

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет юридический
Кафедра гражданского права
Направление подготовки 40.03.01 - Юриспруденция

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ
И.о. зав. кафедрой
_____ Т.А. Зайцева
«_____» _____ 2018 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему: Особенности правового регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями

Исполнитель
студент группы 421узб1 _____ Т.В. Шагжиева
(подпись, дата)

Руководитель
доцент, канд. юрид. наук _____ П.Г. Алексеенко
(подпись, дата)

Нормоконтроль
_____ О.В. Громова
(подпись, дата)

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет юридический
Кафедра гражданского права

УТВЕРЖДАЮ

И.о. зав. кафедрой

_____ Т.А. Зайцева

«_____» _____ 2017 г.

З А Д А Н И Е

К бакалаврской работе студентки Шагжиевой Татьяны Владимировны.

1. Тема бакалаврской работы: Особенности правового регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями Регулирование труда женщин и лиц с семейными обязанностями

(утверждена приказом № 678-уч от 29.03.2017)

2. Срок сдачи студентом законченной работы: 01.02.2018.

3. Исходные данные к бакалаврской работе: Конституция РФ, Гражданский кодекс РФ, Трудовой кодекс РФ, иные правовые акты, научные комментарии, публикации авторов в периодических изданиях.

4. Содержание бакалаврской работы (перечень подлежащих проработке вопросов): Правовые основы регулирования государственной защиты труда женщин и лиц с семейными обязанностями; проблемные аспекты правового регулирования, связанные с принятием на работу женщин и лиц с семейными обязанностями, расторжением трудового договора.

5. Перечень материалов приложения: нет.

6. Консультанты по выпускной квалификационной работе: нет.

7. Дата выдачи задания: 30 сентября 2017 г.

Руководитель бакалаврской работы: Алексеенко Павел Григорьевич, доцент, кандидат юридических наук

Задание принял к исполнению: 30 сентября 2017 г. _____

(подпись студента)

РЕФЕРАТ

Бакалаврская работа содержит 43 с., 41 источник.

ЖЕНЩИНА, ДЕТИ, РЕБЕНОК, ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ, РАБОТОДАТЕЛЬ

Правовая защита труда женщин и лиц с семейными обязанностями как проявление соблюдения принципа равенства при установлении государственных гарантий трудовых прав и свобод является необходимой составляющей законодательства РФ. Однако в настоящее время существуют необходимость пересмотра многочисленных норм о труде данной категории граждан, что способно изменить к лучшему ситуацию в сфере регулирования их труда

Объектом исследования являются общественные отношения, возникающие в сфере труда женщин и лиц с семейными обязанностями.

Предметом исследования являются нормы права и правоприменительная практика, регулирующие общественные отношения, связанные трудом женщин и лиц с семейными обязанностями

Цель данной работы заключается в освещении проблемных аспектов правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	6
1 Нормативно-правовые акты, регулирующие государственную защиту труда женщин и лиц с семейными обязанностями	8
2 Особенности регулирования труда женщин, беременных женщин и женщин, имеющих детей	11
2.1 Работы, на которых ограничивается применение труда женщин	11
2.2 Перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет	13
2.3 Отпуска по беременности и родам	18
2.4 Отпуска и пособия по уходу за ребенком	21
2.5 Перерывы для кормления ребенка	24
2.6 Гарантии беременной женщине и лицам с семейными обязанностями при расторжении трудового договора	27
3 Совершенствование правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями	30
Заключение	37
Библиографический список	39

ОПРЕДЕЛЕНИЯ, ОБОЗНАЧЕНИЯ, СОКРАЩЕНИЯ

НПА - нормативно правовой акт;

ТК РФ - Трудовой кодекс Российской Федерации;

СанПиН - Санитарные Правила и Нормы;

ГПК РФ - Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации.

ВВЕДЕНИЕ

Общеизвестно, что в Российской Федерации демографическая ситуация имеет негативную тенденцию. Так, например, согласно данным Росстата численность населения с 2013 по 2015 год незначительно росла, в 2016 году уменьшилась на 2 тысячи человек, а в 2017 году произошел настоящий «демографический обвал» и убыль населения может превысить 100 тысяч человек. Естественно, что проблематика демографии в нашей стране многогранна и состоит из огромного количества факторов.

При внимательном рассмотрении указанной проблематики наблюдается очень тесная связь между демографическими показателями и экономическим положением граждан. То есть при отсутствии материального базиса (жилое помещение, доходы превышающие расходы и т.д.) семьи не создаются. Однако семья это основная ячейка общества.

Следовательно возникает проблема, – каким образом оказать помощь и охрану семье как при её образовании, так и при воспитании детей.

Традиционно в семье в Российской Федерации почти все семейные обязанности находятся в ответственности женщин. Это объясняется физиологическими особенностями женского организма, такими как детородная функция, грудное вскармливание ребенка и т.д.

Таким образом, несмотря на равные права и запрет дискриминации (например, п. 3 ст. 19 Конституции РФ¹, Всеобщая декларация прав человека, Европейская социальная хартия, ст.ст. 2, 3, 64, 132 ТК РФ и т.д.), законодатель предоставляет различные льготы женщинам и лицам с семейными обязанностями, а так же предоставляет ряд ограничений в трудовой деятельности, например при выполнении тяжелых работ, подъеме тяжестей и т.д.

Целью настоящей работы является исследование некоторых проблем-

¹ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.

ных аспектов правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями и поиск возможных решений.

Задачи:

- определить круг лиц, входящих в понятие «лица с семейными обязанностями»
- изучить правовое регулирование труда женщин и лиц с семейными обязанностями;
- определить объем прав и обязанностей у женщин и лиц с семейными обязанностями;
- выявить проблемы правоприменения при регулирование труда женщин и лиц с семейными обязанностями.

Объектом исследования являются общественные отношения, возникающие в сфере труда женщин и лиц с семейными обязанностями.

Предметом исследования стали нормы права, регулирующие труд женщин и лиц с семейными обязанностями, а так же правоприменительная практика в этой сфере.

Методологической основой работы явились общенаучные методы - диалектический, системно-структурный, логический, а также специально-юридические методы исследования - формально-юридический, сравнительный анализ.

Эмпирической основой исследования явились законодательные и иные нормативные документы по теме работы, а также исследование судебной практики. Проблематика регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями достаточно широко рассмотрена в научной литературе. Теоретическую основу данного исследования составили работы таких правоведов как А.Я. Петров, В.Л. Гейхмана, М.О. Буянова и других авторов.

Согласно поставленной цели и задачам была определена структура бакалаврской работы, которая состоит из введения, трех глав, содержащих подпункты, и заключения.

1 НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ АКТЫ, РЕГУЛИРУЮЩИЕ ГОСУДАРСТВЕННУЮ ЗАЩИТУ ТРУДА ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

Для всестороннего понимания НПА, регулирующих государственную защиту труда лиц с семейными обязанностями необходимо установить, кто входит в указанную категорию.

Законодатель совершенно точно определяет признаки, по которым можно определить круг лиц с семейными обязанностями.

Так в соответствии с Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»² к лицам с семейными обязанностями может быть отнесен:

- работник, имеющий обязанности по воспитанию и развитию ребенка в соответствии с семейным и иным законодательством (родитель, усыновитель, лицо, наделенное правами и обязанностями опекуна или попечителя);
- другой родственник ребенка, фактически осуществляющий уход за ним, в случаях, прямо предусмотренных законом (часть вторая ст. 256 ТК РФ)³;
- работник, имеющий обязанности в отношении других членов своей семьи, нуждающихся в установленных случаях в уходе или помощи.

Однако к лицам с семейными обязанностями и к лицам, воспитывающим детей без матери (кроме работников - родителей и лиц, наделенных правами и обязанностями опекуна или попечителя), с учетом конкретных обстоятельств, свидетельствующих об осуществлении ими соответствующих общественно значимых обязанностей (воспитание ребенка, уход или помощь члену семьи), могут быть отнесены и «иные лица...».

Таким образом, мы приходим к пониманию, что фактически лицом с се-

² Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних». [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

³ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 31.12.2017). [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

мейными обязанностями может быть любой гражданин, имеющий возложенную законом обязанность по заботе о ребенке или других членах семьи, нуждающихся в уходе, т.е. не только работник.

Нормативно правовая база, предоставляющая защиту права на труд женщин и лиц с семейными обязанностями представлена весьма широко. То есть НПА были приняты и издаются на всех уровнях правовой системы от локально-нормативных актов и до международных конвенций.

Например, к международным НПА относится Конвенция⁴ № 156 Международной организации труда «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» (принята в г. Женеве 23.06.1981 на 67-ой сессии Генеральной конференции МОТ). На государственном уровне существуют следующие НПА:

- Конституция РФ;
- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 31.12.2017);
- Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»;
- Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин»⁵;
- Постановление Правительства РФ от 06.02.1993 № 105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную»⁶;

⁴ Конвенция № 156 Международной организации труда «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» (принята в г. Женеве 23.06.1981 на 67-ой сессии Генеральной конференции МОТ). [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

⁵ Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин». [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

⁶ Постановление Правительства РФ от 06.02.1993 № 105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную». [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

- СанПиН⁷; 2.2.0.555-96 «Гигиенические требования к условиям труда женщин»;

- и другие.

Примером локально нормативного акта в конкретной организации или предприятии может служить коллективный договор, имеющий в своих положениях права и льготы, улучшающие положение трудящихся женщин и лиц с семейными обязанностями.

Конституция РФ⁸ провозглашает в ст. 7 о том, что труд и здоровье людей охраняется, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан и т.д.

В Трудовом кодексе РФ государственному регулированию труда женщин и лиц с семейными обязанностями посвящена гл. 41. Нормами ст.ст. 253-254 ТК РФ⁹ предусмотрены ограничения применения труда женщин, а так же перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет. В ст.ст. 255-258 ТК РФ регламентируются отпуска и перерывы для кормления ребенка, а в 260 и 261 статьях говорится о гарантиях женщинам при расторжении трудового договора.

Таким образом, мы видим, что государство законодательно стремится обеспечить охрану труда женщин, а также создать благоприятные условия труда, позволяющие женщинам сочетать труд с материнством, способствовать созданию равных возможностей в сфере занятости независимо от различий пола и семейных обязанностей.

⁷ СанПиН 2.2.0.555-96 «Гигиенические требования к условиям труда женщин». [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

⁸ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.

⁹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 31.12.2017). [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

2 ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН, БЕРЕМЕННЫХ ЖЕНЩИН И ЖЕНЩИН, ИМЕЮЩИХ ДЕТЕЙ

2.1 Работы, на которых ограничивается применение труда женщин

Согласно ст. 253 ТК РФ «ограничивается применение труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию. Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Перечни производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, и предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».

Это означает, что государство устанавливает ограничения двумя способами:

- 1) установление перечня работ, на которых применение труда женщин ограничивается;
- 2) установление перечня работ где труд женщин запрещен.

Так, например, в перечне, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 162 указано, что женский труд не может быть использован при подземных, горных работах, металлообработке, металлургия, добыча нефти и газа, производство цемента и т.д. Однако в примечании к указанному Постановлению говорится о том, что Перечень не является постоянным.

С развитием технологий, автоматизации и научно технического прогресса, некоторые производства либо существенно снижают степень вредности, либо становятся менее опасными. Таким образом, в случае устранения

источника вредности и (или) опасности для здоровья женщины работодатель вправе провести переаттестацию рабочего места. В случае, если государственная экспертиза условий труда и службы госсанэпиднадзора субъекта Российской Федерации предоставят положительное заключение аттестации рабочих мест, то женский труд может быть использован. Так же женский труд, связанный с подземными работами, разрешается в виде исключения для некоторых должностей.

Например, для директора, технического руководителя, управляющего, других специалистов и служащих не выполняющих физической работы и с непостоянным пребыванием под землей. Допуск к работе под землей среди женщин могут иметь работники научных и образовательных учреждений, конструкторских и проектных организаций, медицинский персонал, работники, занятые санитарным и бытовым обслуживанием.

«Для охраны здоровья женщин предусматривается ограничение веса тяжестей, которые могут перемещаться работницами вручную» (ч. 2 ст. 253 ТК)¹⁰. Нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждены постановлением Совета Министров - Правительства РФ от 06.02.93 № 105 и предусматривают следующее: при подъеме и перемещении тяжестей в случаях, когда выполняемая работа чередуется с другой работой (до двух раз в час), предельно допустимая масса груза составляет 10 кг, при подъеме и перемещении тяжестей постоянно в течение рабочей смены - 7 кг.

Положения ст. 253 ТК РФ были оспорены в Верховном и Конституционном Суде РФ. Так, решением Верховного Суда РФ от 02.03.2009, оставленным без изменения Определением Кассационной коллегии ВС РФ от 21.05.2009, гражданке А.Ю. Клевец было отказано в удовлетворении заявления о признании п. 374 разд. XXX Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается

¹⁰ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 31.12.2017). [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

применение труда женщин, недействующим, а Ленинский районный суд города Санкт-Петербурга решением от 28.07.2009 отказал в удовлетворении ее иска к ГУП «Петербургский метрополитен» о признании незаконным отказа в принятии на работу, обязанности принять на работу, взыскании недополученной заработной платы, признании факта дискриминации и компенсации морального вреда, ссылаясь на то, что указанным пунктом использование труда женщин на работе в должности машиниста электропоезда и помощника машиниста электропоезда запрещено.

Конституционный Суд РФ в Определении от 22.03.2012 № 617-О-О, отказывая в принятии к рассмотрению жалобы гражданки А.Ю. Клевец о признании противоречащими Конституции РФ ч. ч. 1 и 3 ст. 253 ТК РФ, а также п. 374 разд. XXX Перечня, согласно которому запрещается применение труда женщин в должности машиниста электропоезда и его помощника, указал на то, что ч. ч. 1 и 3 ст. 253 ТК ограничивают использование труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, т.е. в условиях, оказывающих неблагоприятное влияние на женский организм, и имеют целью оградить репродуктивное здоровье женщины от воздействия вредных производственных факторов.

2.2 Перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет

Согласно ст. 254 ТК РФ¹¹ «беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные

¹¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 31.12.2017). [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет».

Совершенно понятно, что беременные женщины имеют физиологические особенности, которые влияют на производственную функцию. Из-за этого не все условия работы пригодны для данной категории граждан.

Таким образом государство, защищая право на труд, обязывает работодателя предоставить женщинам с подтвержденной беременностью другую работу, более легкую и со специальными условиями труда: гигиенически рационального трудоустройства беременных работниц, т.е. оптимальной величины рабочей нагрузки (физической, нервно-эмоциональной) и оптимальных условий производственной среды, которые у практически здоровых женщин не должны вызывать отклонений в организме в период беременности и не должны сказываться отрицательно на течении родов, послеродового периода, лактации, на внутриутробном состоянии плода, на физическом, психическом развитии и заболеваемости рожденных детей.

Статья 254 ТК РФ¹² устанавливает следующие способы облегчения условий труда для беременных женщин:

- а) снижение норм выработки и норм обслуживания;
- б) перевод на другую работу, исключаящую воздействие неблагоприятных факторов производства;
- в) сохранение среднего заработка при снижении норм выработки и норм обслуживания при переводе на другую работу;

¹² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 31.12.2017). [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

г) освобождение от работы с сохранением среднего заработка до решения вопроса о предоставлении другой работы;

д) сохранение среднего заработка при прохождении обязательного диспансерного обслуживания в медицинских организациях.

Для женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, предусмотрены:

а) перевод на другую работу, если выполнение прежней работы запрещено в целях охраны здоровья женщины и ребенка;

б) перевод на другую работу, если выполнение прежней работы невозможно по иным причинам;

в) оплата не ниже среднего заработка по прежней работе на время перевода.

При реализации этих мер следует учитывать п. 4 Санитарных правил и норм СанПиН 2.2.0.555-96¹³ «Гигиенические требования к условиям труда женщин», утвержденных Постановлением Государственного комитета санитарно-эпидемиологического надзора РФ от 28 октября 1996 г. № 32, который устанавливает специальные требования к условиям труда женщин в период беременности.

Для того, чтобы воспользоваться правом перевода на другую работу женщине необходимо получить медицинское заключение о подтвержденной беременности и предоставить его работодателю вместе с заявлением. Так же медицинским заключением устанавливается приемлемый для женщины уровень снижения норм выработки и норм обслуживания (рекомендованный объем - в среднем до 40 % постоянной нормы).

Вполне возможна ситуация, когда женщина не обращается в медицинскую организацию для обследования и не предоставляет заявление работодателю, хотя по очевидным признакам и можно установить, что женщина находится в состоянии беременности, однако в таком случае нормы выработки не

¹³ СанПиН 2.2.0.555-96 «Гигиенические требования к условиям труда женщин». [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

снижаются, и видится целесообразным разъяснить женщине её права и убедить воспользоваться ими.

Конечно же существуют и исключения в определенных условиях и определенных производствах, когда запрет на работу возникает с момента, когда беременность подтверждается соответствующей медицинской справкой. К таким исключениям например относятся работа в отделениях лучевой терапии (п. 1.4 Типовой инструкции по охране труда для персонала отделений лучевой терапии, утв. Приказом Министерства здравоохранения РФ от 28 января 2002 г. № 18)¹⁴, работы с ионизирующим излучением, с производством пестицидов и агрохимикатов (п. 2.8 Санитарных правил и норм СанПиН 1.2.2584-10 «Гигиенические требования к безопасности процессов испытаний, хранения, перевозки, реализации, применения, обезвреживания и утилизации пестицидов и агрохимикатов», утв. Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 02 марта 2010 г. № 17), работы с применением метанола (п. 3.15 Санитарно-гигиенических требований к организации и проведению работ с метанолом, утв. Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 12 июля 2011 г. № 99)¹⁵ и т.д.

Так же беременные женщины не могут работать вахтовым методом. Запрет на это содержат нормы ст. 298 ТК РФ.

Несмотря на снижение норм выработки, законом закреплена обязанность работодателя сохранять средний заработок беременной женщины по прежней работе на весь период перевода или освобождения от работы.

В последующем, когда ребенок родился, а его возраст не достиг полутора лет, возможна ситуация, когда женщина не может выполнять прежнюю работу.

Это в первую очередь связано с условиями работы, например разъездной характер, который не позволяет иметь перерывы для кормления ребенка

¹⁴ Приказ Министерства здравоохранения РФ от 28 января 2002 г. № 18. [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

¹⁵ Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 12 июля 2011 г. № 99. [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

грудью или, например, существенная удаленность места жительства от места работы, не позволяющее ухаживать за ребенком надлежащим образом. В таком случае по заявлению женщины работодатель обязан перевести её на другую работу, с условиями, позволяющими матери заботиться о ребенке. Оплата при этом должна быть адекватна выполняемой работе, но не ниже среднего заработка на прежней работе.

Если же беременной женщине отказывают в облегчении условий труда по выполняемой работе или в переводе на работу, исключаящую воздействие вредных производственных факторов, а женщине, имеющей детей в возрасте до полутора лет, - в переводе на другую работу при невозможности выполнения прежней, суд может признать действия работодателя незаконными. Например, по иску М.С.В. к ООО «Стоматологический центр» о взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда Мещанский районный суд г. Москвы решением от 27.11.2012, оставленным без изменения Апелляционным определением Московского городского суда от 18.03.2013 по делу № 11-8082¹⁶, требования удовлетворил. Судом в ходе рассмотрения дела было установлено, что в связи с беременностью истец представила заявление о переводе ее на другую работу работодателю, а так же представила медицинскую справку, в которой было указание на необходимость ее освобождения от тяжелой физической работы с вредными условиями труда вследствие беременности.

В связи с этим генеральный директор ООО «Стоматологический центр» утвердил работнице график работы на ноябрь – декабрь 20... г. и предложил вариант дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором было предусмотрено написание авторских статей для продвижения сайта в качестве работы с облегченными условиями труда.

Истица отказалась подписывать дополнительное соглашение, так как в ее должностные обязанности врача не входили обязанности по составлению

¹⁶ Апелляционное определение Московского городского суда от 18.03.2013 по делу № 11-8082. [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

статей, помимо этого, график работы предусматривал увеличение ее рабочего времени почти в два раза (с 18 часов до 30 часов в неделю). Это являлось ухудшением условий труда. Таким образом, М.С.В. представила заявление, указывающее, что подобный вариант дополнительного соглашения предполагает расширение должностных обязанностей вопреки медицинскому заключению.

Одновременно ею было представлено письменное заявление о предоставлении иного вида занятости или освобождении от работы с сохранением среднего заработка вследствие беременности с приложением медицинской справки о переводе на легкий труд.

Разрешая заявленные требования, суд исходил из того, что ответчиком в соответствии со ст. 56 ГПК РФ не представлено доказательств того, что истцу на основании заявления о переводе на легкий труд были обеспечены условия работы, отвечающие требованиям ст. 254 ТК РФ, в связи с чем суд пришел к выводу о том, что ответчик не выполнил законные требования, не предоставил истцу работу с более легкими условиями труда, исключаящими воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

Установив, что М.С.В. в спорный период времени трудовые функции не выполняла по причине непредоставления ей работы в соответствии с медицинским заключением, в порядке ст. 254 ТК суд взыскал в пользу истца зарплату за время вынужденного прогула.

Кроме того, за женщиной сохраняются все льготы и преимущества, которые она имела по предыдущей работе.

2.3 Отпуска по беременности и родам

Согласно ст. 255 ТК РФ¹⁷ «Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае

¹⁷ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 31.12.2017). [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов».

Очень важно для здоровья беременной женщины и её ребенка иметь возможность перерыва в трудовой деятельности для полноценного вынашивания и рождения.

Как видно из статьи закона, женщине предоставляется единовременно 140 дней так называемого декретного отпуска, либо 168 дней в случае многоплодной беременности в соответствии с листком нетрудоспособности. Право на получение такого отпуска возникает у женщины на 30 неделе беременности.

Действительно, на седьмом месяце или начале третьего заключительного триместра беременности изменяются осанка и походка женщины, появляется достаточно большой живот, ограничивающий движения и создающий сложности для передвижений разного рода.

Поэтому для нивелирования угроз, связанных с вынашиванием и рождением ребенка, женщине необходим покой. В период отпуска по беременности и родам работодатель не имеет право уволить женщину, за исключением случаев, связанных с ликвидацией предприятия.

Для того, чтобы воспользоваться правом на отпуск по беременности и родам, женщине необходимо обратиться в медицинскую организацию и получить у её сотрудника (акушера-гинеколога или врача общей практики) листок нетрудоспособности, так как именно он является основанием для предоставления отпуска.

Важно отметить, что для предоставления отпуска по беременности и

родам, женщине не обязательно подавать заявление в письменной форме, так как Трудовой кодекс не содержит такого требования. Достаточно предоставить работодателю листок нетрудоспособности с указанными в нем датами с момента обращения за его предоставлением и до дня окончания.

Женщине за весь период отпуска по беременности и родам полагается пособие в размере 100 % среднего заработка за предшествующие два календарных года. Оно выплачивается по месту работы женщины.

Таким образом, если женщина работает на нескольких работах, то и пособие должно выплачиваться по каждому месту работы. Помимо пособия по беременности и родам, женщине при рождении ребенка полагается единовременное пособие на основании Федерального закона от 19.05.1995 № 81-ФЗ (ред. от 28.03.2017) «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2018)¹⁸. С 01 февраля 2018 года по 31 января 2018 года это пособие составит 16 873 рублей 54 копейки на каждого ребенка и при определении размера пособия применяется территориальный коэффициент.

Выплата пособий осуществляется из средств Фонда социального страхования Российской Федерации.

Для получения пособия по беременности и родам работнику необходимо обратиться в организацию обязательного социального страхования и предоставить следующие документы:

- 1) заявление о назначении пособия по беременности и родам;
- 2) листок нетрудоспособности;
- 3) справка о сумме заработка;
- 4) справка медицинской организации.

Выплата пособий осуществляется в течение 10 календарных дней с даты приема всех необходимых документов.

¹⁸ Федеральный закон от 19.05.1995 № 81-ФЗ (ред. от 28.03.2017) «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2018). [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

Показательно в данном отношении решение Арбитражного суда Приморского края по делу А51-2116/2009. ООО «Екатерина» обратилось в суд с иском к Государственному учреждению Приморское региональное отделение Фонда социального страхования Российской Федерации в возмещении Обществу расходов в сумме 34 520,54 рублей, связанных с выплатой директору Общества Сухомлиновой Е.А. пособия по беременности и родам¹⁹. В процессе рассмотрения дела было установлено, что директор Общества Сухомлинова Е.А является его же единственным работником. Заявитель, обращая внимание суда на то, что назначаемое на должность директора лицо, является его работником, следовательно отношения между Обществом и директором регулируются нормами Трудового кодекса.

Фонд требования не признал, так как полагал, что не смотря на особый статус руководителя организации как наемного работника трудовые отношения не могли возникнуть. Об этом свидетельствует тот лишь факт, что Сухомлинова Е.А не могла заключить трудовой договор сама с собой, а значит не является застрахованным лицом. Однако суд посчитал что Фонд не учел положения ст. 16 ТК РФ в соответствии с которой трудовые отношения, возникающие в результате избрания или назначения на должность, характеризуются как трудовые отношения на основании трудового договора. Таким образом заявление ООО «Екатерина» было удовлетворено.

2.4 Отпуска и пособия по уходу за ребенком

Согласно ст. 256 ТК РФ²⁰ «По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами. Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опеку-

¹⁹ Решение Арбитражного суда Приморского края по делу А51-2116/2009 [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

²⁰ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 31.12.2017). [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

ном, фактически осуществляющим уход за ребенком. По заявлению женщины или лиц, указанных в части второй настоящей статьи, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность). Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости)».

Не менее важный вид отпуска, чем отпуск по беременности и родам, это отпуск по уходу за ребенком. Данный вид отпуска имеет свои уникальные особенности по сравнению с другими видами отпусков. Дело в том, что данный отпуск предоставляется не только матери ребенка. Фактически он может быть предоставлен отцу, бабушке, деду или любому другому родственнику, ухаживающему за ребенком. Степень родства в данном случае отношения не имеет, требуется только наличие каких-либо родственных отношений или отношений свойства (например, мачеха или отчим).

Однако отпуск может быть предоставлен только кому то одному из выше перечисленного круга лиц. Важно чтобы лицо, нуждающееся в отпуске по уходу за ребенком, было дееспособным и не лишенным родительских прав²¹.

Право на использование отпуска по уходу за ребенком возникает на следующий день после истечения срока отпуска по беременности и родам. Отпуск может быть использован полностью одним лицом или несколькими лицами по частям. Лицо, находящееся в отпуске, имеет право прервать его в любой момент, поэтому указание даты окончания отпуска в приказе нецелесообразно, достаточно указать, что отпуск предоставляется на период до до-

²¹ Амаглобели Н.Д. Трудовое право. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014. 503 с.

стижения ребенком возраста трех лет. За работником, использующим отпуск по уходу за ребенком, сохраняется место работы (должность). Это означает, что находящийся в отпуске работник не может быть уволен по инициативе работодателя, переведен на другую работу (должность). Так же лицо, находящее в отпуске может работать на условиях неполного рабочего дня или на дому. Необходимо знать, что отпуск по уходу за ребенком разделяется на две части:

1) со дня предоставления отпуска и до достижения ребенком возраста полутора лет;

2) со дня, следующим за днем, когда ребенку исполнилось полтора года, до достижения ребенком возраста трех лет.

В первом случае выплачивается пособие по государственному социальному страхованию в размере 40 % от среднего заработка, во втором случае такая выплата не предусмотрена. Оно выплачивается раз в месяц, обычно в дни выдачи зарплаты. Назначается пособие работодателем на основании заявления работника и свидетельства о рождении ребенка. При этом если работник не обратился за пособием в течении шести месяцев после дня достижения ребенком возраста полутора лет, то пособие не назначается.

Кроме пособия по государственному социальному страхованию, лицам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет, выплачиваются компенсационные выплаты в размере 50 руб. в месяц на основании Указа Президента РФ от 30 мая 1994 г. № 1110 «О размере компенсационных выплат отдельным категориям граждан»²². Порядок их назначения и выплаты утвержден Постановлением Правительства РФ от 3 ноября 1994 г. № 1206.

Выплата пособия производится даже в том случае, когда страхователь не может исполнить обязательства перед застрахованным лицом. Например в деле № 2-1860/2017 от 10 августа 2017 года истица Степанькова Ю.Ю. обра-

²² Указ Президента РФ от 30 мая 1994 г. № 1110 «О размере компенсационных выплат отдельным категориям граждан». Порядок их назначения и выплаты утвержден Постановлением Правительства РФ от 03 ноября 1994 г. № 1206. [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «Консультант-Плюс».

тилась с иском к ООО «Серпуховский лифтостроительный завод» и Фонду социального страхования Российской Федерации об установлении факта невыплаты пособия по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и об обязанности назначения и выплаты пособия по уходу за ребенком. Действительно, ООО «Серпуховский лифтостроительный завод», находясь в стадии банкротства, является работодателем, а Степанькова Ю.Ю является работником в должности юрисконсульта на основании трудового договора. Истица предоставила в суд справку от работодателя о задолженности по пособию по уходу за ребенком до 1,5 лет, просила установить факт невыплат и обязать региональное отделение ФСС РФ о назначении и выплате такого пособия. Суд установил, в соответствии со ст. 256 ТК РФ по заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами.

Согласно ч. 4 ст. 13 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»²³ застрахованным лицам, указанным в части 3 статьи 2 настоящего Федерального закона, а также иным категориям застрахованных лиц в случае прекращения деятельности страхователем на день обращения застрахованного лица за пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячным пособием по уходу за ребенком, либо в случае отсутствия возможности их выплаты страхователем в связи с недостаточностью денежных средств на его счетах в кредитных организациях и применением очередности списания денежных средств со счета, предусмотренной Гражданским кодексом Российской Федерации, либо в случае отсутствия возможности установления местонахождения страхователя

²³ Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством». [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

и его имущества, на которое может быть обращено взыскание, при наличии вступившего в законную силу решения суда об установлении факта невыплаты таким страхователем пособий застрахованному лицу, либо в случае, если на день обращения застрахованного лица за указанными пособиями в отношении страхователя проводятся процедуры, применяемые в деле о банкротстве страхователя, назначение и выплата указанных пособий, за исключением пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств страхователя в соответствии с п. 1 ч. 2 ст. 3 настоящего Федерального закона, осуществляются территориальным органом страховщика.

Анализируя собранные доказательства по делу, суд принял решение об удовлетворении исковых требований Степаньковой Ю.Ю., а вступившее в законную силу решение суда является основанием для выплаты пособия по уходу за ребенком до 1,5 летнего возраста.

2.5 Перерывы для кормления ребенка

Согласно ст. 258 ТК РФ «работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением. Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка».

Совершенно логичная и последовательная статья Трудового кодекса РФ. Естественно, что ребенку необходимо уделять внимание для кормления и это занятие имеет более высокий приоритет по сравнению с выполняемой

работой. Таким образом, законодатель предоставляет право, кстати сказать не только мамам, но и папам, и опекуну (если они воспитывают ребенка без матери), прерывать работу для кормления ребенка.

В конвенции № 103 МОТ «Об охране материнства» (принята в г. Женеве 28 июня 1952 г.)²⁴ предусматривает, что, если женщина кормит своего ребенка грудью, она имеет право прерывать работу для этой цели на один или несколько перерывов в день, продолжительность которых устанавливается законодательством страны. Закон Российской Федерации значительно шире устанавливает гарантии и предоставляет право матерям не только на грудное вскармливание, но и на искусственное. Однако существуют и ограничения в применении данного права. Так, воспользоваться им могут только лица кормящие ребенка до полутора лет и не использующие отпуск по уходу за ребенком. Если же характер работы не позволяет предоставлять перерывы для кормления ребенка, то у матери ребенка есть возможность перевестись на другую работу по заявлению, предоставляемому работодателю. Любо воспользоваться другой возможностью, предоставляемой государством, – это суммированный учет времени кормления. То есть время перерывов можно присоединить либо к перерыву для отдыха и питания (обеденный перерыв), либо к началу или концу рабочего дня.

В данном случае согласия работодателя не требуется. Это право гарантировано законом. Однако необходимо понимать, что режим питания ребенка является важной составляющей заботы о ребенке, поэтому продолжительность приема пищи ребенком может быть увеличена. Это зависит и от количества детей, от состояния здоровья матери и ребенка, от отдаленности места жительства семьи от места работы и т.д.

В случае если ребенок не один, то перерыв для кормления возрастает до одного часа на каждого ребенка. Если матери требуется время дополнительное время на проезд к ребенку или существуют иные обстоятельства

²⁴ Конвенции № 103 МОТ «Об охране материнства» (принята в г. Женеве 28 июня 1952 г.). [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

угрожающие максимально благоприятному режиму питания ребенка, то продолжительность перерывов увеличивается на основании медицинского заключения.

2.6 Гарантии беременной женщине и лицам с семейными обязанностями при расторжении трудового договора

Согласно ст. 261 ТК РФ²⁵ «в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам – до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности».

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имею-

²⁵ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 31.12.2017). [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

щиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п.п. 1, 5 - 8, 10 или 11 ч. 1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 Трудового Кодекса)».

Пунктом 25 постановления Пленума Верховного суда РФ от 28 января 2014 года № 1²⁶ разъяснено, что если работодатель не знал о беременности работницы и оформил увольнение в ситуации, когда по закону расторжение договора с беременными женщиной запрещено, то последующее требование со стороны сотрудницы о восстановлении на работе подлежит удовлетворению.

Так, например, Судебная коллегия по гражданским делам Новосибирского областного суда 26 декабря 2017²⁷ рассматривала апелляционную жалобу ЖСК «Восточный» на решение Октябрьского районного суда г. Новосибирска от 11 сентября 2017 года. Дело в том, что истец Туратова К.А. работала в должности уборщицы подъездов в ЖСК «Восточный» по срочному

²⁶ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних». [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

²⁷ Определение Судебной коллегии по гражданским делам Новосибирского областного суда от 26 декабря 2017 года № 33-12511/2017. [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

трудовому договору с 03.11.2015 г. по 24.02.2017 г., 23.09.2016 г. истец была уволена по инициативе работодателя по п.п. «а, г» п. 6 ст. 81 ТК РФ и по решению суда первой инстанции должна была быть восстановлена на работе в ЖСК «Восточный» с 24.09.2016г. Однако, ответчик не исполнил решение суда, истец приходила на рабочее место 08.02.2017, 09.02.2017 г. и 10.02.2017, но работодатель не допустил ее к работе, на телефонные звонки не отвечал, фактически скрывался, и затем уволил ее за прогулы в эти дни, о чем 02.04.2017 г. истцом был получен приказ от 16.02.2017 г.. На момент увольнения Туратова К.А. была беременна, что подтверждалось медицинской справкой, однако такая справка о беременности была выдана после окончания срока действия трудового договора. Судебная коллегия несмотря на доводы ответчика о том, что для продления договора истец не представила по состоянию на день увольнения ни заявление о намерении продлить трудовой договор до окончания срока действия договора, ни справку, подтверждающую факт беременности, определила оставить без изменения решение Октябрьского районного суда г. Новосибирска от 11 сентября 2017 года, апелляционную жалобу ЖСК «Восточный» – без удовлетворения. Суд мотивировал это тем, что на правильность обжалуемого решения довод апелляционной жалобы о том, что справка о беременности выдана после окончания срока действия договора не влияет, поскольку данная справка подтверждает факт беременности истца в момент ее увольнения.

3 СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

Традиционно русское общество является патриархальным, где доминирующая роль отводится мужчине, а женщине - хранение семейного очага. Однако в коммунистический период нашей страны была поставлена задача по достижению свободы и равенства женщин. В целом за время существования СССР общество добилось потрясающих результатов в указанном направлении. Материнство расценивалось как социалистическая обязанность женщины, которая дополнялась обязанностью трудиться наравне с мужчиной, таким образом, на женщину накладывалось двойное бремя, которое значительно усложняло ей жизнь, хотя этот факт умалчивался в общественных обсуждениях и не признавался.

Во время войны женщины стали занимать такие должности, как начальники цехов, руководители предприятий, однако они были вытеснены государством после войны, которое видело в женщинах главным образом рядовых работниц и матерей. В 1943 году было снова введено раздельное образование, с целью воспитывать девочек и мальчиков с разной ролью в обществе: мальчиков - как воинов и бойцов тыла, а девочек — как матерей и воспитательниц.

В 1968 году были введены оплачиваемые отпуска по беременности и родам, пособие на детей матерям-одиночкам и разведенным женщинам. Новые законы в общем значительно улучшали положение женщины, но не решали проблему бытового неравенства, недостаточности возможностей для профессионального роста, более низкой оплаты труда.

В настоящее время признается, что на такие категории работников как женщины, беременные женщины, женщины воспитывающие несовершеннолетнего ребенка и т.д. распространяется так называемая «охрана труда женщин». Об этом свидетельствует изобилие нормативно-правовых актов, гарантирующих и защищающих права женщин и лиц с семейными обязанностями,

в том числе и в трудовой сфере, предоставляющие различные льготы, ограничивающие или устанавливающие запрет на некоторые профессии, которые могут навредить здоровью, в частности детородной функции. Таким образом, достигается правовое равенство указанных выше категорий работников с другими. Однако существуют объективные проблемы, вызванные таким правовым регулированием²⁸.

В настоящее время с позиции работодателя главным качеством нанимаемых работников является хорошая работоспособность, непритязательность к условиям труда и не требовательность к зарплате. Совершенно понятно, что женщины, а тем более беременные женщины или матери с малолетними детьми не могут конкурировать с мужчинами по данным параметрам. Поэтому при приеме на работу, работодатель скептически относится к кандидатурам указанных категорий работников. Ведь в случае выбора женщины от 20 до 40 лет в качестве работника у работодателя возникает риск, что женщина забеременеет, воспользуется правом на отпуск по беременности и родам и работодатель должен будет выполнить все требования закона.

Фактически это означает, что работника по большей части нет, трудовая функция им не выполняется, а деньги на содержание работника выделяются. Затрачиваются дополнительные ресурсы – финансовые и временные – на поиск и замену работников, использующих отпуск по уходу за ребенком, или на обеспечение других охраняющих их труд прав.

То есть практически одни негативные последствия для работодателя исходя из цели по извлечению прибыли. Но так как все равно приходится нанимать на работу женщин и лиц с семейными обязанностями, хотя бы в силу того, что определенные категории профессий осваиваются в основном женщинами, то работодатель старается всячески уменьшить свои потери, например, снижением уровня зарплат, уклонением от приёма таких сотрудников на высокие либо ответственные, руководящие должности, которых в

²⁸ Буянова М.О. Трудовое право: учебник для бакалавров. М.: РГ-Пресс, 2018. С. 74.

последствии в организации нечем будет заменить в их отсутствие на время выполнения семейных обязанностей.

Для России особо характерна проблема дискриминации женщин при трудоустройстве. Поскольку работодатель не заинтересован в приеме на работу сотрудников, обладающих правами на социальные льготы, эти категории трудящихся в большей степени испытывают трудности при поиске работы²⁹.

В подтверждение дискриминационных проявлений при трудоустройстве можно обратиться к данным социальных опросов, проведенных порталами job.ru и lenta.ru. На первом интернет-ресурсе сообщается, что 11,6 % всех интервьюируемых выразили мнение о дискриминации по половому признаку как о самой распространенной при найме на работу, 8,8 % опрошенных отметили дискриминацию по семейному положению. По данным второго портала около 50 % всех объявлений о вакансиях в России в целом являются дискриминационными, и на втором месте после неправомерных требований к возрасту стоит дискриминация по полу сотрудника, что составляет 29 % всех объявлений.

В июле 2013 года Президентом РФ был подписан Федеральный закон № 162-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации»³⁰ и отдельные законодательные акты Российской Федерации», запрещающий распространять в средствах массовой информации информацию от работодателей дискриминационного характера по отношению к кандидатам на работу.

Эта норма позволит избавиться от употребления дискриминационных критериев как при поиске соискателей, так и непосредственно при приеме на работу. СМИ обязали убирать из текстов объявлений о вакансиях запросы,

²⁹ Ключков М.А. Незаконное лишение работника возможности трудиться как основание материальной ответственности. М.: Проспект, 2017. С. 52.

³⁰ Федеральный закон от 2 июля 2013 г. № 162-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации». [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

касающиеся возраста, пола, семейного положения, и тому подобных признаков, а за распространение такой информации применяются штрафы в отношении работодателей и санкции к средствам массовой информации, опубликовавшим дискриминационные объявления.

Несмотря на запрет дискриминации женщин при приеме на работу, очевидны преимущества, отдаваемые при поступлении на работу мужчине. И наиболее опасной тенденцией является распространенность информации о таком предпочтении.

Таким образом, проблема гендерной дискриминации является чрезвычайно актуальной для России. Ее причиной является сложный комплекс обстоятельств, главными из которых является наличие в законодательстве специального регулирования труда женщин, установление специальных требований к условиям их труда и материнство.

К проблеме дискриминации тесно примыкает и проблема нарушения норм о труде женщин, поскольку вызвана она все тем же нежеланием работодателя обременять себя предоставлением женщине и лицам с семейными обязанностями дополнительных прав, предусмотренных государством.

В последние несколько десятилетий во многих странах мира идет процесс отмены законодательных норм, устанавливающих специальную охрану труда женщин. Обоснованием в пользу такой отмены явилось отрицательное влияние законодательства об охране женского труда на их занятость и принципиальная неприемлемость в современных условиях гендерной охраны труда, способствующей развитию в женщинах чувства неполноценности. Законодатель либо ослабляет нормы по специальной охране труда женщин, либо отменяет их, либо суды объявляют их противоречащими существующему законодательству о запрете дискриминации по половому признаку и лишенными юридической силы.

Законодательство России не подверглось влиянию указанной мировой тенденции. Учитывая объем специального регулирования труда женщин в

России, на практике выходит, что работодатель, использующий труд женщин, находится в гораздо менее выгодном положении, чем использующий труд мужчин. Кроме стандартных обязанностей на его плечи дополнительно ложатся необходимость в переводе беременных сотрудниц на более легкую работу, поиск работника, способного ее замещать, его обучение и адаптация в коллективе, выплата разницы в оплате труда и т.д. В таких обстоятельствах становится понятна природа нарушений законодательства о труде женщин.

Некоторые исследователи отмечают, что «политическое руководство страны сегодня подходит к вопросу гендерного равенства формально, как и в советские времена, не проявляет политической воли к его достижению, прежде всего потому, что это не входит в интересы элиты, а воспроизводство населения - входит».

Государство должно решать вопросы о компенсировании работодателям, использующим труд женщин и лиц с семейными обязанностями, расходы, связанные с решением проблемы обеспечения женщинам равных возможностей участия в общественном производстве.

В соответствии с докладом Всемирного банка от марта 2010 года дискриминация по половому признаку в России в трудовой сфере существовала на тот момент, впрочем, так же остро она существует и сейчас, почти восемь лет спустя, тем не менее по сравнению с жительницами США и Европы россиянки защищены больше и в социальном, и в экономическом плане.

Так, российским женщинам предоставляется оплачиваемый отпуск по беременности и родам продолжительностью 140 дней с оплатой в размере 100 % от средней заработной платы, при этом в США подобный оплачиваемый отпуск женщинам не предоставляется вообще.

Кроме того, в России женщины ограждены от тяжелого физического труда и раньше, чем мужчины достигают пенсионного возраста. Наряду с этим примечательно, что средняя оплата труда женщин на 22 % меньше, чем мужчины той же квалификации.

Недостатки нормативной базы в области защиты женщин в сфере труда негативно отражаются на правоприменительной практике.

Была выявлена необходимость совершенствования регулирования труда женщин в России, которое должно происходить путем приведения норм российского законодательства в соответствие с нормами Конвенции МОТ № 103 «Об охране материнства»³¹, а также необходимость пересмотра многочисленных норм о труде женщин и лиц с семейными обязанностями, что способно изменить к лучшему ситуацию в сфере регулирования труда этой категории граждан, в связи с чем были предложены варианты совершенствования ТК РФ в рассматриваемой сфере:

1. Существование специального регулирования труда обусловлено необходимостью дополнительной защиты женщин (в частности, защиты детородной функции женского организма). В связи с этим, представляется более последовательным и правомерным распространить указанную норму ст. 253 ТК РФ на женщин детородного возраста, то есть до 49 лет, в связи с чем необходимо изложить ст. 253 ТК РФ в редакции, учитывающей данные положения:

«Ограничивается применение труда женщин детородного возраста (от 18 до 49 лет) на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

Запрещается применение труда женщин детородного возраста на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Перечни производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин детородного возраста, и предельно допустимые нормы нагрузок для женщин детородного возраста при подъеме и перемещении тяжестей вручную утвер-

³¹ Конвенция № 103 МОТ «Об охране материнства» (принята в г. Женеве 28 июня 1952 г.). [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

ждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».

2. Правило о продлении срочного трудового договора с беременной женщиной до окончания беременности не только не направлено на достижение согласования интересов сторон трудового договора, а напрямую направлено на ущемление интересов работодателя. В связи с этим п. 2 ст. 261 ТК РФ³² необходимо изложить в следующей редакции: «Расторжение трудового договора по инициативе работодателя, а также в связи с истечением срока трудового договора не допускается с женщинами в период их нахождения в отпуске по беременности и родам.

В случае истечения срочного трудового договора в период отпуска по беременности и родам женщины работодатель обязан, по ее письменному заявлению, продлить срок действия трудового договора до окончания отпуска по беременности и родам».

³² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 31.12.2017). [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Для успешного и инновационного развития любого государства особенно важным является совершенствование правового регулирования общественных отношений, в том числе и тех, которые входят в предмет трудового права.

С помощью трудового законодательства можно управлять социальными процессами в обществе, косвенно влиять на экономическое развитие страны и тем самым способствовать построению инновационного государства. Поэтому в соответствии с концепцией демографической политики Российской Федерации перед наукой трудового права видится задача по разработке теоретически обоснованных, взвешенных предложений по реформированию законодательства о труде с учетом требований современного государства и общества.

Проведенное нами исследование позволило сделать выводы о том, что на современном этапе развития в законодательства о труде женщин и лиц с семейными обязанностями государство стремится обеспечить охрану труда женщин, а также создать благоприятные условия труда, позволяющие сочетать труд с материнством, способствовать созданию равных возможностей в сфере занятости независимо от различий пола и семейных обязанностей, но в то же время существует немало проблемных аспектов и остро стоит необходимость в поиске возможных решений.

Одним из таких актуальных аспектов нами видится проблема гендерной дискриминации, причиной которой является сложнейший комплекс обстоятельств: наличие в законодательстве специального регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями и установление специальных требований к условиям их труда.

К проблеме дискриминации тесно примыкает и проблема правового применения норм о труде указанной категории граждан, поскольку она вызвана нежеланием работодателя обременять себя предоставлением женщине и лицам с семейными обязанностями дополнительных прав, предусмотренных

государством. Об этом прямо свидетельствует судебная практика, примеры из которой рассмотрены в данной работе.

Руководствуясь вышесказанным, можно сделать вывод о том, что не смотря на обилие специальных норм в сфере труда, в настоящее время обе стороны трудовых правоотношений: и работодатель, и работник, могут находиться в весьма невыгодном положении, и особенно при злоупотреблении правом другой стороной.

Таким образом, были исследованы правовые основы указанных проблем, рассмотрена судебная практика и даны предложения по нормализации отношений. Пути совершенствования регулирования труда женщин в России были предложены:

- приведения норм российского законодательства в соответствие с нормами Конвенции МОТ № 103 «Об охране материнства»;

- пересмотра многочисленных норм о труде женщин и лиц с семейными обязанностями.

На сегодняшний момент трудовое законодательство изменилось и расширилось, законодателем даны разъяснения по поводу многих спорных моментов. Это говорит о постоянном росте внимания законодателя к накопившимся проблемам в данной сфере, о желании навести порядок и обеспечить нормальное функционирование всех участников отношений.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

I. Правовые акты

1 Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. – 2014. - № 31. - Ст. 4398.

2 Конвенция № 156 Международной организации труда «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» (принята в г. Женеве 23.06.1981 на 67-ой сессии Генеральной конференции МОТ). [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

3 Конвенция № 103 МОТ «Об охране материнства» (принята в г. Женеве 28 июня 1952 г.). [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

4 Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 N 138-ФЗ (ред. от 28.12.2017) // Собрание законодательства РФ. - 2002. - № 46. - Ст. 4532.

5 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 31.12.2017). [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

6 Федеральный закон от 19.05.1995 № 81-ФЗ (ред. от 28.03.2017) «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2018). [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

7 Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством». [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой си-

стемы «КонсультантПлюс».

8 Федеральный закон от 02 июля 2013 г. № 162-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации». [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

9 Указ Президента РФ от 30 мая 1994 г. № 1110 «О размере компенсационных выплат отдельным категориям граждан». Порядок их назначения и выплаты утвержден Постановлением Правительства РФ от 03 ноября 1994 г. № 1206. [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

10 Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин». [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

11 Постановление Правительства РФ от 06.02.1993 № 105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную». [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

12 Приказ Министерства здравоохранения РФ от 28 января 2002 г. № 18. [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

13 СанПиН 2.2.0.555-96 «Гигиенические требования к условиям труда женщин». [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

14 СанПиН 1.2.2584-10 «Гигиенические требования к безопасности процессов испытаний, хранения, перевозки, реализации, применения, обезвреживания и утилизации пестицидов и агрохимикатов». [Электронный ре-

курс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

15 Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 2 марта 2010 г. № 17. [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

16 Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 12 июля 2011 г. № 99. [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

II. Специальная литература.

17 Алексеенко, П.Г. Трудовое право России: учеб.-метод. пособие / П.Г. Алексеенко, Е.Г. Черкашина. - Благовещенск: Изд-во Амур. гос. ун-та, 2013. - 160 с.

18 Амаглобели, Н.Д. Трудовое право: учебник / Н.Д. Амаглобели, К.К. Гасанов, И.М. Рассолов. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014. - 503 с.

19 Артемова, М.В. Проблемы правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями / М.В. Артемова // Вестник образовательного консорциума. – Подольск: Автономная некоммерческая организация высшего профессионального образования «Московский областной гуманитарный институт», 2014. – С. 23-45.

20 Буянова, М.О. Трудовое право: учебник для бакалавров / М.О. Буянова. – М.: РГ-Пресс, 2018. – С. 74.

21 Буянова, М.О. Трудовое право России: учебник / М.О. Буянова, О.Б. Зайцева. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2017. - 572 с.

22 Выговская, И.Г. Трудовое право России / И.Г. Выговская, С.В. Колобова, О.С. Королькова; под общ. ред. М.В. Преснякова, С.Е. Чаннова. - Саратов: Поволжский институт управления им. П.А. Столыпина, 2014. – С. 147.

23 Гейхман, В.Л. Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева, О.В. Мацкевич; под ред. В.Л. Гейхмана. - М.: Юрайт, 2015. – С. 74.

24 Дзарасов, М. Э. Ответственность по нормам трудового права: учеб-

ное пособие / М. Дзарасов – М.: Проспект, 2018. – С. 45.

25 Захарова, Н.А. Трудовое право России: учебное пособие / Н.А. Захарова, В.Е. Резепова. - Саратов: Омега-Л, 2014.

26 Захарова, Н.А. Трудовое право: учебное пособие / Н.А. Захарова. - Саратов: Корпорация «Диполь», 2013. - 216 с

27 Клочков, М.А. Незаконное лишение работника возможности трудиться как основание материальной ответственности: монография / М.А. Клочков. – М.: Проспект, 2017. – С. 52.

28 Петров, А.Я. Особенности правового регулирования охраны труда женщин и лиц с семейными обязанностями / А.Я. Петров // Законодательство и экономика. – 2016. - № 7. С. 14-23.

29 Скачкова, Г.С. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации: постатейный / Г.С. Скачкова. – М: РИОР, 2017. – С. 56.

30 Федин, В.В. Трудовые споры: теория и практика: учебно-практическое пособие для вузов / В.В. Федин. – М.: Юрайт, 2015. – С. 54.

31 Чупрова, Е.В. Актуальные проблемы трудового права и права социального обеспечения: учебное пособие / Е.В. Чупрова. – М.: Проспект, 2018. – С. 52.

32 Шувалова, И.А. Правовые основы регулирования рабочего времени и времени отдыха: учебное пособие / И.А. Шувалова. – М.: Статут, 2018. – С. 123.

33 Шувалова, И.А. Трудовые права работников: научно-практическое пособие / И.А. Шувалова. - ИНФРА-М, 2017. – С. 25-35.

34 Юкина, И.И. Двуликий Янус гендерной политики в России / И.И. Юкина // Женщина в российском обществе. - 2011. - № 3. – С. 12.

III Судебная практика

35 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних». [Электронный ресурс]. Доступ

из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

36 Определение Конституционного Суда РФ от 22.03.2012 № 617-О-О. [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

37 Апелляционное определение Московского городского суда от 18.03.2013 по делу № 11-8082. [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

38 Решение Арбитражного суда Приморского края по делу А51-2116/2009 [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

39 Решение Серпуховского городского суда по делу № 2-1860/2017 ~ М-1648/2017. [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

40 Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Башкортостан от 08 июня 2010 года № 33-7691/2010. [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

41 Определение Судебной коллегии по гражданским делам Новосибирского областного суда от 26 декабря 2017 года № 33- 12511/2017. [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».