населения, препятствует получению ими услуг [8, с. 10] и формирует феномен СПИД-диссидентства [9].

В социально-правовой сфере особую озабоченность вызывают далеко не единичные факты нарушения прав ВИЧ-инфицированных на труд. Современной российской практике трудовых отношений известны случаи, когда работодатели в нарушение закона требуют регулярного медицинского тестирования на ВИЧ-инфекцию; не принимают на работу ВИЧ-инфицированных и увольняют работников, если они отказываются от сдачи анализов на ВИЧ или оказываются носителями болезни [7, с. 142].

Трудоправовое положение данной группы работников (потенциальных работников) определяется комплексом актов международного и национального права. Правовая регламентация труда ВИЧ-инфицированных граждан решает двудединую задачу: обеспечить равенство прав таких лиц в трудовых (служебных) отношениях, их защиту в случае дискриминационных ограничений, но также гарантировать превенцию распространения инфекции при выполнении определенных видов работ.

Конвенция МОТ № 111 (1958) «О дискриминации в области труда и занятий» [10], принятая до официального открытия ВИЧ / СПИДа, запрещает дискриминацию в области труда и занятий; гарантирует равные права в сфере труда лицам, не имеющим специальных ограничений по медицинским показаниям или при выполнении определенных видов работ.

В настоящее время болезнь, вызванная ВИЧ, включена в перечни социально значимых заболеваний и заболеваний, представляющих опасность для окружающих [11], однако противопоказания для выполнения работ такими больными установлены только для работников, которые обязаны проходить обязательное освидетельствование на выявление ВИЧ. Согласно ст. 27 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации, граждане, страдающие заболеваниями, представляющими опасность для окружающих, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, обязаны проходить медицинское обследование и лечение, а также заниматься профилактикой этих заболеваний [12].

В Российской Федерации обязательному медицинскому освидетельствованию для выявления ВИЧ-инфекции при поступлении на работу и при периодических медицинских осмотрах подлежат следующие категории работников:

а) врачи, средний и младший медицинский персонал центров по профилактике и борьбе со СПИДом, учреждений здравоохранения, специализированных отделений и структурных подразделений учреждений здравоохранения, занятые непосредственным обследованием, диагностикой, лечением, обслуживанием, а также проведением судебно-медицинской экспертизы и другой работы с лицами, инфицированными вирусом иммунодефицита человека, имеющие с ними непосредственный контакт;

б) врачи, средний и младший медицинский персонал лабораторий (группы персонала лабораторий), которые осуществляют обследование населения на ВИЧ-инфекцию и исследование крови и биологических материалов, полученных от лиц, инфицированных вирусом иммунодефицита человека;

в) научные работники, специалисты, служащие и рабочие научно-исследовательских учреждений, предприятий (производств) по изготовлению медицинских иммунобиологических препаратов и других организаций, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека [13; 14].

Выявление такого заболевания при приеме на работу является законным основанием в заключении трудового договора (полагаем, что и служебного контракта, если работа выполняется государственным или муниципальным служащим). Лица, состоящие в трудовом или служебном правоотношении, в этом случае подлежат увольнению по правилам трудового, служебного законодательства в связи с наличием медицинских противопоказаний (п. 8 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса (ТК) РФ), если невозможно предоставить им другую работу [15].

Постановлением Правительства РФ № 877 перечень конкретных должностей и профессий указанных категорий работников определяется руководителем организации [13]. Такой подход вряд ли обеспечит должный уровень

единства и полный охват всех видов работ, исключая труд ВИЧ-инфицированных, в каждой конкретной организации.

Согласно ст. 57 ТК РФ работа, связанная с ограничениями (специальными требованиями), должна соответствовать ТКС и профессиональным стандартам [15]. В федеральном законодательстве и в актах Правительства РФ следовало бы прямо предусмотреть, что наименования работ должностей, имеющие противопоказания по наличию ВИЧ, должны определяться работодателем на основании ТКС и (или) профессиональных стандартов. В этой части также целесообразно принятие централизованного перечня таких работ, должностей, сформированного на основании существующих Квалификационных справочников и профессиональных стандартов.

В целях правовой регламентации труда данной группы граждан Международная организация труда (МОТ) издала Свод практических правил по вопросу «ВИЧ / СПИД и сфера труда» (2001) [16]. Данный документ предусматривает недопущение дискриминации по этому основанию; запрет скрининга с целью исключения лица из трудового процесса; запрет требовать от соискателей личных сведений, касающихся ВИЧ; запрет рассматривать ВИЧ-инфекцию как основание для прекращения трудовых отношений. Все эти положения МОТ реализованы в национальном законодательстве России. Однако анализ международно-правового статуса ВИЧ-инфицированных граждан позволяет сделать вывод, что медицинский признак, в том числе наличие ВИЧ, на международном уровне последовательно признается дискриминационным фактором в сфере труда при соответствии деловых качеств работника поручаемой деятельности.

Российское трудовое законодательство (ст. 3 ТК РФ) прямо не содержит указания на то, что состояние здоровья, в том числе ВИЧ, не может быть основанием ограничения прав и возможностей работника (гражданина). Если учесть, что далеко не все работодатели хорошо знакомы со специальными правилами о труде ВИЧ-инфицированных граждан, то есть смысл предусмотреть фактор здоровья в перечне возможных дискриминационных оснований, имея в виду и рассматриваемую категорию граждан с оговоркой, «если иное не предусмотрено законом».

Первым национальным актом, призванным обеспечить правовую защиту таких лиц, стал Закон СССР от 23 апреля 1990 г. № 1447-1 «О профилактике заболевания СПИД» [17]. В соответствии с данным нормативно-правовым актом ВИЧ-инфицированные граждане получили право на медицинскую и социальную помощь, бесплатный проезд к месту лечения и обратно, бесплатные лекарства при амбулаторном лечении, пенсионное обеспечение. В Законе была закреплена норма, предусматривающая недопущение увольнения с работы, отказ в приеме на работу, ущемление иных прав и интересов такой категории граждан. В отношении медицинских работников заражение ВИЧ-инфекцией в ходе исполнения обязанностей признавалось профессиональным заболеванием.

Постановление Совета Министров СССР от 18 сентября 1990 г. «О мерах по обеспечению социальной защищенности лиц, зараженных вирусом имму-

нодефицита человека или больных СПИДом» [18], установило гарантии для детей до 16 лет, зараженных ВИЧ. Предусматривалось сохранение за одним из родителей в случае расторжения с им трудового договора в связи с уходом за ВИЧ-положительным ребенком в возрасте до 16 лет непрерывного трудового стажа для исчисления пособия по временной нетрудоспособности.

Меры социально-правовой защиты вводились и для медиков, работающих с этой группой граждан. Постановление Кабинета министров СССР от 26 апреля 1991 г. «О государственном обязательном страховании работников, занятых оказанием медицинской помощи населению, проведениями научных исследований по проблемам вирусологии и производством вирусных препаратов, на случай инфицирования вирусом иммунодефицита человека, а также наступления в связи с этим инвалидности или смерти от СПИДа» [19] предусматривало льготы и компенсации для медиков, обслуживающих ВИЧ-инфицированных граждан.

Основы законодательства об охране здоровья граждан от 22 июля 1993 г. № 5487-1 [20] не выделяли отношения, связанные с ВИЧ / СПИД. Статьи 41 и 42 Основ устанавливали дополнительные гарантии для граждан, имеющих социально-значимые заболевания, представляющие опасность для окружающих.

Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г. в ч. 3 ст. 55 содержит норму о том, что права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены федеральным законом только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства [21].

Основным федеральным актом, призванным гарантировать права ВИЧ-инфицированных граждан в социальной, в том числе трудовой сфере, является Федеральный закон от 30 марта 1995 г. № 38-ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)» [22]. Статья 17 этого Закона запрещает увольнение с работы, отказ в приеме на работу, отказ в приеме в организации, осуществляющие образовательную деятельность, и медицинские организации, а также ограничение иных прав и законных интересов ВИЧ-инфицированных только на основании наличия у них ВИЧ-инфекции, равно как и ограничение иных прав и законных интересов членов семей ВИЧ-инфицированных, если иное не предусмотрено данным Федеральным законом.

По действующим российским и зарубежным правилам работодатель не вправе требовать от работника сведений о наличии или отсутствии заболевания ВИЧ, кроме случаев, когда это является условием приема на работу. В научной литературе при анализе вопросов приема на работу ВИЧ-инфицированных лиц иницируется обязанность граждан, располагающих информацией о наличии у них ВИЧ-инфекции, сообщать работодателю указанные данные о заболевании в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью других работников и лиц, их окружающих. Это, считают авторы идеи, следует отразить в федеральном законе [23]. С таким предложением, полагаем, можно согласиться, поскольку оно направлено на охрану здоровья населения

в целом, а также профилактику распространения ВИЧ-инфекции. При виновном сокрытии такой информации действия работника можно оценивать как злоупотребление правом [24]. ТК РФ не содержит специальных норм, адресованных данной группе работников; его ст. 69 предусмотрено обязательное предварительное медицинское освидетельствование лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. Статья 77 предусматривает возможность расторжения трудового договора при отсутствии работы, перевод на которую необходим по состоянию здоровья работника в соответствии с медицинским заключением. В соответствии с медицинским заключением при выявлении противопоказаний, связанных с ВИЧ, работник может быть отстранен или не допущен к работе, обусловленной трудовым договором (ст. 73, 76 ТК РФ).

Аналогично возможен отказ в заключении трудового договора с лицом, которому противопоказаны определенные условия труда по состоянию здоровья или состояние здоровья которого представляет опасность для окружающих при выполнении ими определенных трудовых обязанностей, либо лицом, отказавшимся пройти предварительное обязательное медицинское освидетельствование. Очевидно, что при этом имеется в виду и наличие ВИЧ-инфекции.

В современной российской судебной практике практически нет дел, связанных с обжалованием незаконного увольнения ВИЧ-инфицированных работников. Однако единичные примеры таких увольнений рассмотрены на уровне международного правосудия и права уволенных работников признаны нарушенными [25].

Наряду с федеральными правилами правовое положение ВИЧ-инфицированных граждан в настоящее время определяется и актами субъектов РФ. Однако, следуя разграничению предметов ведения Российской Федерации и субъектов РФ, предусмотренному ст. 6 ТК РФ, труд ВИЧ-инфицированных, являющихся, по сути, отдельными категориями работников, не может специально регулироваться актами краев, областей, республик. В региональном законодательстве и распорядительных актах руководителей субъектов РФ, полагаем, излишне дублируются нормы закона 1995 г. № 38-ФЗ, а также меры дополнительной социальной защиты и самих заболевших граждан, и членов их семей [26–29].

В целях возможного совершенствования норм трудового права России, определяющих статус ВИЧ-инфицированных граждан, имеет смысл ознакомиться с опытом такого регулирования за рубежом. Так, Закон Румынии № 137/2000 о предотвращении и ответственности за любые виды дискриминации [30] содержит понятие «преследования лиц из неблагоприятных категорий населения». Имеются в виду категории населения, которые оказались в менее благоприятном положении по сравнению с большинством граждан в силу своего происхождения, лица, столкнувшиеся с неприятием их обществом и маргинализацией в силу особых жизненных обстоятельств, включая инфицирование ВИЧ / СПИДом. Запрещается дискриминация указанных групп населения в сфере труда.

Заслуживает внимания и Закон Великобритании о дискриминации инвали-

дов 1995 г. [31], запрещающий дискриминацию работников или соискателей в связи с инвалидностью во всех областях трудовых отношений; под определение инвалидности подпадает и ВИЧ / СПИД. Однако Закон охватывает СПИД лишь на симптоматической стадии заболевания, то есть инвалидом будет считаться работник, у которого ВИЧ перешел в более тяжелую стадию СПИДа с дальнейшим ухудшением здоровья. Закон обязывает работодателя принимать меры к сохранению трудовых отношений с ВИЧ-инфицированным работником. Для реализации данной обязанности работодатель должен переоборудовать рабочие помещения, внедрять гибкий рабочий график, предоставлять дополнительное время на лечение, освобождать работников от некоторых трудовых обязанностей, переводить на другую должность. Предусмотрена ответственность работодателя за дискриминацию работников даже в тех случаях, когда факт дискриминации произошел без их ведома или одобрения, если только работодатель не предоставит достаточных свидетельств того, что он предпринимал все возможные меры для предотвращения дискриминации.

В Законе США 1990 г. об американцах-инвалидах [32] ВИЧ-инфицированный работник рассматривался как переквалифицированный, то есть способный выполнять свои трудовые обязанности при изменениях функции и условий труда. Имеется и другой пример из практики США: при поступлении на работу у гражданина была выявлена ВИЧ-инфекция, но он был трудоустроен, к тому же работодатель выплачивал ему ежемесячное пособие на соответствующее лечение [33]. Подобные нормы в российском законодательстве отсутствуют.

Сравнение указанных зарубежных правил с нормами российского закона № 38-ФЗ, ограничивающегося общими фразами о запрете отказывать в приеме на работу и увольнять по мотивам наличия ВИЧ, не в пользу последнего. Безусловно, необходимо не просто запретить дискриминационное увольнение, но прежде всего ясно и конкретно определить порядок действий работодателя в отношении работника, заболевшего ВИЧ / СПИД. Эти действия не должны исчерпываться общим правилом о предложении другой работы, но включать меры по профессиональному обучению для выполнения другой работы, пересмотру условий труда, позволяющих сохранить занятость и другие меры, аналогичные правилам стран Запада. Вряд ли стоит соответствующие положения включать в ТК РФ, предлагаемыми гарантиями достаточно дополнить статью 17 Федерального закона № 38-ФЗ [22].

Библиографический список

1. Мороз О. Группа риска. М., 1990.
2. Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека. Инфекционная заболеваемость в Российской Федерации за январь – июнь 2018 г. URL: http://gospotrebnadzor.ru/activites/statisticalmaterials/statistic_details.php?ELEMENT_ID=10419
3. Федеральная служба государственной статистики. Социально-экономическое положение России. Январь – апрель 2018 г. URL: http://http://www.gks.ru/free_doc/doc_2018/social/osn-04-2018.pdf
4. Дзарасов М., Руцанов А., Трифонов Д. Трансатлантические партнеры против СПИДа. М., 2005.

5. Стигма и ВИЧ: определение. URL: <http://www.aids.ru/aids/stigmadef.shtml>
6. *Луговая Е.А.* Современная российская проблематика стигматизации и дискриминации ВИЧ-инфицированных людей // Вестник Поволжской академии государственной службы. 2007. № 13. С. 159–163.
7. *Явон С.В.* ВИЧ-инфицированные: дискриминация и нарушение прав // Социологические исследования. 2016. № 6 (386). С. 142–144.
8. Концептуальная основа и основополагающие принципы деятельности: Стигма и дискриминация в связи с ВИЧ / СПИДом. Объединенная программа ООН по ВИЧ / СПИДу. Женева, 2002.
9. Смерть за миф. Как ВИЧ-диссиденты зарабатывают на вере больных. URL: <http://spid.center/ru/articles/458>
10. О дискриминации в области труда и занятий: Конвенция Международной организации труда № 111 (Женева, 25 июня 1958 г.) // Ведомости ВС СССР. 1961. № 44. Ст. 448.
11. Об утверждении перечня социально значимых заболеваний и перечня заболеваний, представляющих опасность для окружающих: постановление Правительства РФ от 1 дек. 2004 г. № 715 // СЗ РФ. 2004. № 49. Ст. 4916.
12. Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации: Федер. закон от 21 нояб. 2011 г. № 323-ФЗ // СЗ РФ. 2011. № 48. Ст. 6724.
13. Об утверждении Перечня работников отдельных профессий, производств, предприятий, учреждений и организаций, которые проходят обязательное медицинское освидетельствование для выявления ВИЧ-инфекции при проведении обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров: постановление Правительства РФ от 4 сент. 1995 г. // СЗ РФ. 1995. № 37. Ст. 3624.
14. Методические рекомендации о проведении обследования на ВИЧ-инфекцию, утв. Минздравсоцразвития РФ 6 авг. 2007 г. № 5950-РХ. [Электронный ресурс]. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».
15. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ с изм. от 3 авг. 2018 г. № 315-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1 (часть I). Ст. 3.
16. Свод практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ / СПИД и сфера труда» (2001). URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_247908.pdf
17. О профилактике заболевания СПИД: Закон СССР от 23 апр. 1990 г. № 1477-1 (утратил силу) // Свод законов СССР. 1990. Т. 3.
18. О мерах по обеспечению социальной защищенности лиц, зараженных вирусом иммунодефицита человека или больных СПИДом: постановление Совета Министров СССР от 18 сент. 1990 г. URL: <http://garant.ru>
19. О государственном обязательном страховании работников, занятых оказанием медицинской помощи населению, проведениями научных исследований по проблемам вирусологии и производством вирусных препаратов, на случай инфицирования вирусом иммунодефицита человека, а также наступления в связи с этим инвалидности или смерти от СПИДа: постановление Кабинета министров СССР от 26 апр. 1991 г. URL: <http://garant.ru>
20. Основы законодательства об охране здоровья граждан от 22 июля 1993 г. № 5487-1 (утратили силу). URL: <http://garant.ru>
21. Конституция Российской Федерации // СЗ РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.
22. О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции): Федер. закон от 30 марта 1995 г. № 38-ФЗ (с изм. от 23 мая 2016 г. № 149-ФЗ) // СЗ РФ. 1995. № 14. Ст. 1212.
23. *Болдырев Р.О., Минкина Н.И.* Проблема определения трудоустроенного статуса ВИЧ-инфицированных лиц // Медицинское право. 2016. № 5. С. 36–39.
24. *Офман Е.М., Станскова У.М.* Противодействие злоупотреблению правом: зарубежный

опыт и трудовое законодательство Российской Федерации // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 1. С. 57–62.

25. Постановление ЕСПЧ от 3 окт. 2013 г. по делу «I.B. (I.B.) против Греции» (жалоба № 552/10). По делу обжалуется увольнение работника, страдающего от ВИЧ-инфекции, вследствие давления со стороны коллег. По делу допущено нарушение требований статьи 14 Конвенции о защите прав человека и основных свобод // Бюллетень Европейского Суда по правам человека. 2014. № 2.

26. О предупреждении распространения на территории Республики Башкортостан заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции): Закон Республики Башкортостан от 21 дек. 1998 г. № 209-з (с изм. от 6 дек. 2016 г. № 441-з) // Ведомости Государственного Собрания, Президента и Кабинета министров Республики Башкортостан. 1999. № 7 (91). Ст. 409.

27. О предупреждении распространения в Краснодарском крае заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции): Закон Краснодарского края от 2 авг. 1999 г. № 201-КЗ (с изм. от 11 марта 2016 г. № 3350-КЗ). URL: <http://garant.ru>

28. О предупреждении распространения на территории города Москвы заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции): Закон г. Москвы от 26 мая 2010 г. № 21. URL: <http://garant.ru>

29. Об устранении нарушений Федерального закона «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)» на территории г. Иркутска»: постановление главного государственного санитарного врача по г. Иркутску от 3 апр. 2001 г. № 3. URL: <http://garant.ru>

30. Комитет по ликвидации расовой дискриминации. 16–19 периодические доклады, подлежащие представлению в 2007 г. Румыния. 29 июля 2008. URL: <https://www.refworld.org/docid/4c85f2852.html>

31. Disability Discrimination Act 1995. The Public Service Vehicles (Conduct of Drivers, Inspectors, Conductors and Passengers) (Amendment) Regulations 2002 Guidance. URL: http://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/attachment_data/file/3260/sstopublicvehicle5990.pdf

32. Об инвалидах: Закон США от 26 июля 1990 г. URL: <http://pravo-med.ru/articles/403/>

33. *Ломакин А.* Злоупотребление правом со стороны работника при увольнении по инициативе работодателя // Трудовое право. 2012. № 11. С. 73–74.