

Министерство образования и науки Российской Федерации
«Южно-Уральский государственный университет»
Юридический институт
Кафедра «Трудовое, социальное право и правоведение»

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ
Зав.кафедрой ТСПиП
к.ю.н., доцент
_____Г.Х. Шафикова
«21» мая 2018г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

ИНТЕРЕС РАБОТОДАТЕЛЯ ПРИ РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДА ЖЕНЩИН И
ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

ЮУрГУ – 40.03.01 – 2013.13–106–1839 Ю – 579

Научный руководитель выпускной
квалификационной работы
старший преподаватель
Протченко Е.А.

_____«21» мая 2018 г.

Автор выпускной
квалификационной работы
студент группы №579
Невзорова К.Р.

_____«21» мая 2018г.

Нормоконтролер
доцент кафедры
Филиппова Э.М.

_____«21» мая 2018г.

Челябинск 2018

ОГЛАВЛЕНИЕ

| | |
|--|----|
| ВВЕДЕНИЕ..... | 3 |
| 1 ГЛАВА ОБЩИЕ ВОПРОСЫ ИНТЕРЕСА РАБОТОДАТЕЛЯ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ..... | 6 |
| 1.1 Понятие и природа интереса работодателя..... | 6 |
| 1.2 Проблемы интереса работодателя..... | 17 |
| 1.3 Баланс интересов работников и работодателей в нормах трудового права . | 27 |
| 2 ГЛАВА СПОСОБЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИНТЕРЕСА РАБОТОДАТЕЛЯ ПРИ РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДА ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ | 38 |
| 2.1 Труд женщин и лиц с семейными обязанностями: понятийная характеристика | 38 |
| 2.2 Обеспечение интереса работодателя при увольнении беременных женщин | 47 |
| 2.3 Обеспечение интереса работодателя при увольнении женщин и лиц с семейными обязанностями..... | 57 |
| ЗАКЛЮЧЕНИЕ | 68 |
| БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК | 72 |

ВВЕДЕНИЕ

Тема выпускной квалификационной работы «Интерес работодателя при регулировании труда женщин и лиц с семейными обязанностями в трудовом праве».

Трудовое право на современном этапе развивается и совершенствуется в условиях глобализации, а также интеграции социальных и экономических процессов. Все более усиливающаяся роль наднационального воздействия на экономико-социальные процессы, происходящие в определенных странах, обуславливает потребность реформирования нормативного регулирования разных областей общественных отношений, в том числе, – социальных отношений.

В настоящее время в российской науке сложилось определенное понимание законных интересов работников и способов защиты таких интересов – представленная проблематика находит отражение в трудах таких исследователей как В.И. Миронов, И.А. Костян, Е.Б. Хохлов, И.О. Снигирева, Г.В. Хныкин и др.

Вместе с тем, необходимо отметить, что другая ситуация складывается в отношении разработанности проблемы интересов работодателя – очевидно, причиной тому послужило общепринятое мнение о том, что выступая исторически более незащищенной и слабой стороной трудовых правовых отношений, работник обладает отдельными законными интересами, при этом, работодатель должен действовать в условиях ограниченной дозволенности.

Актуальность выбранной темы определена, в первую очередь, отсутствием масштабно освещающих ее работ. Также актуальность темы работы следует не только из соображений научного порядка, но и из практической потребности урегулировать на практике определенные вопросы относительно защиты работодателями своих интересов.

Наконец, актуальность темы обуславливается потребностью научно-практических разработок в сфере сравнительно-правового анализа в связи с тем, что состояние современного рынка труда побуждает государства все более сближать свои системы права.

Краткий анализ литературы показал, что в различных источниках исследуемая тема отражена не полностью. Наиболее полно, на наш взгляд, данная тема разработана в монографических исследованиях, вузовских учебниках и учебных пособиях по трудовому праву следующих авторов: А.Л. Анисимов, М.О. Буянова, И.Г. Выговская, К.Н. Гусов, И.К. Дмитриева, В.В. Липовская, А.М. Лушников, В.И. Миронов, Ю.П. Орловский, О.В. Смирнов, М.Б. Смоленский, Л.А. Сыроватская и др.

Объект исследования – общественные отношения в сфере правового регулирования интересов работодателя в трудовом праве.

Предмет исследования – нормы российского трудового законодательства, соответствующие разделы и главы специализированной литературы, материалы правоприменительной практики и периодической печати, раскрывающие вопросы интересов работодателя при регулировании труда женщин и лиц с семейными обязанностями в трудовом праве.

Цель исследования – комплексно и детально проанализировать вопросы интересов работодателя при регулировании труда женщин и лиц с семейными обязанностями в трудовом праве, выявить актуальные проблемы в представленной сфере, сформулировать рекомендации по их разрешению.

Задачи исследования:

- рассмотреть понятие и природу интереса работодателя;
- выявить проблемы интереса работодателя;
- раскрыть баланс интересов работников и работодателей в нормах трудового права;
- проанализировать понятийную характеристику труда женщин и лиц с семейными обязанностями;

— рассмотреть обеспечение интереса работодателя при увольнении беременных женщин;

— изучить обеспечение интереса работодателя при увольнении женщин и лиц с семейными обязанностями.

Методологическая база исследования представлена следующими методами: методы анализа и синтеза, сравнительно-правовой, обобщения, системный, логический и диалектический методы научного познания. Данные методы позволили осуществить всесторонний, комплексный анализ предмета исследования, сделать теоретические выводы, на основе которых выработаны необходимые предложения по совершенствованию законодательства Российской Федерации в части правового регламентирования обеспечения интереса работодателя при регулировании труда женщин и лиц с семейными обязанностями в трудовом праве.

Нормативно-правовую базу исследования составили законодательные и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, регламентирующие вопросы обеспечения интереса работодателя при регулировании труда женщин и лиц с семейными обязанностями в трудовом праве.

Теоретическая значимость исследования заключается в том, что сформулированные автором теоретические выводы, практические рекомендации и предложения вносят определенный вклад в правовую науку, систематизируют научные знания по вопросам обеспечения интереса работодателя при регулировании труда женщин и лиц с семейными обязанностями в трудовом праве, а также могут быть использованы в дальнейших научных изысканиях. Практическое значение исследования состоит в том, что сформулированные в нем выводы и предложения могут быть использованы в ходе дальнейшего развития и совершенствования трудового законодательства Российской Федерации.

Структура работы обусловлена целью и задачами и состоит из введения, двух глав, заключения, библиографического списка.

ГЛАВА ОБЩИЕ ВОПРОСЫ ИНТЕРЕСА РАБОТОДАТЕЛЯ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

1.1 Понятие и природа интереса работодателя

Слово «интерес» происходит от латинского *interest* – иметь значение. В ТК РФ не закреплена дефиниция интереса, не предусмотрены отличительные признаки указанной категории в сравнении с «субъективным правом», хотя определение «интерес» обозначается во многих статьях трудового закона (ст. 2, 21, 22, 352, 358 и др.).

Понятию «законный интерес» в специализированных источниках уделяется большое внимание. Вместе с тем, представленный термин требует последующего анализа уже по причине того, что среди исследователей нет единства даже в понимании указанного термина. Следующим образом раскрывается исследование данного понятия в науке современного периода: «Большой частью, исследования интереса сводятся к тому, что ничего не понятно, нет никакой конкретности, подождем, что скажет законодатель...»¹. Всеми исследователями отмечается, что интерес – понятие, которое имеет много значений. Даже в рамках одной статьи законодательного источника категория «интерес» может применяться в разных значениях.

К примеру, ч. 1 п. 2 ст. 1 ГК РФ отмечает, что граждане (физические лица) и организации приобретают и реализуют свои гражданские права в своем интересе и своей волей. А на основании ч. 2 п. 2 ст. 1 ГК РФ гражданские права могут быть ограничены на основании закона федерального уровня и лишь в той мере, в какой это требуется в достижении защиты... прав и легальных интересов иных лиц².

¹ Кожевников В.В. Субъективное право и законный интерес: проблемы соотношения // Вестник Омского университета. – 2016. – № 1. – С. 45.

² Гражданский кодекс Российской Федерации часть 1 от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ // Российская газета. – 1994. – 11 декабря.

В первом из обозначенных отрывков интерес раскрывается как выгода, благо, а во втором – как явление такого же порядка, что и субъективное право. Нами анализируются конкретно законные интересы, а именно интересы, признанные законодателем, имеющие значение не только для определенного субъекта – их носителя, но и для всего правопорядка, защищаемые так же, как и субъективные права, но все же от них отличающиеся.

По нашему мнению, обнаружение данного отличия – одна из самых интересных проблем, образующихся при исследовании законного интереса. Также решение обозначенной проблемы позволит более ясно понять указанный правовой термин.

Иногда, вместе с тем, ученые смешивают законный интерес и субъективное право. Отдельные из них отмечают, что законный интерес можно осуществлять лишь посредством субъективного права: «Законный интерес может быть действительно удовлетворен лишь в пределах определенного субъективного права, так как в них находят выражение интересы лица, которые законодатель считает необходимыми, социально полезными, общественно значимыми»¹. Иные отмечают, что законный интерес может быть защищен лишь посредством субъективного права: «И, на самом деле, введение законодателем в тексты законодательных источников понятия «законные интересы» вместе с «правами» вовсе не означает, что им предоставляется равнозначная защита. В том случае, если интересу предоставлена охрана на основании непосредственного указания правовой нормы, то он автоматически получает статус субъективного права. Следовательно, право – есть юридически защищенный интерес»². Представленные подходы мы не можем разделить. Более верного подхода придерживаются, по нашему мнению, те исследователи, которые стремятся предусмотреть критерий, позволяющий разграничить

¹ Колмаков П.А. О законных интересах лица, к которому применяются принудительные меры медицинского характера // Уголовное право. – 2009. – № 2. – С. 132.

² Дзагоева Б.О. К вопросу о соотношении понятий право и законный интерес // Право и государство: теория и практика. – 2010. – № 7 (43). – С. 55.

законные интересы и субъективные права. Анализируемая категория выражает необходимость человека в соблюдении запретов и в реализации обязанностей иными людьми, ожидание подобного поведения от них. До тех пор, пока запреты и обязанности не нарушаются, у лица, обладающего законным интересом, нет никаких правовых средств и возможностей. Лишь в случае нарушения рассматриваемого интереса у него образуется право на обращение в компетентный орган за защитой. Принимая во внимание данные рассуждения, можно прийти к заключению, что наделение человека законным интересом не выражает предоставления ему какой-нибудь возможности (в отличие от наделения субъективным правом), но подобное наделение устанавливает того субъекта, в пользу которого (в чьих интересах) закреплены те либо другие запреты и обязанности и который имеет право требовать привлечения к ответственности в случае несоблюдения запретов и неисполнения обязанностей¹. Проследить разницу между субъективными правами и законными интересами можно и на примере регулирования трудовых правоотношений. В ч. 1 ст. 93 ТК РФ закреплено, что работодатель обязан установить неполный рабочий день (смену) либо неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, а также лица, реализующего уход за больным участником семьи. Нужно признать, что в данном случае у указанных категорий лиц налицо имеется субъективное право, а вот у иных работников, не указанных в ч. 1 ст. 93 ТК РФ, возникает лишь законный интерес, то есть стремление в установлении работодателем неполного рабочего дня. В ст. 1 ТК РФ в качестве одной из целей анализируемого законодательства указана защита прав и интересов сторон трудового договора. Одной из главных задач обозначается формирование необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов работников, работодателей и государственных

¹ Бартов А.А. Соотношение субъективных прав и законных интересов // Пробелы в российском законодательстве. – 2014. – № 3. – С. 3.

интересов¹. В основе каждого интереса находится потребность, которая выступает необходимой для образования цели и путей ее реализации. Эффективное нормативное регламентирование трудовых отношений возникает лишь тогда, когда принимаются во внимание интересы всех субъектов трудового права. Защита интересов и закрепление баланса между ними – актуальная проблема современности. Как отмечает Ю.А. Тихомиров, «проблема интересов – это проблема движущей силы сферы права. Интерес образует правовую регуляцию, предоставляет нормам реальную жизнь»².

Развитие рыночной экономики в России способствовало увеличению организаций, осуществляющих производство товаров широкого потребления и оказывающих услуги населению. По мере роста предпринимательства растет и спрос на рабочую силу. Действующий ТК РФ ориентирован на создание новых хозяйствующих субъектов, организацию новых рабочих мест, реализацию частной инициативы. Все это влечет появление большого числа работодателей, деятельность которых, в свою очередь, направлена на реализацию собственных коммерческих интересов и интересов в сфере труда.

Работодатель в трудовом праве выступает в качестве одного из субъектов трудовых отношений. На основании ст. 20 ТК РФ, работодатель – физическое лицо либо организация (юридическое лицо), вступившее в трудовые отношения с работником. Содержание любого понятия раскрывается через его основные признаки. Так, к примеру, А.Л. Анисимов указывает следующие признаки категории «работодатель»: 1) право самостоятельного приема на работу; 2) отдельный расчетный счет в банке; 3) наличие обособленного фонда заработной платы; 4) самостоятельный баланс. Е.Б. Хохлов анализирует работодателя как субъекта трудового права, способного: 1) предоставить работу; 2) оплатить труд работника; 3) нести ответственность по обязательствам, вытекающим из факта его участия в трудовых и других

¹ Анисимов А.Л. Трудовое право: учебник. – М.: Статут, 2015. – С. 85

² Тихомиров Ю.А. Управленческое решение: учебно-практическое пособие. – М.: Проспект, 2004. – С. 146.

отношениях, регламентируемых трудовым правом (являться деликтоспособным)¹.

О.В. Смирнов указывает, что работодатель должен:

1) обладать правом подбора, расстановки кадров и материального поощрения, а также другое имущество, необходимое для реализации задач, связанных с организацией и использованием труда служащих и рабочих;

2) пользоваться правом разрабатывать и утверждать для себя структуру и штаты применительно к типовым структурам и штатам, утверждаемым вышестоящим органом хозяйственной власти;

3) располагать оперативной самостоятельностью в расходовании данных фондов и нести независимую имущественную ответственность за причинение ущерба перед служащими и рабочими, а также перед иными субъектами общественных отношений, регламентируемых трудовым правом².

Как правило, трудовой договор с работниками оформляется организацией. Вместе с тем, физические лица также могут являться работодателями, если они осуществляют деятельность предпринимательского характера без формирования юридического лица либо вступают в трудовые отношения с иными лицами в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства, к примеру, когда гражданин принимает на работу домработницу, гувернантку, секретаря, помощника и др. Трудовая правосубъектность организации возникает с момента ее государственной регистрации.

Как отмечает О.В. Смирнов, правосубъектность работодателя раскрывается имущественным и оперативным критериями. Последний связан с умением работодателя производить подбор и расстановку кадров, организовывать труд работников, формировать обязательные условия для их высокопроизводительной и качественной деятельности. Имущественный

¹ Хохлов Е.Б. Трудовое право: учебник. – М.: Норма, 2014. – С. 92.

² Смирнов О.В. Трудовое право: учебник. – М.: Юрайт, 2014. – С. 118.

критерий подразумевает присутствие у работодателя основных и оборотных средств, фонда оплаты труда¹.

Собственник организации может сам лично руководить юридическим лицом, выступая в качестве прямого работодателя, либо нанять лицо для реализации указанной функции. В последнем случае правовой статус руководителя предприятия довольно не обычен с подхода трудового права. Так, с одной стороны, он выступает работником, состоящим в трудовых отношениях и реализующим на основании трудового договора особенную трудовую функцию. С иной стороны, данное лицо – представитель работодателя, что влечет предъявление к нему особенных требований при осуществлении возложенных на него трудовых обязанностей. Последний обладает правом приема, перевода, наложения дисциплинарных взысканий, увольнения и др.

Деятельность любого работодателя, прежде всего, ориентирована на достижение целей предпринимательства. Вместе с тем, достижение указанных целей не представляется возможным без согласованной деятельности его работников. Подход работодателя в нормативном регламентировании труда устанавливается его интересами. Он должен осуществлять свои интересы на основании ТК РФ, нормативных источников о труде субъектов, а также локальных нормативных актов определенного предприятия.

Интересы анализируемого лица связаны с предусмотрением и реализацией его компетенции в ключевых институтах трудового права. В зависимости от содержания таковых, подразделяются и правовые средства обеспечения интересов работодателя. В специализированных источниках указывают материальные, организационные и производственные интересы работодателя. Каждой группе интересов соответствуют определенные институты трудового права². Рассмотрим каждую группу отдельно.

¹ Смирнов О.В. Трудовое право: учебник. – М.: Юрайт, 2014. – С. 119.

² Куликова В.Н. Понятие и виды интересов в трудовом праве // Трудовое право. – 2015. – № 6. – С. 96.

Организационные интересы работодателя реализуются в рамках приема работников, их испытания, расстановки кадров, применения дисциплинарной ответственности, увольнения работников.

Каждый работодатель заинтересован в привлечении, удержании или обучении новых специалистов. Для набора квалифицированных работников работодатели обращаются к кадровым агентствам. Например, в Москве за подбор одного специалиста работодатель платит агентству около 15 % годового дохода работника. Цена за услуги кадрового агентства складывается из себестоимости, то есть реальных расходов агентства, и платы за риски, в случае отзыва заказа работодателем в процессе поиска кандидата. Работодатель может ограничиться простой подачей объявления о приеме на работу. Только в данном случае в объявлении должна присутствовать нестандартная идея, которая бы выделяла его среди огромного количества подобных.

Возможны случаи, когда нет необходимости искать нового сотрудника, а достаточно удержать работника. Для этого работодатель описывает все положительные моменты взаимного сотрудничества или же предоставляет сотруднику дополнительную выгоду¹.

Прием на работу производится путем заключения трудового соглашения. Согласно ст. 56 ТК РФ трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, на основании которого работодатель должен предоставить работнику работу по определенной трудовой функции, обеспечить условия труда, закрепленные ТК РФ и другими правовыми источниками, включающими трудо-правовые нормы, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными источниками и обозначенным соглашением, в полном размере и своевременно выплачивать заработную плату работнику, а последний должен лично осуществлять предусмотренную данным соглашением трудовую функцию в интересах, под контролем и управлением работодателя, соблюдать

¹ Стрыгина М.А. Некоторые особенности правового регулирования интересов работодателя как субъекта трудового права // Общество и право. – 2016. – № 1. – С. 17.

правила внутреннего трудового распорядка, функционирующие у данного работодателя.

Обратим внимание на то, что понятие «трудовой договор» было обновлено ФЗ от 05 мая 2014 г. № 116-ФЗ. В соответствии с данным законом ч. 1 ст. 56 после слов «трудовую функцию» дополнена словами «в интересах, под управлением и контролем работодателя».

В целях реализации интересов работодателя в ст. 21 ТК РФ закреплены обязанности работника: добросовестно осуществлять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка; соблюдать дисциплину труда; осуществлять предусмотренные нормы труда; соблюдать требования по обеспечению безопасности труда и охране труда; бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе, к имуществу иных лиц, находящемуся у работодателя, если последний несет ответственность за сохранность данного имущества) и иных сотрудников; незамедлительно сообщить непосредственному руководителю либо работодателю об образовании ситуации, выражающей угрозу жизни и здоровью лиц, сохранности имущества работодателя (в том числе, имущества иных лиц, находящегося у работодателя, если последний несет ответственность за сохранность данного имущества).

Вместе с обязательными условиями, закрепленными в ст. 57 ТК РФ, в трудовой договор могут быть включены дополнительные условия: об испытании; об уточнении места работы (с обозначением структурного подразделения и его местонахождения) и (либо) о рабочем месте; об обязанности работника отработать после обучения не меньше предусмотренного договором периода, если обучение осуществлялось за счет средств работодателя; о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и другой); о видах и об условиях дополнительного страхования работника; об улучшении социально-бытовых условий последнего и участников его семьи; об уточнении применительно к

условиям работы указанного работника прав и обязанностей последнего и работодателя, предусмотренных ТК РФ и другими правовыми источниками, включающими трудо-правовые нормы. Рассмотрим подробнее некоторые из них. Устанавливая испытание при приеме на работу, работодатель стремится обеспечить свои интересы по подбору квалифицированных специалистов. Если в трудовом договоре отсутствует запись об сроке испытания, признается, что работник без испытания принят на работу. По итогам испытания работник или продолжает деятельность на основании трудового договора, или увольняется¹.

Большое внимание необходимо обратить на обеспечение интересов работодателя, связанного с неразглашением работником данных, образующих государственную, коммерческую и служебную тайну.

В случае разглашения работником сведений, образующих коммерческую либо служебную тайну, работодатель, вопреки оформленному трудовому договору, может уволить его по пп. «в» п. 6 ст. 81 ТК РФ и привлечь к материальной ответственности в полном размере причиненного ему ущерба.

В ряде случаев на практике образуются ситуации, когда работодатель привлекает работника к дисциплинарной ответственности за разглашение охраняемой законом тайны, несанкционированную передачу персональных данных гражданина и неисполнение требования непосредственного руководителя и увольняет его. Работники зачастую в судебном порядке обжалуют подобные действия работодателя². С лицами, допущенными к государственной тайне, трудовой договор может быть заключен только после их полной проверки соответствующими органами. Реализация интересов работодателя обусловлена также возможностью применения к работнику дисциплинарной ответственности. ТК РФ основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности считает дисциплинарный проступок. Под

¹ Липковская В.В. Интересы работодателя в трудовом праве: дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2011. – С. 63.

² Решение Центрального районного суда г. Челябинска от 11 января 2017 г. по делу № 2-1008/2017, Решение Ленинского районного суда г. Тюмени от 13 марта 2017 г. по делу № 2-2414/2017 // <http://sudact.ru/>

последним подразумевается противоправное, виновное неисполнение либо ненадлежащее исполнение сотрудником возложенных на него должностных обязанностей, влекущее за собой применение мер дисциплинарного воздействия, а также иных мер правового воздействия, предусмотренных в действующем законодательстве. Дисциплинарная ответственность осуществляется с использованием разнообразных юридических средств¹.

Интерес работодателя, в указанном случае, ориентирован на упорядочение трудовых отношений, воспитание работников и восстановление нарушенных общественных отношений, предупреждение дисциплинарных правонарушений. Если сохранить соответствующие отношения с работниками невозможно, то в данном случае возникает вопрос о разумном способе их увольнения. В специализированных источниках предлагают прекращать трудовые отношения по соглашению сторон, что позволяет при увольнении уменьшить ошибки, снизить издержки выплат по компенсации и формирует сложности при обжаловании в судебном порядке. При этом, с подхода органов суда, в массовой практике увольнения по соглашению сторон можно наблюдать порочность данного соглашения со стороны соблюдения прав работника. Действия работодателя могут быть расценены как понуждение к оформлению указанного соглашения.

В ряде случаев на практике образуются ситуации, когда работодатель, стремясь уволить работника, принуждает его подготовить заявление об увольнении по собственному желанию, в противном случае, угрожает увольнением по соответствующей статье. Вместе с тем, увольняя по соответствующей статье ТК РФ, работодателем должны быть соблюдены все требуемые процедуры, следовательно, это довольно сложный процесс. Иначе работник имеет право обратиться с жалобой в инспекцию по труду, а копию жалобы он может вручить работодателю в целях подтверждения намерения

¹ Миронов В.И. Правоприменение норм Трудового кодекса Российской Федерации: монополия работодателя? // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2014. – № 5. – С. 37.

отстаивать свои интересы всеми способами, предусмотренными законом. После расторжения трудового договора по собственной инициативе, работник вправе обратиться в суд и подтвердить, что работодатель вынудил его оформить заявление. Следовательно, прибегая к подобным мерам, работодатель рискует материально.

Реализация материальных интересов работодателя связана, прежде всего, с институтами оплаты труда и привлечения к материальной ответственности. В соответствии с ТК РФ, работодателю предоставлено право на установление системы заработной платы, размеров тарифных ставок, окладов в соглашениях, коллективных договорах, локальных нормативных правовых актах организации, трудовых договорах. Интересы работодателя направлены на то, чтобы активизировать трудовое поведение работников, направить их на достижение стоящих перед организацией задач. Материальная ответственность работника выражает собой юридическую обязанность возместить в границах и порядке, предусмотренных трудовыми правовыми источниками, прямой действительный ущерб, причиненный предприятию его противоправным виновным поведением. Вышеуказанный институт, с позиции защиты интересов работодателя, обеспечивает возможность взыскания с работника компенсации за причиненный им ущерб. Так, к примеру, 29 марта 2017 г. ООО «Равис-птицефабрика Сосновская» были привлечены работники к материальной ответственности за недостачу. При сдаче птицы выявлена недостача 35 голов. По данному факту работодатель вынес приказ, которым была установлена их вина в ненадлежащем осмотре птицеголовья и взыскана недостача с работников¹.

Как следует из другого примера – ООО «Темп-Автотех» был привлечен к материальной ответственности работник – водитель-экспедитор Токарев И.С.

¹ Решение Троицкого районного суда Челябинской области от 31 июля 2017 г. по делу № 2-193/2017 // <http://sudact.ru/>

Работник при проведении погрузочных работ, отъезжая от рампы на автомобиле ГАЗ-2747, повредил фургон¹.

Особое место в системе интересов работодателя занимают производственные интересы. Если работодателю необходима высокая производительность труда, то он заинтересован в контроле охраны труда. Так, работодателю необходимо следить за уровнем знаний работников в области охраны труда, их обучению, в случае возникновения внештатной ситуации, проводить медицинские осмотры. Все эти производственные мероприятия обеспечивают работодателю уменьшение расходов, которые могли бы возникнуть при несчастном случае, из-за нарушения требований охраны труда.

Таким образом, трудовое законодательство защищает интересы не только работников, но также ориентировано на обеспечение материальных, организационных и производственных интересов работодателя. Можно утверждать, что в настоящее время в России существуют объективные предпосылки для развития такой системы урегулирования трудовых отношений, при которой достигался бы оптимальный баланс интересов работников и работодателей.

1.2 Проблемы интереса работодателя

Трудовое право, как самостоятельная правовая отрасль, образовывалось как комплекс норм, призванных обеспечить, в первую очередь, охрану работника от злоупотреблений работодателя. Некоторые исследователи полагают, что работник – всегда более незащищенный участник трудовых правоотношений – данное обуславливается и недостаточностью санкций для работодателей за нарушение соответствующих законодательных норм,

¹ Решение Карталинского городского суда Челябинской области от 10 марта 2017 г. по делу № 2-153/2017 // <http://sudact.ru/>

неэффективностью профсоюзов, серьезной конкуренцией работников на рынке труда и др.¹

Неравное положение сторон трудового договора часто раскрывает и само строение ТК РФ. Так, среди 19 принципов трудового права, предусмотренных в ст. 2 ТК РФ, лишь 4 посвящены правовому статусу анализируемого лица (участие работодателей и их объединений в договорном регламентировании трудовых отношений; социальное партнерство, право работодателя требовать от работников реализации ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя; право на объединение для охраны своих прав и интересов; государственные гарантии по обеспечению прав работодателей).

На практике же, нарушение ТК РФ можно наблюдать с обеих сторон трудового договора. Также повышенное внимание отечественного законодателя к охране прав и интересов работника, в ряде случаев, приводит к недооценке интересов работодателя, как участника анализируемых отношений, в результате чего последний несет не только материальный вред, но и вред неимущественного характера, ввиду того, что предусмотренный в нормативных источниках механизм защиты прав работодателей в действительности намного слабее, чем правовой потенциал охраны прав и интересов работников.

Нерезультативность механизма защиты интересов работодателя и потребность придания интересам работников и работодателей равновесия блокируются на сегодняшний день следующими факторами: прежде всего, ответственность перед государством в лице его компетентных структур за любые решения, принимаемые в пределах трудовых отношений на базе диспозитивных норм ТК РФ, несет лишь работодатель.

Также на основании предписаний, установленных в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2, работодатель обладает правомерным интересом результативно реализовывать деятельность,

¹ Братерская А.М. Соглашение о неконкуренции как способ защиты интересов работодателя // Молодой ученый. – 2016. – № 7. – С. 486.

рационально управлять кадрами и своим имуществом¹. Вместе с тем, осуществлению работодателем таких интересов, как материально-технические, организационные, конкурентные, информационные, препятствует факт отсутствия предусмотренных ТК РФ субъективных прав и интересов работодателя. Необходимо указать, что речь не идет о том, что любой интерес либо всякое субъективное право работодателя должны найти детальное предусмотрение в ТК РФ и признание.

Наиболее перспективными для права любой страны (включая, РФ) выступают те предписания, которые могут быть включены в правовые источники в достижении их развития без форсирования кардинальных правовых реформ.

Кроме того, трудовые правовые отношения выступают одним из видов правовых отношений, которому присуща общность интересов сторон. Отечественному правосознанию в настоящее время чуждо понимание того, что становление трудовых отношений возможно лишь в случае взаимодействия работников и работодателей, нахождения компромисса и согласования их интересов. Нарушения прав и интересов работников зачастую выступают предпосылкой ужесточению положений ТК РФ, в то время как отсутствие правовых механизмов защиты интересов работодателя не способствует их смягчению либо развитию в направлении закрепления справедливого баланса интересов сторон в трудовом праве.

На сегодняшний день отечественное трудовое право нуждается в закреплении баланса прав сторон трудового договора, который должны поддерживать не только работники и работодатели, но и специализированное законодательство.

ТК РФ, вступивший в силу с 01 февраля 2002 г., затронул вопрос об изменении существовавшего ранее баланса интересов работников и

¹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2004. – № 9.

работодателей. Если старый КЗоТ РФ выдвигал своей главной целью всестороннюю защиту трудовых прав работников, то ключевая идея ныне действующего ТК РФ заключается в защите прав и интересов не только работников, но и работодателей (ст. 1)¹.

Баланс интересов работников и работодателей может быть восстановлен, если понятие «интерес работодателя» и способы, средства защиты подобного интереса найдут предусмотрение в отечественном ТК РФ. В частности, одним из признанных мировым сообществом правовых инструментов защиты анализируемых интересов выступает соглашение о неконкуренции, которое выступает одним из выражений принципа лояльности в трудовом праве. Функционирование указанного принципа в широком понимании состоит в формировании такого отношения работника к труду, при котором последний не будет допускать никаких действий, которые бы были способны нанести ущерб интересам первой стороны (разглашение клиентских списков, разглашение порочащих сведений о работодателе, корпоративной тайны, неоправданный переход в конкурирующую организацию).

Также вышеуказанный принцип в узком понимании выступает способом обеспечения конкурентного интереса работодателя, так как позволяет последнему посредством договора исключать возможность для работника использовать свой труд в организации-конкуренте. Борьба предприятий за квалифицированных работников в конкретной сфере происходит не случайно. В ряде случаев, работодатели оплачивают дорогостоящее образование своим работникам, организациями финансируется повышение квалификации, переподготовка и обучение сотрудников, чтобы они отвечали требованиям «сегодняшнего и завтрашнего дня», а не «вчерашнего».

Следовательно, работник, в которого организация инвестирует материально, выступает ценным сотрудником не только для

¹Стрыгина М.А. Проблема согласования интересов работника и работодателя в условиях финансового кризиса // Вопросы трудового права. – 2015. – № 9. – С. 27.

проинвестировавшей в него организации, но и для значительного рынка работодателей. Соответственно, потенциальный переход на иную работу может причинить не только неудобства, связанные с организацией трудового штата, но и, как правило, существенный материальный ущерб прошлому работодателю.

Всегда ли связан уход работников с нарушением персонала принципа лояльности? Не всегда, вместе с тем, ценный работник, уходящий из организации, может серьезно навредить компании, оставляя прошлое место трудовой деятельности и начиная трудиться на конкурирующую организацию либо снабжая компанию-конкурента конфиденциальной деловой информацией предприятия – прошлого работодателя.

Многие организации, таким образом, стремятся связать своих сотрудников обязательством не конкурировать и наложить на них иные условия ограничивающего характера, которые бы вступили в силу по окончании работы данных сотрудников¹.

Большой частью, сущность соглашения выражается в добровольном принятии работником обязательства об отказе от трудоустройства в конкурирующих с текущим работодателем компаниях либо отраслях деятельности в течение установленного времени после прекращения трудовых отношений. Относительно правового статуса вышеуказанного соглашения, отметим, что по общему правилу, на основании действующих нормативных источников РФ, данное соглашение не может быть принудительно исполнено в судебном порядке.

Одним из ключевых принципов трудового права, закрепленных в ст. 2 ТК РФ, выступает следующий принцип: каждый работник обладает правом на свободу труда. Под последней можно подразумевать не только само право на труд, право на выбор вида профессиональной деятельности, право сотрудника

¹Миронов В.И. Правоприменение норм Трудового кодекса Российской Федерации: монополия работодателя? // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2014. – № 5. – С. 37.

распоряжаться своими способностями к труду, но и право на смену места работы.

По причине вышеуказанного начала отечественного трудового права работнику не может быть отказано в возможности смены работодателя. На практике, многие работодатели (прежде всего, организации с иностранным управлением) зачастую включают анализируемое соглашение в трудовые договоры и иные документы, связанные с «моральными» обязательствами сотрудника и не подлежащие исполнению в судах России.

На сегодняшний день возможность использования представленного соглашения в РФ блокируется не столько присутствующим препятствием в виде принципа Конституции, сколько отсутствием необходимого законодательного регламентирования статуса работодателя в трудовом праве¹.

Ввиду того, что институт данного соглашения выступает новым для права РФ, необходимо принимать во внимание эффективный правовой опыт других стран при разработке его законодательного регулирования.

Опыт ФРГ может быть успешным примером нахождения необходимого нашей стране компромисса между правом на свободный труд и потребностью защиты организаций от угроз их текущей рентабельности в результате ухода работника.

В ФРГ право на труд раскрывается как абсолютное право, а именно как свобода труда. («*Berufsfreiheit*» – ст. 12 Основного закона). Предметное правовое регламентирование рассматриваемого соглашения представлено в Гражданском Торговом Уложении. По причине того, что соглашение о неконкуренции неоспоримо выступает ограничением права сотрудника на свободный выбор профессиональной деятельности, запрет конкуренции анализируется как «соглашение между торговым служащим и принципалом,

¹Сойфер Ф.Г. О реальных возможностях правового обеспечения интересов работодателей // Юридическая техника. – 2014. – № 3. – С. 118.

которое ограничивает служащего в его профессиональной работе после окончания трудовых отношений по службе».

Анализируемое соглашение признается правом Германии недействительным, если оно не устанавливает компенсации.

На основании п. 2 ст. 74 ГТУ, соглашение о неконкуренции будет иметь юридическую силу, если оно закрепляет надбавку в величине от 50 % от суммарного заработка за предыдущий год (включая все денежные и неденежные выгоды) в течение каждого года, в течение которого это соглашение предполагается быть действительным. Также предельный срок функционирования анализируемого соглашения – 2 года после даты прекращения трудовых отношений¹.

Однако ГТУ обязывает работодателя согласовать более короткий срок, если он достаточен для охраны его законных интересов либо если более продолжительный период будет выступать неразумным препятствием для профессиональной карьеры сотрудника и его способности зарабатывать себе на жизнь. При этом, запрещение конкуренции выступает необязательным, если не служит охране правомерного делового интереса организации. В случае нарушения сотрудником соглашения работодателю предоставляется право удержать компенсацию, причитающуюся работнику. Более того, он имеет право требовать возмещения убытков на основании нарушения обязанностей по договору (Раздел 280 пункт 1 ГТУ).

Предпосылки для придания в нашей стране юридической силы рассматриваемым соглашениям уже сложились и обуславливаются как процессом глобализации и усилением конкуренции на рынках труда, так и логичными рассуждениями, которые образуются у сторон трудовых отношений в ходе соответствующей деятельности: требуется защита информации, материальных ресурсов работодателя, трудовых кадров с помощью

¹Братерская А.М. Соглашение о неконкуренции как способ защиты интересов работодателя // Молодой ученый. – 2016. – № 7. – С. 488.

ограничения работника в возможности реализовывать трудовую деятельность у организаций-конкурентов.

Следовательно, считается разумным в достижении защиты интересов работодателя предусмотреть в трудовом праве России такой институт, как соглашение о неконкуренции. Необходимо указать, что закрепление подобного института в отечественном трудовом праве предполагает заимствование опыта зарубежных стран: законодательное регламентирование анализируемого соглашения в ФРГ позволяет расценивать данное соглашение, как институт, сущность которого заключается не в ограничении права сотрудника на труд, а в преобразовании данного права за счет добровольного принятия работником на себя определенных условий ограничивающего характера, предусмотрения необходимой компенсации при оформлении соответствующего соглашения, санкций за нарушение условий данного соглашения и максимального срока его действия.

Примечания: Если материальный ущерб легко поддается денежной оценке и выражается в виде суммы средств, затраченных работодателем на повышение квалификации, профессиональную подготовку сотрудника, восстановление и организацию трудового штата после ухода работника, то под немущественным вредом подразумевается редко поддающаяся денежной оценке, сама потенциальная опасность раскрытия сведений конфиденциального характера, информации о деловых связях компании, о новых технологиях, методах осуществления бизнеса.

Ст. 12 Основного Закона ФРГ: «все немцы обладают правом свободно избирать профессию, место учебы, работы. Реализация профессиональной деятельности может регламентироваться законом либо на основании последнего. Никто не может быть принужден к осуществлению какой-нибудь

трудовой деятельности, за исключением обычной по характеру, всеобщей и равной для всех общественной повинности»¹.

Мировой практике известны два варианта осуществления выплат (компенсации) по рассматриваемому соглашению – во время действия трудового договора и после его прекращения. На основании права Германии первый вариант более предпочтителен, ввиду того, что формирует дополнительный стимул сотруднику соблюдать условия соответствующего соглашения. В случае нарушения последнего работник должен вернуть уплаченные ему за предыдущие этапы суммы, что выступает более серьезной санкцией, чем неполучение выплаты в дальнейшем.

В США также распространенной формой защиты от возможных неприятностей является контракт о неконкуренции. Конечно, данный договор покрывает лишь отдельные стороны, но в качестве дополнения к основному трудовому соглашению либо к договору о конфиденциальности (или же как отдельный документ) может доставить много проблем работнику, который нарушит его условия или вовсе откажется от подписания².

Общий смысл договора состоит в том, что сотрудник добровольно отказывается конкурировать с работодателем или трудиться на его конкурентов во время непосредственного законного сотрудничества с работодателем и/или в течение определенного срока после расторжения трудовых отношений. В США работодатель зачастую требует подписать данное соглашение вместе с трудовым соглашением либо же при увольнении.

Подобный договор требует к себе особенного внимания, так как в отдельных штатах он не имеет никакой юридической силы, к примеру, в Калифорнии. По сути, лишь благодаря этому стало возможным существование и быстрое развитие Кремниевой долины, где сотрудники имели возможность

¹ Братерская А.М. Соглашение о неконкуренции как способ защиты интересов работодателя // Молодой ученый. – 2016. – № 7. – С. 489.

² Липковская В.В. Интересы работодателя в трудовом праве: дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2011. – С. 66.

беспрепятственно менять работу и делиться секретами успеха предыдущих работодателей с теми организациями, которые могли предложить более выгодные материальные условия.

При этом, в значительной части штатов необходимо быть готовым к тому, что подписание анализируемого соглашения носит обязательный характер и предусмотрено законом. Цель данного документа – защитить работодателя от того, что его уникальная идея или разработки могут быть использованы уволившимся сотрудником в личных целях для создания подобного предприятия или переданы в пользование третьим лицам, например, конкурирующему предприятию, которое берет его на работу.

Необходимость подписания договора имеет под собой абсолютно разумные основания, но на практике иногда очень сложно соблюдать баланс между интересами работодателя и работника. Так, если и работодатель, и работник трудятся в какой-то довольно узкой специализации, то после увольнения последний буквально подвергается риску безработицы, поскольку его практические «знания» являются, по сути, коммерческой тайной его бывшего работодателя.

С другой стороны, если сотрудник отказывается подписывать договор о неконкуренции в момент найма, то он может не получить работу по этой причине. Если он уже работает, его могут уволить, лишив существенных льгот, дополнительных выплат или выходного пособия. Работодатель имеет полное право на судебное преследование бывшего сотрудника, если последний не подписал договор при увольнении. Соответственно, работник согласен не разглашать тайны и любую другую ценную информацию и не создавать конкуренцию работодателю в период трудоустроенности и/или на протяжении некоторого времени (четко оговаривается) после окончания трудовых отношений, но взамен получает компенсацию за ущемление его прав и/или

пособие по безработице, чтобы покрыть риски возможных проблем с поиском работы и возможностью зарабатывать на жизнь¹.

Таким образом, в целях защиты интересов работодателя признаем целесообразным законодательное закрепление соглашения о неконкуренции в нормах ТК РФ.

1.3 Баланс интересов работников и работодателей в нормах трудового права

Трудовое право, выступая частно-публичной отраслью, на основании ч. 1 ст. 1 ТК РФ призвано гарантировать права и законные интересы обеих сторон трудового договора.

Процессу осуществления прав и свобод как сотрудниками, так и работодателями присуща автономия воли участников, не такая большая, как в гражданском праве, но достаточная, чтобы возникла необходимость говорить об обеспечении баланса интересов работника и работодателя.

Понятие «баланс интересов» характерно не только трудовому праву. К примеру, А.В. Минбалева обозначает баланс прав и законных интересов личности, социума и государства в качестве одного из начал информационной деятельности. Соответственно, в ходе обеспечения подобного баланса в трудовом праве следует принимать во внимание специфику субъектного состава и содержания трудовых отношений, в которых работник находится в зависимом положении от работодателя. В данном случае функцией вышеуказанного права должно выступать компенсирование «неравного» положения сторон трудового договора с помощью усиленной защиты интересов работодателя. В представленной связи актуальным выступает вопрос

¹Липковская В.В. Интересы работодателя в трудовом праве: дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2011. – С. 67.

о соотношении баланса интересов сторон трудового договора с началом юридического равенства в данном праве.

Обеспечение баланса интересов участников трудового договора не должно анализироваться в аспекте юридического равенства указанных участников, о чем говорят отдельные ученые. Взаимное юридическое положение работника и работодателя отличается равенством при оформлении и прекращении трудового договора и отношениями власти и подчинения в ходе трудовой деятельности.

Предусмотренный в Основном Законе РФ принцип указанного равноправия должен использоваться только к однородным субъектам, которые на основании закона должны иметь равный комплекс субъективных прав и юридических обязанностей. Кроме того, указанный принцип должен анализироваться в аспекте равенства данных субъектов перед законом и судом, а именно с подхода юридической ответственности. По смыслу гл. 2 Основного Закона РФ начало равноправия обращено, в первую очередь, к лицам, которые, находясь в одной и той же правовой ситуации, должны обладать равными правами, свободами, гарантиями, обязанностями. В данном значении представленный принцип необходимо анализировать в отношении или сотрудников, или работодателей, при этом никогда не сравнивая указанных участников между собой, так как набор прав и обязанностей работников совершенно не такой, как у противоположной стороны. Вместе с тем, относительно анализируемого правового отношения можно говорить о потребности соответствия прав и обязанностей работников правам и обязанностям работодателя, что и выступает определенным балансом интересов сторон. Вместе с тем, абсолютной взаимозависимости обязанностей работодателя и прав работников нет. В определенных случаях

соответствующие права сотрудников и обязанности работодателей имеют различное правовое наполнение, объем, содержание¹.

Так, на основании абз. 4 ч. 1 ст. 21 ТК РФ работник обладает правом на выплату заработной платы, своевременно и в полном объеме согласно своей квалификации, сложности труда, качества и количества осуществленной работы. Соответственно, работодатель гарантирует последнему только равную оплату за труд равной ценности и выплату заработной платы в полном размере и в предусмотренный срок. При использовании данных положений на практике образуется ситуация, при которой работодатель не всегда принимает во внимание, к примеру, сложность и количество труда сотрудника. Например, на основании ст. 151 ТК РФ при совмещении профессий (должностей) ему производится доплата, но размер подобной доплаты законом не закреплена и должен устанавливаться соглашением сторон. В ряде случаев, пользуясь этим, работодатель не производит подобные выплаты работникам, указывая на то, что подобная выплата не закреплена соответствующим соглашением. Несмотря на то, что законодатель провозглашает потребность обеспечения интересов обеих сторон, средства достижения указанных целей не могут быть равными. Обозначенное, в частности, подтверждается тем, что в положениях Конституции РФ и ТК РФ устанавливается разное сочетание начал, ориентированных на обеспечение прав и законных интересов сторон трудового правоотношения. Во-первых, нормы Основного Закона РФ, влияющие на отношения в области наемного труда, следует рассматривать как гарантии прав работников, но не работодателей. Единственной нормой Конституции, прямо затрагивающей трудовые права работодателей, выступает предписание ст. 30 Основного Закона РФ, устанавливающей право на объединение. Данным правом могут пользоваться и работодатели. При этом, очевидно, что указанное право не может анализироваться как ключевое, а в связи с этим, не

¹Сагандыков М.С. Баланс интересов работников и работодателей в нормах конституционного и трудового права // Вестник ЮУрГУ. – 2016. – Т. 16. – № 3. – С. 88.

приобретает характера правового начала. Во-вторых, основания и степень ограничения конституционных прав сторон трудового правового отношения не одинаковы. Как, мы знаем, ч. 3 ст. 55 Основного Закона РФ устанавливает возможность ограничения федеральным источником прав и свобод личности в той мере, в какой это требуется в целях охраны основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов иных лиц, обеспечения обороны государства и безопасности страны. Если ограничение прав работодателей может быть основано на охране как государственных, так и частных интересов, то в отношении работников, по нашему мнению, подобная мера возможна лишь в первом случае. К примеру, право анализируемой стороны на возмещение ущерба, причиненного ему сотрудником, ограничено в пользу последнего. По сути, он почти никогда не может претендовать на полное возмещение ущерба в случаях причинения ему существенного вреда, так как, по единому правилу, работник отвечает перед ним лишь в размере своего среднего месячного заработка, который часто меньше величины причиненного ущерба. Даже в тех ситуациях, когда законодатель разрешает взыскать полную сумму ущерба с работника, он не всегда может быть удовлетворен, ввиду того, что закон запрещает требовать с сотрудника возмещения доходов, неполученных работодателем.

Безусловно, представленные правила привлечения работника к материальной ответственности введены в закон с целью охраны частных интересов сотрудников, а не публичных интересов социума и государства.

Соответственно, любые ограничения прав и свобод работника могут быть определены только потребностью защиты публичных интересов, но не частных интересов работодателя.

Данные выводы указаны в различных решениях Конституционного Суда РФ (к примеру, Постановление от 17 мая 1995 г. № 5-п¹). При этом, обеспечение баланса интересов сторон трудового правового отношения, очевидно, ведет к определенным ограничениям прав и интересов работодателей. Указанному способствует постоянно повышающаяся роль индивидуально-договорного метода регламентирования трудовых отношений. Высший судебный орган, в ряде случаев, использует принцип обеспечения баланса интересов в качестве аргументации отступления от определенных гарантий, предоставляемых сотрудникам ТК РФ. Так, в Постановлении от 09 февраля 2012 г. № 2-П суд отметил, что предоставленные сотруднику гарантии «не должны нарушать баланс прав и законных интересов сторон трудового договора как условие гармонизации соответствующих отношений»².

В Определении высшего судебного органа от 17 июля 2014 г. № 1707-О³ по вопросу о потребности индексации заработной платы работников, например, обозначено, что законодатель на федеральном уровне преследует цель не только обеспечить возможность получения сотрудниками данных гарантий, но и «защитить работодателей, на свой риск реализующих предпринимательскую и (либо) другую экономическую деятельность, от непосильного обременения», соблюдая, вместе с тем, баланс интересов участников. Указанный подход высшего судебного органа РФ позволяет анализируемой стороне ставить исполнение обязанности по индексации

¹ Постановление Конституционного суда РФ от 17 мая 1995 г. № 5-п «По делу о проверке конституционности статьи 12 Закона СССР от 03 октября 1989 г. «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» в части, запрещающей проведение забастовок работниками гражданской авиации, в связи с жалобой профсоюза летного состава Российской Федерации» // Вестник Конституционного Суда РФ. – 1995. – № 10.

² Постановление Конституционного Суда РФ от 09 февраля 2012 г. № 2-П «По делу о проверке конституционности положения части восьмой статьи 325 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки И.Г. Труновой» // Вестник Конституционного Суда РФ. – 2012. – № 3.

³ Определение Конституционного Суда РФ от 17 июля 2014 г. № 1707-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Елисеева Владимира Васильевича на нарушение его конституционных прав статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации» // Вестник Конституционного Суда РФ. – 2014. – № 13.

заработной платы в зависимости от финансовых итогов организации. К примеру, в Апелляционном определении Московского городского суда от 28 мая 2014 г. по делу № 33-15195/2014 указано, что тяжелое финансовое положение организации, недостижение требуемых экономических показателей говорят об отсутствии условий для индексации заработной платы сотрудникам¹.

Баланс интересов участников трудового правового отношения непосредственно связан с потребностью обеспечения дополнительных возможностей работникам. В конституционно-правовой науке и практике высшего судебного органа не раз поднимались вопросы о правомерности предусмотрения в законодательстве, в том числе, в трудовом, разного рода гарантий, льгот и компенсаций для определенных категорий лиц. Базой для предоставления гражданам социальной помощи выступает уровень финансового благополучия и экономического развития государства. На основании них, законодатель предусматривает порядок и условия предоставления гарантий, а также определенные категории лиц, которым они адресованы. Но вопрос о том, насколько характер и размер предоставляемых государственных льгот и гарантий соответствуют действительным нуждам конкретных социальных групп и не нарушают принцип Конституции юридического равенства работников, а также сочетаются с потребностью обеспечения баланса интересов участников трудового отношения, остается актуальным.

Положительным примером разрешения вопроса и соблюдения баланса интересов участников трудового договора необходимо считать Определение Конституционного Суда РФ от 03 ноября 2009 г. № 1369-О-П, в котором потребность согласования с вышестоящим профсоюзом увольнения за нарушения дисциплины труда (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) руководителя первичной

¹ Апелляционное определение Московского городского суда от 28 мая 2014 г. по делу № 33-15195/2014 // <http://sudact.ru/>

профсоюзной организации, не освобожденного от основной работы, признана не соответствующей Основному Закону РФ. Позже ФЗ от 28 июня 2014 г. № 199-ФЗ процедура согласования увольнения данных участников вышеуказанных организаций по обозначенному основанию была заменена на учет мнения профсоюза вышестоящего уровня.

Особенное внимание обратил высший судебный орган на такую категорию работников, как лица с семейными обязанностями, среди которых можно указать беременных женщин и женщин/лиц, имеющих детей в возрасте до 3 лет¹. Особенное положение указанной категории работников выражается в том, что с беременными работницами не представляется возможным расторгнуть трудовой договор по инициативе работодателя, кроме ликвидации предприятия либо прекращения деятельности ИП (ч. 1 ст. 261 ТК РФ), а расторжение соответствующего договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до 3 лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо малолетнего ребенка – ребенка в возрасте до 14 лет, с иным лицом, воспитывающим данных детей без матери, с родителем (другим законным представителем ребенка), выступающим единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3 лет в семье, воспитывающей 3 и свыше малолетних детей, если другой родитель не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя запрещено (кроме увольнения за виновное поведение) (ч. 4 ст. 261 ТК РФ).

Вместе с тем, необходимо принимать во внимание, что вышеуказанные категории работников могут умышленно осуществлять действия, выступающие основанием для привлечения их к дисциплинарной ответственности в виде увольнения, но работодатель в данном случае лишен возможности для

¹ Офман Е.М. Роль Конституционного Суда Российской Федерации в установлении баланса прав и интересов работников и работодателей // Журнал российского права. – 2016. – № 4. – С. 22.

осуществления своей «хозяйской власти» – принятия требуемых кадровых решений.

Данное поведение сотрудников подпадает под злоупотребление правом, но современное трудовое право работодателю не предоставляет адекватных способов его преодоления¹. На это обратил внимание Конституционный Суд РФ в своем Определении от 04 ноября 2004 г. № 343-О: подобная повышенная защита предоставляется законодателем беременным работницам как нуждающимся в особенной социальной защищенности в области труда, с тем чтобы, с одной стороны, предупредить возможные действия дискриминационного характера недобросовестных работодателей, стремящихся избежать в последующем необходимости предоставления им соответствующих видов отпусков, иных установленных законодательством льгот и гарантий в связи с материнством (глава 41 ТК РФ), а с иной стороны – в силу того, что... (при увольнении) поиск работы для беременной сотрудницы весьма затруднителен.

Кроме указанного, действие запрета на увольнение данной сотрудницы с работы по инициативе работодателя значительно ограничено по времени. Соответственно, норма, закрепленная в ч. 1 ст. 261 ТК РФ, не может анализироваться как предусматривающая несоразмерное ограничение прав работодателей, гарантированных ст. 34 (ч. 1) и 35 (ч. 1 и 2) Основного Закона РФ.

На практике часто встречается ситуация, когда работница оспаривает увольнение на основании того, что она беременна. При этом на момент увольнения работодатель ничего не знал об этом обстоятельстве. В суде многие работодатели приводят довод, что раз работница скрыла факт беременности, то она злоупотребила своим правом.

¹ Офман Е.М. Роль Конституционного Суда Российской Федерации в установлении баланса прав и интересов работников и работодателей // Журнал российского права. – 2016. – № 4. – С. 23.

Однако, суды указывают, что законом не предусмотрена обязанность предупреждать работодателя о том, что работница ждет ребенка. Следовательно, даже если она на самом деле сознательно скрывала факт беременности, это все равно может выступить основанием для восстановления ее на работе. Об этом говорит практика судов.

При этом в ряде случаев баланс интересов сторон трудового договора смещается в пользу работодателей, что также вызывает определенные вопросы. Ранее мы уже указывали пример, когда последний не выплачивает сотруднику доплату за совмещение работ, объясняя это отсутствием соглашения сторон.

Очевидно, что определенное потребностью поддержания баланса интересов требование об установлении данной выплаты по вышеуказанному соглашению не должно рассматриваться как возможность полного отказа от подобной выплаты.

Высший судебный орган, кроме того, неоднократно исследовал проблему обеспечения баланса интересов сторон трудового правового отношения в аспекте осуществления работодателем своих обязательств перед сотрудником. Одним из наиболее значимых и известных решений в данной сфере, по нашему мнению, выступает Постановление Конституционного Суда РФ от 09 февраля 2012 г. № 2-П, в котором Суд признал, что условия, размер и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно в обязательном порядке должны быть предусмотрены работодателями, не относящимися к бюджетной сфере, а работник, соответственно, обладает правом требовать данной оплаты вне зависимости от осуществления работодателем обязанности по принятию определенного локального нормативного акта и содержания трудового договора¹.

¹ Постановление Конституционного Суда РФ от 09 февраля 2012 г. № 2-П «По делу о проверке конституционности положения части восьмой статьи 325 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки И.Г. Труновой» // Вестник Конституционного Суда РФ. – 2012. – № 3.

Полагаем, что с учетом специфики трудового отношения, в котором сотрудник подчинен организационной и экономической власти работодателя, требуется предусмотреть более точные правила, регламентирующие порядок предоставления компенсаций и гарантий работникам в случаях, когда они должны устанавливаться соглашением сторон или актами локального уровня работодателя. ТК РФ должен закреплять минимальные гарантии, на которые может претендовать сотрудник даже в случае отсутствия определенного соглашения с работодателем либо необходимого локального нормативного акта. Данный вывод представлен и в обозначенном в предыдущем абзаце решения высшего судебного органа.

Итак, анализируемая категория выражает необходимость лица в соблюдении запретов и в реализации обязанностей иными лицами, ожидание данного поведения от них. До тех пор, пока запреты и обязанности не нарушаются, у субъекта, обладающего законным интересом, нет никаких правовых средств и возможностей. Лишь в случае нарушения данного интереса у него образуется право на обращение в компетентный орган за защитой. В ТК РФ не закреплена дефиниция интереса, не предусмотрены отличительные признаки указанной категории в сравнении с «субъективным правом», хотя определение «интерес» обозначается во многих статьях трудового закона. Защита интересов и закрепление баланса между ними – актуальная проблема современности. Под «балансом прав и интересов» можно понимать не только отсутствие обременительных, не основанных на объективных особенностях правил в регулировании правоотношений в сфере труда женщин и лиц с семейными обязанностями, но и установление действенной защиты прав и интересов субъектов трудового права. Правовая основа баланса интересов работников и работодателей представлена нормами Конституции РФ, ТК РФ. Большое значение в регулировании данного вопроса отводится актам Конституционного Суда РФ. На сегодняшний день отечественное трудовое право нуждается в закреплении баланса прав сторон трудового договора,

который должны поддерживать не только работники и работодатели, но и специализированное законодательство. В рамках проведенного исследования, с учетом рассмотренного теоретического материала и проанализированного опыта зарубежных стран, мы пришли к выводу, что в целях защиты интересов работодателя необходимо законодательное закрепление соглашения о не конкуренции в нормах ТК РФ.

2 ГЛАВА СПОСОБЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИНТЕРЕСА РАБОТОДАТЕЛЯ ПРИ РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДА ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

2.1 Труд женщин и лиц с семейными обязанностями: понятийная характеристика

В контексте ретроспективы рассматриваемой темы интересен раздел XIII «Труд женщин и несовершеннолетних» КЗоТ РСФСР 1922 г., в котором устанавливались ограничения и запреты права в использовании их труда:

- не имеют права на использование труда в ночное время все лица женского пола и лица мужского пола, не достигшие возраста 18 лет;
- запрещено использование женского труда и лиц до 18 лет во вредных для здоровья и особо тяжелых подземных работах и производствах;
- к осуществлению сверхурочных работ также не допускаются все женщины и мужчины – не достигшие возраста 18 лет.

В представленном аспекте безусловный интерес представляет глава XI «Труд женщин» КЗоТ РСФСР 1971 г.:

- запрещено привлечение женщин к работам в ночное время, кроме отраслей народного хозяйства, где это обуславливается особенной потребностью и разрешается в качестве меры временного характера;
- запрещается передвижение и переноска женщинами тяжестей, превышающих предусмотренные для них максимальные нормы;
- запрещается использование женского труда на работах с вредными условиями труда и тяжелых работах, а также на подземных работах, за исключением отдельных подземных работ (работ по бытовому и санитарному обслуживанию либо нефизических работ);

— перечень работ с вредными условиями труда и тяжелых работ, на которых запрещается использование женского труда, утверждается в порядке, предусмотренном правовыми источниками;

— запрещено привлечение к сверхурочным работам, к работам в ночное время и работам в выходные дни и направление в командировки беременных женщин и женщин, у которых есть дети в возрасте до 3 лет;

— женщины, у которых есть дети в возрасте от 3 до 14 лет, мужчины, у которых есть дети в возрасте до 14 лет, работники, имеющие детей-инвалидов либо инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет, и сотрудники, реализующие уход за больными участниками их семей на основании медицинского заключения, не могут направляться в командировки и привлекаться к сверхурочным работам без их согласия;

— мужчины, у которых есть дети в возрасте до 3 лет, и сотрудники, реализующие уход за больными участниками их семей на основании медицинского заключения, могут привлекаться к работам в ночное время лишь с их согласия;

— до разрешения вопроса о предоставлении беременной женщине иной, исключаяющей воздействие отрицательных производственных факторов и более легкой работы она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные в результате этого рабочие дни (ст. ст. 160 – 164);

— беременным женщинам на основании медицинского заключения уменьшаются нормы обслуживания, нормы выработки или они переводятся на иную работу, исключаяющую воздействие отрицательных факторов производства и более легкую, с сохранением среднего заработка по прежней работе¹.

¹Петров А.Я. Особенности правового регулирования охраны труда женщин и лиц с семейными обязанностями // Пробелы в российском законодательстве. – 2016. – № 1. – С. 29.

На сегодняшний день функционирует значительное число нормативных источников международного уровня, имеющих значительное воздействие на образование внутреннего трудового законодательства. Среди них можно обозначить Всеобщую декларацию прав человека, Европейскую социальную хартию, ратифицированную РФ в 2009 г., при этом, ратифицирован не весь правовой источник, включающий 31 статью, а лишь 19 и некоторые пункты иных статей; Конвенцию ООН 1989 г. о правах ребенка, ратифицированную СССР в 1990 г., Конвенцию о защите прав человека и основных свобод 1950 г.; Конвенция о равном отношении и равных возможностях трудящихся мужчин и женщин № 156. Большое значение для регламентирования правового положения лиц с семейными обязанностями занимает Конвенция МОТ № 156, формулирующая определение категории «лица с семейными обязанностями». Под ними в трудовом законодательстве международного уровня подразумеваются: 1) трудящиеся мужчины и женщины, обладающие семейными обязанностями в отношении находящихся на их иждивении детей, когда данные обязанности ограничивают их возможности подготовки, доступа, участия либо продвижения в экономической области; 2) трудящиеся мужчины и женщины, имеющие обязанности в отношении иных близких родственников – иных участников семьи, которые, на самом деле, нуждаются в помощи либо уходе¹.

В ст. 3 Конвенция МОТ № 183 «Об охране материнства» (пересмотренной) (2000 г.) предусмотрено, что каждая страна принимает необходимые меры для обеспечения того, чтобы кормящие матери либо беременные женщины не должны были осуществлять работу, которая, по установлению уполномоченных органов, выступает вредной для здоровья матери либо ребенка, или, по имеющимся оценкам, выражает значительный риск для здоровья последних.

¹ Конвенция МОТ от 23 июня 1981 г. № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» // <http://www.consultant.ru>

На основании ст. 6 Рекомендации МОТ № 191 «Об охране материнства» (2000 г.) страны должны принимать меры для обеспечения оценки любых рисков производства, угрожающих здоровью и безопасности кормящей матери и ее ребенка либо беременной женщины. Результаты оценки должны предоставляться заинтересованной женщине¹. В любой ситуации, установленной в ст. 3 Конвенции МОТ № 183, должны реализовываться меры для предоставления женщине при потребности на основании справки медицинского учреждения альтернативы данной работе в форме: устранения риска; адаптации условий ее труда; перевода на иную работу без потери в заработке, если нельзя реализовать такую адаптацию на практике; либо предоставления оплачиваемого отпуска на основании отечественного законодательства либо практики, если нельзя произвести данный перевод на практике.

Меры должны приниматься, в частности, в отношении таких разновидностей работ, как: работ, подвергающих женщину воздействию химических, биологических либо физических веществ, ставящих под угрозу ее репродуктивные функции; тяжелые виды работ, связанные с поднятием, перемещением либо переноской вручную грузов; работы, связанной с физическим напряжением, вызываемым продолжительным сидением либо стоянием, вибрацией либо экстремальными температурами; работы, требующей особого равновесия.

Женщине должно быть предоставлено право вернуться на прежнее место работы либо на аналогичное ему рабочее место, как только это перестает быть для нее опасным. Последней должно быть разрешено уходить со своего рабочего места при потребности после уведомления своего работодателя для прохождения медицинского осмотра в связи с ее беременностью.

¹ Рекомендация МОТ от 15 июня 2000 г. № 191 «О пересмотре Рекомендации 1952 года об охране материнства» // <http://www.consultant.ru>

Рекомендация МОТ № 197 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда» (2006 г.) закрепляет, что государства должны принимать меры в целях обеспечения безопасности и охраны здоровья работников, как мужчин, так и женщин, включая меры защиты репродуктивного здоровья работников¹.

Ст. 8 Европейской социальной хартии, предусматривая право работающих женщин на охрану материнства, запрещает любое использование труда беременных женщин, женщин, приступивших к работе непосредственно после родов, и кормящих матерей на подземных работах и на всех других видах опасных, вредных и тяжелых работ².

В современном законодательстве регулирование труда женщин и лиц с семейными обязанностями закреплено в главе 41 ТК РФ. В указанной главе рассматриваются основные положения категории работников, порядок предоставления отпусков, гарантии и льготы лицам.

Новым этапом в регулировании труда женщин и лиц с семейными обязанностями в России стало принятие Пленумом Верховного Суда РФ Постановления от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних». Своего рода достижением явилось разъяснение в Постановлении Пленума ряда правовых понятий, в частности, таких, как «одинокая мать», «лица с семейными обязанностями», «лица, воспитывающие детей без матери», которые до этого не были раскрыты российском трудовом законодательстве. Например, до 2014 г. суды толковали понятие «одинокая мать» преимущественно дискриминационно, сужая его до женщин, родивших и воспитывающих ребенка (детей) вне брака, если отцовство ребенка не установлено надлежащим образом.

На основании п. 2 вышеуказанного Постановления к лицам с семейными обязанностями может быть определен работник, обладающий обязанностями

¹ Рекомендация МОТ от 15 июня 2006 г. № 197 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда» // <http://www.consultant.ru>

² Европейская социальная хартия от 18 октября 1961 г. // <http://www.consultant.ru>

по развитию и воспитанию ребенка на основании СК РФ и других правовых источников (родитель, усыновитель, лицо, наделенное правами и обязанностями опекуна либо попечителя); иной родственник ребенка, непосредственно реализующий уход за ним, в случаях, фактически закрепленных законом (ч. 2 ст. 256 ТК РФ); работник, имеющий обязанности в отношении иных участников своей семьи, нуждающихся в предусмотренных случаях в помощи либо уходе.

К лицам, воспитывающим детей без матери, может быть определен отец, лицо, наделенное правами и обязанностями опекуна (попечителя) ребенка, в случае, если мать ребенка умерла, признана безвестно отсутствующей, недееспособной (ограниченно дееспособной), ограничена в родительских правах, лишена родительских прав, по состоянию здоровья не может лично содержать и воспитывать ребенка, отбывает наказание в органах ФСИН, уклоняется от воспитания детей либо от защиты их прав и интересов или отказалась взять своего ребенка из медицинского учреждения, образовательного учреждения, организации, предоставляющей социальные услуги, либо подобного учреждения, в других ситуациях.

К лицам, воспитывающим детей без матери (за исключением работников – родителей и лиц, наделенных правами и обязанностями опекуна либо попечителя), и к лицам с семейными обязанностями, с учетом определенных обстоятельств, указывающих на реализацию ими определенных общественно значимых обязанностей (воспитание ребенка, помощь либо уход за участником семьи), могут быть определены и другие лица¹.

Под дискриминацией в трудовой сфере по смыслу ст. 1 Конвенции МОТ 1958 г. № 111 относительно дискриминации в области труда и занятий и ст. 3 ТК РФ необходимо подразумевать различие, предпочтение либо исключение, имеющее своим результатом ликвидацию либо нарушение равенства

¹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2014. – № 3.

возможностей в реализации трудовых прав и свобод либо приобретение каких-нибудь преимуществ в зависимости от любых обстоятельств, не связанных с деловыми качествами сотрудника (в том числе, не обозначенных в данной статье ТК РФ), кроме устанавливаемых присущими указанному виду труда требованиями, предусмотренными законом федерального уровня, или определенных особенной заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной правовой и социальной защите.

На основании указанного, в отношении женщин, лиц с семейными обязанностями и детей до 18 лет запрещены различия при приеме на работу, закреплении оплаты труда, продвижении по службе, предусмотрении либо изменении индивидуальных условий труда, подготовке (профессиональное обучение и образование) и дополнительном профессиональном образовании, расторжении трудового договора и др., не базирующиеся на деловых качествах работников, характеристиках условий их труда¹.

В соответствии с ч. 7 ст. 11 ТК РФ действие норм ТК РФ и других правовых источников, предусматривающих специфику регламентирования труда анализируемых категорий лиц, распространяется: на государственных гражданских служащих – в части, не предусмотренной ФЗ от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ (ст. 73 ФЗ от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ), иными федеральными законами и другими правовыми источниками РФ, законами и другими правовыми источниками субъектов РФ о государственной гражданской службе; на муниципальных служащих – со спецификой, установленной ФЗ от 02 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в РФ» (ст. 3 ФЗ «О муниципальной службе в РФ»), иными федеральными законами и другими правовыми источниками РФ, законами и иными нормативными источниками субъектов РФ о муниципальной службе; на сотрудников государственных органов, служб и учреждений, в которых установлена правоохранительная служба, – со

¹ Миронов В.И. Трудовое право: учебник. – М.: Проспект, 2014. – С. 239.

спецификой, закрепленной специальными правовыми источниками, регламентирующими прохождение вышеуказанной службы.

Сравнивая трудо-правовые нормы международного и российского уровня можно прийти к заключению, что имеется проблема несоответствия указанных положений. К примеру, при сравнении положений ч. 5 ст. 99 ТК РФ и ч. 2 ст. 259 ТК РФ женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, могут привлекаться с их письменного согласия к сверхурочным работам и при присутствии медицинского заключения, предоставленного на основании законодательства РФ. Вместе с тем, женщины, у которых есть дети до 3 лет обладают правом отказаться и должны быть проинформированы о своем праве отказа в письменной форме. Указанная норма противоречит предписаниям Рекомендации МОТ № 95 «Об охране материнства», в которой закреплена норма, запрещающая участие беременных и кормящих грудных детей женщин в сверхурочной и ночной работе.

Рассматривая положения ст. 97 ТК РФ, можно прийти к выводу, что указанная статья не предусматривает категории работников, которых запрещено привлекать к работе за рамками обычной длительности рабочего времени в случае возникновения конкретных обстоятельств. Указанная статья позволяет привлекать беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 1,5 лет к работе за пределами установленной длительности рабочего времени. Вместе с тем, необходимо указать, что ч. 3 ст. 92 ТК РФ позволяет предусматривать сокращенную длительность рабочего времени для работников на основании ТК РФ либо других ФЗ. Конкретно в связи с этим необходимо введение дополнительных гарантий для вышеуказанных категорий лиц в связи с привлечением их к трудовой деятельности в условиях ненормированного рабочего дня¹.

¹ Абальмаз В.В., Остапенко А.Г. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями // Молодой ученый. – 2016. – № 28. – С. 613.

Кроме того, вызывает много споров ч. 1 ст. 253 ТК РФ значительно ограничивающая труд женщин на работах с опасными и (либо) вредными условиями труда, а также на подземных работах, кроме работ по бытовому и санитарному обслуживанию либо нефизических работ. Указанное ограничение на взгляд законодателя, продиктовано только заботой государства о здоровье женщин, о ее последующей репродуктивной функции, возможности быть в физическом плане полноценным участником социума.

Необходимо указать, что и трудо-правовые нормы международного уровня данным положениям не противоречат. К примеру, нормы Конвенции «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» предусматривают, что принятие страной-участником специальных мер, ориентированных на охрану материнства, не признаются дискриминационными. Анализируя трудо-правовые нормы уровня РФ, и сравнивая их с трудо-правовыми нормами международного уровня, необходимо указать, что И.Я Киселев правильно отмечал, что в дальнейшем трудо-правовые нормы международного уровня будут иметь огромное значение для приведения современного трудового законодательства РФ в соответствие с международными стандартами, в развитии и применении трудового права¹.

Подводя итог, отметим, что понятийная характеристика труда женщин и лиц с семейными обязанностями раскрывается в нормах международного законодательства. Применительно к национальному законодательству, отметим, что регулирование труда женщин и лиц с семейными обязанностями закреплено в главе 41 ТК РФ. В указанной главе рассматриваются основные положения категории работников, порядок предоставления отпусков, гарантии и льготы лицам. При этом, ТК РФ не содержит законодательной формулировки категории «лица с семейными обязанностями». В 2014 г. Пленум Верховного Суда РФ, в принятом Постановлении № 1, разъяснил содержание основных

¹ Избиенова Т.А. Трудовые «антильготы» для женщин и лиц с семейными обязанностями // Юридическая техника. – 2016. – № 9. – С. 87.

понятий в области регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями. На основании вышеизложенного, признаем целесообразным закрепить в главе 41 ТК РФ понятие «лицо с семейными обязанностями» и перечень лиц, которые могут относиться к данной категории лиц. В данном перечне указать следующую категорию лиц, отнесенных к лицу с семейными обязанностями: «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), а так же иные лица предусмотренные законодательством и которые могут выполнять семейные обязанности». Введение данного понятия необходимо для того, чтобы нормы ТК РФ соответствовали вышеуказанному Постановлению Пленума. В связи с этим, будут охраняться, и защищаться права лиц с семейными обязанностями наравне с женщинами.

2.2 Обеспечение интереса работодателя при увольнении беременных женщин

Прекращение трудовых правовых отношений между работодателем и работником либо увольнение – это довольно сложный юридический процесс. Трудовые правовые отношения между работодателем и беременной женщиной не всегда складываются просто. Как мы знаем, наиболее значительные гарантии, которые предоставляются женщинам в связи с материнством, предусмотрены для случаев прекращения трудового договора.

Согласно ст. 261 ТК РФ не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, кроме случаев ликвидации предприятия или прекращения деятельности ИП.

Как указывается в специализированных источниках, «запрет на увольнение распространяется на все основания увольнения по инициативе

работодателя, обозначенные как в ст. 81, так и в других статьях ТК РФ либо в других федеральных законах»¹.

Запрещено расторжение трудового договора с беременной работницей:

— по решению компетентного органа предприятия или собственника имущества (ст. 279 ТК РФ при приеме на работу работника, для которого эта работа будет основной (ст. 288 ТК РФ);

— в связи с результатами испытания неудовлетворительного характера (ст. 71 ТК РФ);

— по другим основаниям, связанным с инициативой работодателя и обозначенным в соответствующем договоре с работодателем – физическим лицом (ст. 307 ТК РФ);

— по основаниям, связанным с инициативой последнего, установленным для работников-педагогов (ст. 336 ТК РФ) и для сотрудников, направляемых на работу в консульские учреждения РФ и дипломатические представительства (ст. 341 ТК РФ);

— при работе в религиозной организации (ст. 347 ТК РФ) и работе на дому (ст. 312 ТК РФ).

Ч. 1 ст. 261 ТК РФ конкретизирует, что расторжение трудового договора по инициативе работодателя не допускается, за исключением случаев ликвидации предприятия или прекращения деятельности ИП. Это означает, что беременную женщину нельзя уволить ни при каких обстоятельствах, кроме непосредственно установленных в ст. 261 ТК РФ.

На практике бывает так, что вышеуказанные работницы начинают пользоваться своим положением: на работу опаздывают, отсутствуют на рабочем месте, свои должностные обязанности осуществляют недобросовестно и др. Это вынуждает работодателя искать возможности расторгнуть трудовые отношения, и подобные возможности существуют.

¹ Кармова А.Б. Увольнение в период беременности // Законность. – 2017. – № 6. – С. 93.

Проанализируем правовые механизмы расторжения трудовых отношений работодателя с беременными женщинами в случае обоснованной необходимости.

Рассмотрим возможности расторжения трудового договора с беременной женщиной по всем основаниям, закрепленным ТК РФ.

Самый простой способ – это прекращение трудовых отношений по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ). Ситуации складываются различным образом. В отдельных случаях, беременные женщины решают уволиться «по собственному желанию», и пишут определенные заявления. При этом, не всегда работодатель на это соглашается, ввиду того, что процесс увольнения данной женщины контролируется достаточно строго. Существует вероятность того, что после увольнения работница может обратиться в суд, который может признать увольнение незаконным¹. Суды в значительной части случаев выносят решение в пользу анализируемых работниц, охраняя права данных сотрудниц. Вместе с тем, можно встретить и материалы практики судов, обеспечивающие защиту законных интересов работодателя. Так, например, Апелляционным определением Орловского областного суда от 21 октября 2015 г. по делу № 33-2188/2015 было отказано в требовании работницы о восстановлении на работе. Увольнение признано законным². Женщина была уволена по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ). На момент оформления последнего она не знала о том, что беременна. Сотрудница обратилась с заявлением об аннулировании указанного документа по причине беременности и предоставила справку из медицинского учреждения.

Обоснование суда: Аннулирование соглашения о расторжении трудового договора допускается только при взаимном согласии участников. Обстоятельства, неизвестные при подготовке данного соглашения, не могут

¹ Куревина Л.В. Трудовые гарантии женщинам и лицам с семейными обязанностями в свете разъяснений Пленума Верховного Суда РФ // Общество и право. – 2017. – № 7. – С. 48.

² Апелляционное определение Орловского областного суда от 21 октября 2015 г. по делу № 33-2188/2015 // <http://sudact.ru/>

оказывать влияние на обоснованность увольнения. То обстоятельство, что женщина на момент оформления данного документа о беременности не знала, не лишает работодателя права прекратить трудовые отношения на основании достигнутой договоренности.

Вывод: практика судов в вопросе законности увольнения по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) в случае, если работница отказывается от увольнения в связи с тем, что после подписания соответствующего документа узнала о своей беременности, неоднозначна.

Законодатель закрепил гарантии беременным женщинам в случае истечения срока трудового договора (п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ). Согласно ст. 261 ТК РФ работодатель должен продлить договор по письменному заявлению работницы. При этом, если после окончания беременности женщина непосредственно продолжает трудиться, данный договор может быть расторгнут в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте прекращения беременности. Справку, которая подтверждает состояние беременности, работодатель вправе запрашивать раз в 3 месяца.

Вместе с тем, отметим, что судом может быть признано соответствующим закону увольнение анализируемой работницы в связи с истечением срока данного договора (п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ), если она не обращалась с заявлением о его продлении, медицинскую справку, удостоверяющую беременность, не предоставила. Обязанность продлить период действия указанного договора до окончания беременности образуется у работодателя лишь после того, как от сотрудницы приобретены медицинская справка, подтверждающая беременность, письменное заявление о продлении периода договора. Укажем в качестве примера Апелляционное определение Саратовского областного суда от 09 июля 2016 г. по делу № 33-4048¹.

¹ Апелляционное определение Саратовского областного суда от 09 июля 2016 г. по делу № 33-4048 // <http://sudact.ru/>

Требования работника: признать увольнение не соответствующим законодательству, восстановить на работе.

Обстоятельства дела: Срок функционирования трудового договора истек во время беременности сотрудницы. Медицинскую справку, подтверждающую беременность, работница не предоставила, с письменным заявлением о продлении действия данного договора к работодателю она не обращалась. Уволена по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Вывод и обоснование суда: Увольнение законно. Отказано в удовлетворении требований работницы. Судебное решение первой инстанции оставлено без изменения.

На основании ч. 2 ст. 261 ТК РФ в случае истечения срочного трудового договора во время беременности женщины работодатель обязан по письменному заявлению сотрудницы и при предоставлении подтверждающей медицинской справки продлить период действия данного договора до окончания беременности. По причине того, что женщина обозначенные документы не выдала, работодатель законно ее уволил по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Если с вышеуказанной категорией работников оформлен срочный трудовой договор на время осуществления обязанностей отсутствующего сотрудника, работодатель может предложить ей другую работу, которую сотрудница может реализовывать с учетом состояния здоровья (ст. 261 ТК РФ). В соответствии со ст. 72.1 ТК РФ на указанный перевод работница обязательно должна предоставить письменное согласие. Возможность перевода в другую местность установлена ч. 3 ст. 81 ТК РФ, но лишь в том случае, если данное условие предусмотрено соглашениями, коллективными договорами, трудовым договором.

Работодатель не имеет права уволить беременную женщину, если невозможен ее перевод. Расторгнуть трудовые отношения с данной работницей возможно, на основании п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, в котором речь идет о расторжении трудового соглашения в связи с переводом сотрудника по его

просьбе и с его согласия на иную работу либо к иному работодателю. Необходимо учитывать, что данный перевод допускается при присутствии изъявления воли следующих участников – обоих работодателей, нового и прежнего, самого работника. На перевод беременных женщин правовые источники РФ не накладывают ограничений. В связи с этим, теоретически можно сформулировать вывод о том, что прекратить трудовые правовые отношения с беременной работницей можно только при присутствии гарантий того, что она будет принята новым работодателем.

Из материалов судебной практики следует: допускается увольнение в связи с истечением срока трудового договора в период беременности, если данный договор был заключен на время осуществления обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (ч. 3 ст. 261 ТК РФ).

Приведем в качестве примера Апелляционное определение Челябинского областного суда от 18 сентября 2016 г. по делу № 11-9839/2016¹.

Требования работника: признать приказ об увольнении не соответствующим законодательству, восстановить на работе.

Обстоятельства дела: с сотрудницей был оформлен вышеуказанный договор. Период действия договора истек во время ее беременности. У работодателя не было вакантных должностей для перевода работницы. Уволена по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Вывод и обоснование суда: Увольнение законно. Судом отказано в удовлетворении требований работницы. Судебное решение первой инстанции оставлено в силе.

На предприятии не было свободных должностей, на которые сотрудница могла быть переведена до окончания беременности. Соответственно,

¹ Апелляционное определение Челябинского областного суда от 18 сентября 2016 г. по делу № 11-9839/2016 // <http://sudact.ru/>

положения ст. 261 ТК РФ не нарушены работодателем. Факт беременности сотрудницы не мог препятствовать ее увольнению на основании непосредственного обозначения закона.

П. 6 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (расторжение трудовых отношений по причине отказа от продолжения работы в связи со сменой собственника предприятия) устанавливает еще одно основание увольнения беременной работницы. Норма указанной статьи выступает отсылочной к ст. 75 ТК РФ, которая регламентирует трудовые правовые отношения при смене собственника имущества предприятия, изменении его структуры либо подведомственности. Прекратить трудовые отношения только по инициативе работодателя возможно, в связи со сменой собственника исключительно с руководителем предприятия, его заместителем и главным бухгалтером (п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Согласно ст. 261 ТК РФ беременная сотрудница не может быть уволена ни по одному основанию, установленному ст. 81 ТК РФ, а именно по инициативе работодателя. Таким образом, если при смене собственника руководителем предприятия, его заместителем либо главным бухгалтером выступает беременная работница, она также не может быть уволена. Расторгнуть анализируемый договор можно только в том случае, если женщина сама проявила желание отказаться от последующей трудовой деятельности конкретно в связи со сменой собственника предприятия.

На практике также возникают ситуации, когда сотрудница узнает о своей беременности буквально сразу же после увольнения. В данном случае она сохраняет гарантии, установленные ТК РФ, предусматривающие запрет на увольнение беременных женщин.

Из практики судов. Л. обратилась в суд с иском о признании незаконным приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда, ссылаясь на то, что была уволена по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, но, по сути, сокращения штатов в

организации не было, и на момент увольнения Л. находилась в состоянии беременности.

Решением Чайковского городского суда Пермского края от 04 сентября 2016 г. в удовлетворении исковых требований Л. отказано. Судебная коллегия с выводами суда первой инстанции согласилась, отметив, что работодателем не был нарушен порядок увольнения Л., непосредственные обстоятельства дела указывают на отсутствие у ответчика информации о состоянии беременности на момент прекращения трудовых отношений¹.

Президиум судебные решения нижестоящих инстанций отменил.

Позиция суда: Не имеет правового значения то обстоятельство, было или не было известно работодателю о состоянии беременности увольняемого сотрудника, так как указанное обстоятельство не должно воздействовать на соблюдение гарантий, установленных законом для беременных женщин при увольнении по инициативе организации. Исходя из буквального толкования предписаний ч. 1 ст. 261 ТК РФ запрет на увольнение беременных женщин не ставится в зависимость от осведомленности работодателя.

Суд, признав, что на момент увольнения Л. находилась в состоянии беременности, и отказывая в восстановлении ее на работе, пришел к заключению, что истец злоупотребила своим правом на оставление на работе, так как знала о своей беременности и не сообщила об указанном работодателю ни до увольнения, ни в момент увольнения.

Однако, как вытекает из материалов дела, впервые на прием к врачу-гинекологу Л. обратилась 21 апреля 2016 г., в указанный день наличие беременности у нее не было подтверждено. Данных об обращении в женскую консультацию ранее журнал учета не включает. Позднее была подтверждена беременность Л. С учетом данных обстоятельств оснований полагать, что Л. было достоверно известно о беременности (на момент увольнения небольшого

¹ Решение Чайковского городского суда Пермского края от 04 сентября 2016 г. по делу № 12-352/2016 // <http://sudact.ru/>

периода беременности 3-4 недели), нет. Судебный вывод о злоупотреблении истцом своим правом выступает ошибочным.

Следовательно, если работница после увольнения предоставит справку о своей беременности и будет настаивать на восстановлении на работе, работодатель должен ее просьбу удовлетворить. Иначе работница может восстановиться через суд. Кроме того, значимо для суда при принятии им решения о восстановлении работницы на работе установить момент, когда женщина узнала о своей беременности. Если последняя уже знала о своей беременности до увольнения, что может быть удостоверено информацией из женской консультации, и не сообщила работодателю об указанном, сообщение работодателю указанной информации уже после увольнения для восстановления на работе может быть признано судом злоупотреблением правом, и в восстановлении будет отказано.

Вывод: Увольнение работницы во время ее беременности незаконно даже в том случае, если она о своей беременности не осведомила работодателя. Если работница предоставила справку о беременности сразу после расторжения трудового договора, а также требует восстановить ее на работе, работодателю необходимо ее на работе восстановить.

По основаниям, установленным в п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ также могут быть прекращены трудовые правовые отношения с беременной работницей. По соглашению сторон закрепляется изменение основных условий договора. П. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ отсылает к ст. 74 ТК РФ, в которой говорится об изменениях трудового договора по причинам, связанным с изменением технологических либо организационных условий труда. При этом, за работодателем установлена обязанность уведомлять сотрудников о предстоящих изменениях, а также о причинах, вызвавших данные изменения, не позже, чем за 2 месяца. Если работница с подобными изменениями не согласна, ей следует предложить иную работу, которую она сможет осуществлять по состоянию здоровья (что весьма трудно в случае беременности) и существующей квалификацией. Изменения,

которые представлены в статье, должны быть необходимыми и неизбежными, о чем работодатель должен уведомить работника.

Таким образом, можно сформулировать такой вывод: беременную работницу, не согласную с организационными изменениями, можно уволить по основаниям п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. При возникновении спора в суде работодатель должен будет доказать обоснованную необходимость проводимых изменений.

Норма п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (отказ работника от перевода на иную работу в иную местность вместе с работодателем) выступает еще одним основанием для прекращения трудового договора с беременной работницей. Данная норма отсылает к ст. 72.1 ТК РФ, которая устанавливает потребность письменного согласия сотрудника на перевод.

Необходимо указать, что прекращение вышеуказанного договора с беременной работницей возможно и по основаниям ст. 83 ТК РФ, а именно по причинам не зависящим от воли сторон¹.

Таким образом, расторжение трудового договора с рассматриваемой сотрудницей – это сложный правовой вопрос. Законодатель, охраняя права указанных работниц, запрещает увольнение по инициативе работодателя. Трудовой договор может быть расторгнут, или по инициативе самой работницы, или в случаях, когда последующее продолжение правовых отношений не представляется возможным. Разрешая споры об увольнении беременных женщин, суды в значительной части решений исходят из интересов работницы. Случаи отказа в удовлетворении исков, большей частью, аргументируются тем, что указанная женщина злоупотребляла своим положением, недобросовестно работала, а также нарушила сроки подачи иска, предусмотренные законом. Если работодатель расторгает трудовой договор с беременной работницей по основаниям ст. 81, 278, 288 ТК РФ женщина на

¹ Орешкина В.Н., Мурдасова, В.П. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями // Журнал российского права. – 2016. – № 5. – С. 38.

законных основаниях имеет право обратиться за защитой в суд, выиграть дело, при этом, взыскав и моральный вред, так как стресс, перенесенный ею в случае увольнения, трудно переоценить. Принимая решение о прекращении трудовых правовых отношений с беременной женщиной, работодателю необходимо взвесить все «за» и «против» и оценить возможные последствия и риски. В целом же уволить данную сотрудницу весьма сложно, но возможно – безусловно, в тех случаях, когда, на самом деле, есть такая потребность.

2.3 Обеспечение интереса работодателя при увольнении женщин и лиц с семейными обязанностями

В современное время государственная политика ориентирована на поддержку материнства, отцовства, детства, здоровья женщин во время беременности, родов и после них; предоставляет больше возможностей на работе и гарантий. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя, по общему правилу, не допускается не только с беременными работницами, но и с иными закрепленными в ч. 4 ст. 261 ТК РФ лицами с семейными обязанностями, к числу которых определены: женщины, у которых есть дети до 3 лет; одинокие матери, осуществляющие воспитание ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет); лица, осуществляющие воспитание обозначенных детей без матери. ФЗ от 12 ноября 2012 г. № 188-ФЗ перечень данных лиц был увеличен с помощью включения в него родителя (другого законного представителя ребенка), выступающего единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3 лет в семье, воспитывающей 3 и свыше малолетних детей, при условии, что иной родитель не состоит в трудовых отношениях¹.

¹ Царькова Д.А. Увольнение беременной сотрудницы: основные ошибки работодателей // Общество и право. – 2016. – № 7. – С. 38.

На основании ч. 4 ст. 261 ТК РФ расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до 3 лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо малолетнего ребенка – несовершеннолетнего в возрасте до 14 лет, с иным лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (другим законным представителем ребенка), выступающим единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3 лет в семье, воспитывающей 3 и свыше малолетних детей, если иной родитель (другой законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (кроме увольнения по основаниям, установленным п. 1, 5 – 8, 10 либо 11 ч. 1 ст. 81 либо п. 2 ст. 336 ТК РФ).

Обратим внимание на то, что до 2012 г. ч. 4 ст. 261 ТК РФ излагалась в следующей редакции «расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), иными лицами, воспитывающими обозначенных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (кроме увольнения по основаниям, закрепленным п. 1, 5 – 8, 10 либо 11 ч. 1 ст. 81 либо п. 2 ст. 336 ТК РФ)»¹.

Конституционность указанного положения закона была оспорена гражданином А.Е. Остаевым. Последний – отец 3 малолетних детей, один из которых не достиг 3-летнего возраста, а иной выступает инвалидом. Жена заявителя, реализующая уход за детьми, не работает, а сам А.Е. Остаев 01 июня 2010 г. был уволен с занимаемой должности по основанию, установленному п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (сокращение численности либо штата работников юридического лица, ИП). Гражданин А.Е. Остаев усматривает неконституционность ч. 4 ст. 261 ТК РФ в том, что она не предоставляет отцу ребенка, не достигшего 3-летнего возраста возможности пользоваться такими

¹ Гусов К.Н. Трудовое право России: учебник. – М.: Приор, 2013. – С. 198.

же гарантиями при увольнении по инициативе работодателя, какие бы предоставлялись в подобной ситуации матери данного ребенка, при том, что Конституция РФ наделяет их равными правами и возлагает на них равные обязанности по воспитанию и содержанию детей. Лишение отца равного с матерью права на дополнительные гарантии при увольнении противоречит, по мнению заявителя, Конституции РФ, в том числе и ее ст. 7 (ч. 2), 19 и 38 (ч. 1 и 2), приводит к дискриминации по признаку пола, не согласуется с нормами Конвенции МОТ «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» (п. 1 ст. 1 и ст. 4) и, также, ставит многодетные семьи, в которых матери реализуют уход за детьми в возрасте до 3 лет и в трудовых отношениях не состоят, в неблагоприятное положение с позиции защиты от снижения жизненного уровня.

Конституционный Суд, в частности, постановил признать предписания ч. 4 ст. 261 ТК РФ не соответствующими Основному Закону РФ, его ст. 7, 19, 37 (ч. 1) и 38 (ч. 1 и 2), в той мере, в какой в системе действующего нормативного регламентирования оно, запрещая увольнение по инициативе работодателя женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, и иных лиц, воспитывающих детей обозначенного возраста без матери, исключает возможность пользоваться данной гарантией отцу, выступающему единственным кормильцем в многодетной семье, воспитывающий малолетних детей, в том числе ребенка в возрасте до 3 лет, где мать в трудовых отношениях не состоит и занимается уходом за детьми¹.

Пленум Верховного Суда РФ в п. 28 Постановления от 28 января 2014 г. № 1 обратил внимание на то, что при разрешении споров о незаконности увольнения без учета гарантии, закрепленной ч. 4 ст. 261 ТК РФ, судам

¹ Постановление Конституционного Суда РФ от 15 декабря 2011 г. № 28-П «По делу о проверке конституционности части 4 статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А.Е. Остаева» // Вестник Конституционного Суда РФ. – 2011. – № 28.

необходимо исходить из того, что к одиноким матерям по смыслу указанной нормы может быть определена женщина, являющаяся единственным лицом, непосредственно реализующим родительские обязанности по воспитанию и развитию своих детей (родных либо усыновленных) в соответствии с семейным и другим законодательством, а именно воспитывающая их без отца, в частности, в случаях, когда отец ребенка умер, признан безвестно отсутствующим, ограниченно дееспособным (недееспособным), ограничен в родительских правах, лишен родительских прав, по состоянию здоровья не может лично содержать и воспитывать ребенка, отбывает наказание в органах, исполняющих наказание в виде лишения свободы, уклоняется от воспитания детей либо от защиты их прав и интересов, в других ситуациях.

Данная гарантия распространяется, в том числе, и на лиц, проходящих государственную гражданскую и муниципальную службу.

Необходимо принимать во внимание, что при расторжении трудового договора с женщинами, лицами с семейными обязанностями, работающими по совместительству (кроме лиц, совмещающих работу с получением образования, а также лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) по смыслу ст. 287 ТК РФ на них распространяются в полном объеме гарантии, установленные трудовым законодательством и другими правовыми источниками, включающими трудовые нормы, соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами¹.

Женщины и лица с семейными обязанностями могут быть уволены по следующим основаниям:

— ликвидация юридического лица или прекращение деятельности ИП;

— однократное грубое нарушение сотрудником трудовых обязанностей:

а) прогул, а именно отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), вне зависимости от его (ее)

¹ Смирнов О.В. Трудовое право: учебник. – М.: Юрайт, 2014. – С. 218.

длительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин свыше 4 часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появление работника на работе (на своем рабочем месте или на территории предприятия – работодателя либо объекта, где по поручению работодателя работник обязан осуществлять трудовую функцию) в состоянии наркотического, алкогольного либо другого токсического опьянения;

в) разглашение охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и другой), ставшей известной работнику в связи с осуществлением им трудовых обязанностей, в том числе, разглашение персональных сведений иного работника;

г) осуществление по месту работы хищения (в том числе, мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его повреждения либо уничтожения, установленных вступившим в законную силу судебным приговором либо постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленное уполномоченным по охране труда либо комиссией по охране труда нарушение работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (авария, катастрофа, несчастный случай на производстве) или заведомо формировало реальную угрозу возникновения данных последствий;

— неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

— осуществление работником, реализующим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением указанной деятельности;

— осуществление виновных действий работником, фактически обслуживающим товарные либо денежные ценности, если данные действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

— предоставление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

— однократное грубое нарушение руководителем предприятия (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

— применение, в том числе, однократное, методов воспитания, связанных с психическим и (либо) физическим насилием над личностью воспитанника, обучающегося¹.

Следует иметь в виду, что все эти основания предусматривают увольнение женщин, имеющих детей, только за их виновные действия, поскольку трудовое законодательство призвано защищать права и интересы не только работников, но и работодателей (ст. 1 ТК РФ).

Так, в частности, по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ уволить работодатель может в случае повторного невыполнения работником возложенных на него трудовых обязанностей. В представленном случае увольнение будет признаваться легальным, если работник на момент осуществления повторного проступка имел неснятое дисциплинарное взыскание. Вместе с тем, работодатель обязан предоставить доказательства, указывающие на то, что осуществленное работником нарушение, выступающее поводом к увольнению, на самом деле, имело место и могло выступить основанием для расторжения трудового договора и что работодателем были соблюдены закрепленные ст. 193 ТК РФ периоды применения дисциплинарного взыскания. Следовательно, у работодателя должен быть приказ о наложении дисциплинарного взыскания до увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

П. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ предоставляет работодателю возможность уволить сотрудника за однократное грубое нарушение им трудовых функций. Ряд грубых нарушений трудовых обязанностей выступает полным.

¹Панькова К.В. Влияние актов международного права на принятие норм трудового законодательства в отношении лиц с семейными обязанностями // Молодой ученый. – 2016. – № 10. – С. 47.

Весьма значимым условием увольнения за прогул выступает неуважительность причины неявки на работу. К уважительным причинам неявки, к примеру, можно определить: использование работником своего права невыхода на работу при невыплате заработной платы в срок; использование работником дней отдыха в условиях незаконного отказа работодателя в их предоставлении; болезнь¹.

Согласно п. 39 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 если трудовой договор с работником расторгнут по п.п. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за прогул, следует принимать во внимание, что увольнение по данному основанию, в частности, может быть осуществлено:

а) за невыход на работу без уважительных причин, а именно отсутствие на работе в течение всей рабочей смены (дня) вне зависимости от длительности последней;

б) за нахождение работника без уважительных причин свыше 4 часов подряд в течение рабочего дня вне границ рабочего места;

в) за оставление без уважительной причины работы лицом, оформившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения работодателя о расторжении договора, а равно и до истечения срока предупреждения в 2 недели (ч. 1 ст. 80 ТК РФ);

г) за оставление без уважительной причины работы лицом, оформившим трудовой договор на определенный срок, до истечения периода договора или до истечения периода предупреждения о досрочном расторжении данного договора (ст. 79, ч. 1 ст. 80, ст. 280, ч. 1 ст. 292, ч. 1 ст. 296 ТК РФ);

д) за самовольное использование дней отгулов, а также за самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный). Вместе с тем, следует принимать во внимание, что не выступает прогулом использование сотрудником дней отдыха в случае, если работодатель в нарушение установленной законом обязанности отказал в их предоставлении и время использования работником данных дней

¹ Хохлов Е.Б. Трудовое право: учебник. – М.: Норма, 2014. – С. 278.

не зависело от усмотрения работодателя (к примеру, отказ работнику, выступающему донором, в предоставлении на основании ч. 4 ст. 186 ТК РФ дня отдыха фактически после каждого дня сдачи крови и ее компонентов).

Для того чтобы уволить работника по пп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, работодатель обязан подтвердить состояние наркотического, алкогольного либо другого токсического опьянения медицинским заключением либо другими видами доказательств, которые должны быть соответственно оценены судом. Исследование практики судов свидетельствует о том, что в значительной части суд защищает интересы работодателя и отказывает работнику в удовлетворении иска. При этом, на практике бывают ситуации, когда не оспаривается состояние алкогольного опьянения работника, а судебный спор обоснован отсутствием у работодателя акта медицинского освидетельствования сотрудника.

Таким образом, при наличии законных оснований и при соблюдении установленного порядка увольнения, женщины и лица с семейными обязанностями могут быть уволены. Законодатель при установлении соответствующих правовых норм и судебные органы при рассмотрении споров о восстановлении на работе женщин и лиц с семейными обязанностями обеспечивают не только защиту гарантий при расторжении трудового договора с последними, но и защиту законных интересов работодателя.

Приведем подтверждающие примеры из судебной практики. Решением Златоустовского городского суда Челябинской области от 20 декабря 2016 г. по делу № 2-4590/2016 удовлетворены иски требования ГБУЗ «Городская больница № 3 г.Златоуст»¹. Признано незаконным и отменено предписание государственного инспектора труда Государственной инспекции труда, вынесенное в отношении ГБУЗ «Городская больница № 3 г.Златоуст». Как следует из материалов дела: ГБУЗ «Городская больница № 3 г.Златоуст»

¹ Решение Златоустовского городского суда Челябинской области от 20 декабря 2016 г. по делу № 2-4590/2016 // <http://sudact.ru/>

обратилось в суд с иском, в котором, уточнив заявленные требования, просит отменить предписание государственного инспектора труда Государственной инспекции труда, вынесенное в отношении истца. В обоснование заявленных требований ссылается на то, что по результатам проверки Государственной инспекцией труда по жалобе Шестаковой Д.С. было вынесено предписание истцу, которым на Учреждение возложена обязанность отменить приказ о прекращении трудовых отношений с Шестаковой Д.С. по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. С вышеуказанным предписанием истец не согласен, поскольку должность начальника отдела кадров, которую занимала Шестакова Д.С., сокращена приказом. В новом штатном расписании указанной должности нет, поэтому в случае отмены приказа об увольнении, восстанавливать на работе Шестакову Д.С. некуда. Шестаковой Д.С. неоднократно предлагались другие вакантные должности, от которых она отказалась, при этом не поставила работодателя в известность о том, что является матерью одиночкой. По документам, имеющимся в личном деле работника, установить данный факт не представлялось возможным.

Как следует из другого примера: Медведева Н.В. обратилась в суд с иском к ПАО НБ «Траст» о признании приказов «О прекращении (расторжении) трудового договора с работником», «О закрытии внутреннего структурного подразделения Банка «Траст» (ПАО) в г. Екатеринбурге, «О поведении кадровых мероприятий в связи с закрытием (ликвидацией) ОО № 1 в г. Екатеринбурге филиала ПАО НБ «Траст» в г. Челябинске» незаконными и их отмене, о признании незаконным и необоснованным увольнения по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, восстановлении на работе в прежней должности. По ч. 4 ст. 81 ТК РФ в случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации. Суд отказал в удовлетворении иска, так как истица

заблаговременно, более чем за два месяца была уведомлена о предстоящей ликвидации операционного офиса и о своем увольнении по указанному выше закону. Ее доводы о том, что ответчиком не было учтено, что она является одинокой матерью, воспитывающей малолетнего ребенка, не имеют правового значения для разрешения данного спора¹.

Итак, трудовое законодательство ориентировано на обеспечение организационных интересов субъектов трудового права. Обе стороны трудового договора стремятся к стабильности трудовых отношений и условий данного договора. Работники в значительной части случаев опасаются перемен, и их интересы ориентированы на сохранение трудовых отношений. Работодатель же стремится образовать эффективную систему организации труда. При этом, если сохранить трудовые отношения с работниками невозможно, то у работодателя образуется интерес, в установленном законом порядке, расторгнуть трудовой договор с работником. При увольнении беременных женщин, лиц с семейными обязанностями работодатель, безусловно, находится в более уязвимом положении. Основания увольнения данной категории работников носят ограниченный характер. Так, в частности, расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной запрещено, кроме случаев ликвидации предприятия или прекращения деятельности ИП. Возможно увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора во время ее беременности, если соответствующий договор был оформлен на время реализации обязанностей отсутствующего работника и не представляется возможным с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на иную имеющуюся у работодателя работу, которую женщина может осуществлять с учетом ее состояния здоровья. Вместе с тем, работодатель должен предлагать ей все отвечающие обозначенным требованиям вакансии, присутствующие у

¹ Решение Железнодорожного районного суда г. Екатеринбурга от 21 сентября 2017 г. по делу № 2-2681/2017 // <http://sudact.ru/>

него в обозначенной местности. Расторжение трудового договора с лицами с семейными обязанностями по инициативе работодателя запрещено (кроме увольнения по основаниям, установленным п. 1, 5 – 8, 10 или 11 ч. 1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 ТК РФ).

Таким образом, при наличии законных оснований и при соблюдении установленного порядка увольнения, беременные женщины и лица с семейными обязанностями могут быть уволены. Законодатель при установлении соответствующих правовых норм и судебные органы при рассмотрении споров о восстановлении на работе беременных женщин и лиц с семейными обязанностями обеспечивают не только защиту гарантий при расторжении трудового договора с последними, но и защиту законных интересов работодателя, так как ТК РФ призван защищать интересы обеих сторон трудовых правоотношений – работников и работодателей.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

По результатам проведенного исследования, подведем обобщающие итоги по теме выпускной квалификационной работы.

Трудовое право, как самостоятельная правовая отрасль, образовывалось как комплекс положений, направленных на обеспечение, прежде всего, защиты работника от злоупотреблений работодателя.

Неравное положение сторон трудового договора часто раскрывает и само строение ТК РФ. Так, среди 19 принципов трудового права, предусмотренных в ст. 2 ТК РФ, лишь 4 направлены на регулирование правового статуса анализируемой стороны трудового договора.

На практике же, нарушение ТК РФ можно наблюдать с обеих сторон трудового договора. Также повышенное внимание отечественного законодателя к охране прав и интересов работника зачастую приводит к недооценке интересов противоположной стороны, как участника трудовых отношений, вследствие чего последний несет не только материальный вред, но и вред неимущественного характера, ввиду того, что предусмотренный в нормативных источниках механизм защиты прав работодателей в действительности намного слабее, чем правовой потенциал охраны прав и интересов работников.

Нерезультативность вышеуказанного механизма и потребность придания интересам работников и работодателей равновесия блокируются на сегодняшний день следующими факторами: прежде всего, ответственность перед государством в лице его компетентных структур за любые решения, принимаемые в пределах трудовых отношений на базе диспозитивных норм ТК РФ, несет лишь работодатель.

В ТК РФ не закреплена дефиниция интереса, не предусмотрены отличительные признаки указанной категории в сравнении с «субъективным правом», хотя определение «интерес» обозначается во многих статьях трудового закона. По нашему мнению, ст. 1 ТК РФ следует дополнить

законодательным определением категории «законный интерес» в следующей редакции «законный интерес в трудовом законодательстве – потребность работника и работодателя в соблюдении запретов и в исполнении обязанностей другими лицами, ожидание такого поведения от них».

Защита интересов и закрепление баланса между ними – актуальная проблема современности. Под «балансом прав и интересов» можно понимать не только отсутствие обременительных, не основанных на объективных особенностях правил в регулировании правоотношений в сфере труда женщин и лиц с семейными обязанностями, но и установление действенной защиты прав и интересов субъектов трудового права.

Правовая основа баланса интересов работников и работодателей представлена нормами Конституции РФ, ТК РФ. Большое значение в регулировании данного вопроса отводится актам Конституционного Суда РФ. На сегодняшний день отечественное трудовое право нуждается в закреплении баланса прав сторон трудового договора, который должны поддерживать не только работники и работодатели, но и специализированное законодательство.

Баланс интересов работников и работодателей может быть восстановлен, если понятие «интерес работодателя» и способы, средства защиты подобного интереса найдут предусмотрение в отечественном ТК РФ. В частности, одним из признанных мировым сообществом правовых инструментов защиты анализируемых интересов выступает соглашение о неконкуренции, которое выступает одним из выражений принципа лояльности в трудовом праве. Функционирование указанного принципа в широком понимании состоит в формировании такого отношения работника к труду, при котором последний не будет допускать никаких действий, которые бы были способны нанести ущерб интересам первой стороны (неоправданный переход в конкурирующую организацию, разглашение порочащей информации о работодателе, корпоративной тайны, разглашение клиентских списков). Также вышеуказанный принцип в узком понимании выступает способом обеспечения

конкурентного интереса работодателя, так как позволяет последнему посредством договора исключать возможность для работника использовать свой труд в организации-конкуренте. В рамках проведенного исследования, с учетом рассмотренного теоретического материала и проанализированного опыта зарубежных стран, мы пришли к выводу, что в целях защиты интересов работодателя необходимо законодательное закрепление соглашения о неконкуренции в нормах ТК РФ.

Понятийная характеристика труда женщин и лиц с семейными обязанностями раскрывается в нормах международного законодательства. Применительно к национальному законодательству, отметим, что регулирование труда женщин и лиц с семейными обязанностями закреплено в главе 41 ТК РФ. В указанной главе рассматриваются основные положения категории работников, порядок предоставления отпусков, гарантии и льготы лицам. При этом, ТК РФ не содержит законодательной формулировки категории «лица с семейными обязанностями». В 2014 г. Пленум Верховного Суда РФ, в принятом Постановлении № 1, разъяснил содержание основных понятий в области регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями. На основании изложенного, признаем целесообразным закрепить в главе 41 ТК РФ понятие «лицо с семейными обязанностями» и перечень лиц, которые могут относиться к данной категории лиц. В данном перечне указать следующую категорию лиц, отнесенных к лицам с семейными обязанностями: «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), а так же иные лица предусмотренные законодательством и которые могут выполнять семейные обязанности». Введение данного понятия необходимо для того, чтобы нормы ТК РФ соответствовали Постановлению Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1.

При увольнении беременных женщин, лиц с семейными обязанностями работодатель, безусловно, находится в более уязвимом положении. Основания увольнения данной категории работников носят ограниченный характер. Так, в частности, расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, кроме случаев ликвидации юридического лица или прекращения деятельности ИП. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора во время ее беременности, если последний был оформлен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и не представляется возможным с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на иную работу, имеющуюся у работодателя, которую работница может осуществлять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель должен предлагать ей все отвечающие обозначенным требованиям вакансии, присутствующие у него в указанной местности. Расторжение трудового договора с лицами с семейными обязанностями по инициативе работодателя запрещено (кроме увольнения по основаниям, закрепленным п. 1, 5 – 8, 10 либо 11 ч. 1 ст. 81 либо п. 2 ст. 336 ТК РФ).

Таким образом, при наличии законных оснований и при соблюдении установленного порядка увольнения, беременные женщины и лица с семейными обязанностями могут быть уволены. Законодатель при установлении соответствующих правовых норм и судебные органы при рассмотрении споров о восстановлении на работе беременных женщин и лиц с семейными обязанностями обеспечивают не только защиту гарантий при расторжении трудового договора с последними, но и защиту законных интересов работодателя, так как ТК РФ призван защищать интересы обеих сторон трудовых правоотношений – работников и работодателей.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Нормативные правовые акты

1. Рекомендация МОТ от 15 июня 2006 г. № 197 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда» // <http://www.consultant.ru>
2. Рекомендация МОТ от 15 июня 2000 г. № 191 «О пересмотре Рекомендации 1952 года об охране материнства» // <http://www.consultant.ru>
3. Конвенция ООН о правах ребенка от 15 сентября 1990 г. // <http://www.consultant.ru>
4. Конвенция МОТ от 23 июня 1981 г. № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» // <http://www.consultant.ru>
5. Европейская социальная хартия от 18 октября 1961 г. // <http://www.consultant.ru>
6. Конвенция МОТ от 28 июня 1952 г. № 183 «Об охране материнства» // <http://www.consultant.ru>
7. Конвенция о защите прав человека и основных свобод от 04 ноября 1950 г. // <http://www.consultant.ru>
8. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г. // Российская газета. – 1993. – 25 декабря.
9. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Российская газета. – 2001. – 30 декабря.
10. Гражданский кодекс Российской Федерации часть 1 от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ // Российская газета. – 1994. – 11 декабря.

2. Постановления высших судебных инстанций и материалы
юридической практики

11. Определение Конституционного Суда РФ от 17 июля 2014 г. № 1707-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Елисеева Владимира Васильевича на нарушение его конституционных прав статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации» // Вестник Конституционного Суда РФ. – 2014. – № 13.
12. Постановление Конституционного Суда РФ от 09 февраля 2012 г. № 2-П «По делу о проверке конституционности положения части восьмой статьи 325 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки И.Г. Труновой» // Вестник Конституционного Суда РФ. – 2012. – № 3.
13. Постановление Конституционного Суда РФ от 15 декабря 2011 г. № 28-П «По делу о проверке конституционности части 4 статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А.Е. Остаева» // Вестник Конституционного Суда РФ. – 2011. – № 28.
14. Определение Конституционного Суда РФ от 03 ноября 2009 г. № 1369-О-П «По жалобе открытого акционерного общества «Судостроительный завод «Лотос» на нарушение конституционных прав и свобод положением части первой статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации» // Вестник Конституционного Суда РФ. – 2009. – № 20.
15. Определение Конституционного Суда РФ от 04 ноября 2004 г. № 343-О «Об отказе в принятии к рассмотрению запроса Советского районного суда города Красноярска о проверке конституционности части первой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации» // Вестник Конституционного Суда РФ. – 2004. – № 26.
16. Постановление Конституционного суда РФ от 17 мая 1995 г. № 5-п «По делу о проверке конституционности статьи 12 Закона СССР от 03 октября 1989 г. «О порядке разрешения коллективных трудовых споров

- (конфликтов)» в части, запрещающей проведение забастовок работниками гражданской авиации, в связи с жалобой профсоюза летного состава Российской Федерации» // Вестник Конституционного Суда РФ. – 1995. – № 10.
17. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2014. – № 3.
18. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2004. – № 9.
19. Решение Железнодорожного районного суда г. Екатеринбурга от 21 сентября 2017 г. по делу № 2-2681/2017 // <http://sudact.ru/>
20. Решение Троицкого районного суда Челябинской области от 31 июля 2017 г. по делу № 2-193/2017 // <http://sudact.ru/>
21. Решение Ленинского районного суда г. Тюмени от 13 марта 2017 г. по делу № 2-2414/2017 // <http://sudact.ru/>
22. Решение Карталинского городского суда Челябинской области от 10 марта 2017 г. по делу № 2-153/2017 // <http://sudact.ru/>
23. Решение Центрального районного суда г. Челябинска от 11 января 2017 г. по делу № 2-1008/2017 // <http://sudact.ru/>
24. Решение Златоустовского городского суда Челябинской области от 20 декабря 2016 г. по делу № 2-4590/2016 // <http://sudact.ru/>
25. Апелляционное определение Челябинского областного суда от 18 сентября 2016 г. по делу № 11-9839/2016 // <http://sudact.ru/>
26. Решение Чайковского городского суда Пермского края от 04 сентября 2016 г. по делу № 12-352/2016 // <http://sudact.ru/>
27. Апелляционное определение Саратовского областного суда от 09 июля 2016 г. по делу № 33-4048 // <http://sudact.ru/>

28. Апелляционное определение Орловского областного суда от 21 октября 2015 г. по делу № 33-2188/2015 // <http://sudact.ru/>
29. Апелляционное определение Московского городского суда от 28 мая 2014 г. по делу № 33-15195/2014 // <http://sudact.ru/>
30. Определение Свердловского областного суда от 06 сентября 2012 г. по делу № 33-11173/2012 // <http://sudact.ru/>

3. Литература

31. Абальмаз В.В., Остапенко А.Г. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями / В.В. Абальмаз, А.Г. Остапенко // Молодой ученый. – 2016. – № 28. – С. 613 – 616.
32. Анисимов А.Л. Трудовое право: учебник / А.Л. Анисимов. – М.: Статут, 2015. – 456 с.
33. Бартов А.А. Соотношение субъективных прав и законных интересов / А.А. Бартов // Пробелы в российском законодательстве. – 2014. – № 3. – С. 3 – 9.
34. Братерская А.М. Соглашение о неконкуренции как способ защиты интересов работодателя / А.М. Братерская // Молодой ученый. – 2016. – № 7. – С. 486 – 490.
35. Гусов К.Н. Трудовое право России: учебник / К.Н. Гусов. – М.: Приор, 2013. – 400 с.
36. Дейч Н.И. Функции трудового права: дис. ... канд. юрид. наук / Н.И. Дейч. – Томск, 2006. – 223 с.
37. Дзгоева Б.О. К вопросу о соотношении понятий право и законный интерес / Б.О. Дзгоева // Право и государство: теория и практика. – 2010. – № 7 (43). – С. 55 – 56.
38. Иванова М.С. Расторжение трудового договора с беременной женщиной / М.С. Иванова // Наука. Практика. Право. – 2017. – № 8. – С. 94 – 99.

- 39.Избиенова Т.А. Трудовые «антильготы» для женщин и лиц с семейными обязанностями / Т.А. Избиенова // Юридическая техника. – 2016. – № 9. – С. 87 – 92.
- 40.Кармова А.Б. Увольнение в период беременности / А.Б. Кармова // Законность. – 2017. – № 6. – С. 93 – 100.
- 41.Кожевников В.В. Субъективное право и законный интерес: проблемы соотношения / В.В. Кожевников // Вестник Омского университета. – 2016. – № 1. – С. 45 – 51.
- 42.Колмаков П.О. О законных интересах лица, к которому применяются принудительные меры медицинского характера / П.О. Колмаков // Уголовное право. – 2009. – № 2. – С. 132 – 137.
- 43.Куликова В.Н. Понятие и виды интересов в трудовом праве / В.Н. Куликова // Трудовое право. – 2015. – № 6. – С. 96 – 100.
- 44.Куревина Л.В. Трудовые гарантии женщинам и лицам с семейными обязанностями в свете разъяснений Пленума Верховного Суда РФ / Л.В. Куревина // Общество и право. – 2017. – № 7. – С. 48 – 53.
- 45.Липковская В.В. Интересы работодателя в трудовом праве: дис. ... канд. юрид. наук / В.В. Липковская. – М., 2011. – 238 с.
- 46.Минбалеев, А. В. Принципы информационного права / А.В. Минбалеев // Вестник ЮУрГУ. – 2015. – Т. 15. – № 1. – С. 79 – 84.
- 47.Миронов В.И. Правоприменение норм Трудового кодекса Российской Федерации: монополия работодателя? / В.И. Миронов // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2014. – № 5. – С. 37 – 41.
- 48.Миронов В.И. Трудовое право: учебник / В.И. Миронов. – М.: Проспект, 2014. – 425 с.
- 49.Панькова К.В. Влияние актов международного права на принятие норм трудового законодательства в отношении лиц с семейными обязанностями / К.В. Панькова // Молодой ученый. – 2016. – № 10. – С. 47 – 55.

- 50.Петров А.Я. Особенности правового регулирования охраны труда женщин и лиц с семейными обязанностями / А.Я. Петров // Пробелы в российском законодательстве. – 2016. – № 1. – С. 29 – 34.
- 51.Орешкина В.Н., Мурдасова, В.П. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями / В.Н. Орешкина, В.П. Мурдасова // Журнал российского права. – 2016. – № 5. – С. 38 – 42.
- 52.Орловский Ю.П. Трудовое право: учебник / Ю.П. Орловский. – М.: Юрайт, 2014. – 568 с.
- 53.Офман Е.М. Роль Конституционного Суда Российской Федерации в установлении баланса прав и интересов работников и работодателей / Е.М. Офман // Журнал российского права. – 2016. – № 4. – С. 22 – 26.
- 54.Сагандыков М.С. Баланс интересов работников и работодателей в нормах конституционного и трудового права / М.С. Сагандыков // Вестник ЮУрГУ. – 2016. – Т. 16. – № 3. – С. 87 – 91.
- 55.Смирнов О.В. Трудовое право: учебник / О.В. Смирнов. – М.: Юрайт, 2014. – 436 с.
- 56.Сойфер Ф.Г. О реальных возможностях правового обеспечения интересов работодателей / Ф.Г. Сойфер // Юридическая техника. – 2014. – № 3. – С. 118 – 123.
- 57.Стрыгина М.А. Некоторые особенности правового регулирования интересов работодателя как субъекта трудового права / М.А. Стрыгина // Общество и право. – 2016. – № 1. – С. 17 – 21.
- 58.Стрыгина М.А. Проблема согласования интересов работника и работодателя в условиях финансового кризиса / М.А. Стрыгина // Вопросы трудового права. – 2015. – № 9. – С. 27 – 33.
- 59.Тихомиров, Ю.А. Управленческое решение: учебно-практическое пособие / Ю.А. Тихомиров. – М.: Проспект, 2004. – 388 с.
- 60.Хохлов Е.Б. Трудовое право: учебник / Е.Б. Хохлов. – М.: Норма, 2014. – 398 с.

- 61.Царькова, Д.А. Увольнение беременной сотрудницы: основные ошибки работодателей / Д.А. Царькова // Общество и право. – 2016. – № 7. – С. 38 – 44.
- 62.Чудинов О.Р. Нарушение условия о неконкуренции как деликт в трудовом праве Франции / О.Р. Чудинов // Законность. – 2015. – № 8. – С. 77 – 81.
- 63.Чушнякова Л.Д. Сочетание интересов субъектов правоотношений в сфере труда / Л.Д. Чушнякова // Законодательство. – 2013. – № 2. – С. 61 – 64.
- 64.Штринева Т.И. Современные принципы трудового права: автореферат дис. ... канд. юрид. наук / Т.И. Штринева. – СПб., 2001. – 25 с.