

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования
«Южно–Уральский государственный университет
(Национальный исследовательский университет)»
Институт открытого и дистанционного образования
Кафедра «Современные образовательные технологии»

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

Заведующий кафедрой

_____ А.В. Прохоров
2019 г.

Правовое регулирование труда женщин и лиц с семейными обязанностями в
Российской Федерации

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
ЮУрГУ – 40.03.01.2019.33187. ВКР

Руководитель работы

ст. преподаватель кафедры СОТ

_____ А.С. Черепашкин
2019 г.

Автор работы

студент группы ДО–445

_____ Н.Д. Абрамова
2019 г.

Нормоконтролер

ст. преподаватель кафедры СОТ

_____ Е.Н. Бородина
2019 г.

Челябинск 2019

АННОТАЦИЯ

Абрамова Н.Д. Правовое регулирование труда женщин и лиц с семейными обязанностями в Российской Федерации. – Челябинск: ЮУрГУ, 2019, ДО–445, 72 с., библиогр. список – 82 наим., 10 л. плакатов ф. А4.

Объектом выпускной квалификационной работы является труд женщин и лиц с семейными обязанностями в Российской Федерации.

Цель работы – анализ правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями в Российской Федерации, а также предложение направлений его совершенствования.

В работе исследовано понятие лиц с семейными обязанностями, изучены условия труда лиц с семейными обязанностями, раскрыты льготы и гарантии, предоставляемые женщинам и работникам с семейными обязанностями, рассмотрено международно–правовое регулирование труда женщин и лиц с семейными обязанностями. Охарактеризован отпуск по уходу за ребенком и описаны правовые нормы, регулирующие листок временной нетрудоспособности по уходу за ребенком. Проанализированы причины прекращения трудового договора женщин и лиц с семейными обязанностями, а также ответственность работодателя за неисполнение норм законодательства.

Результаты выпускной квалификационной работы имеют практическую значимость, содержат выводы, практические рекомендации и предложения автора по совершенствованию норм трудового права, касающихся правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями в Российской Федерации, которые могут быть использованы при совершенствовании трудового законодательства.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	6
1 СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ	8
1.1 Понятие лиц с семейными обязанностями.....	8
1.2 Условия труда лиц с семейными обязанностями.....	16
1.3 Льготы и гарантии, предоставляемые женщинам, работникам с семейными обязанностями.....	20
1.4 Международно–правовое регулирование труда женщин и лиц с семейными обязанностями.....	25
2 АНАЛИЗ ПРАКТИКИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ.....	34
2.1 Отпуск по уходу за ребенком.....	34
2.2 Листок временной нетрудоспособности по уходу за ребенком...	43
2.3 Причины прекращения трудового договора женщин и лиц с семейными обязанностями.....	47
2.4 Ответственность работодателя за нарушение правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.....	53
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	63
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	67

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы.

Критериями общественного прогресса являются:

- 1) рост продолжительности жизни и благосостояния населения;
- 2) степень гармоничности между интересами личности и государства;
- 3) уменьшение степени напряженности между различными группами общества.

Выше перечисленные критерии в современный период наравне с регулированием государственно–правовых и общеэкономических проблем требуют радикальных преобразований положения граждан России в системе общественных отношений. В первую очередь это должно касаться семьи как элементарной сферы жизни гражданина. Семья становится главной ячейкой социального общества, которой следует предоставлять защиту и поддержку, как при ее создании, так и в вопросах развития детей.

Конституция Российской Федерации (далее – Конституция РФ) регулирует главные права граждан нашей страны. В частности статья 38 закрепляет, что «Материнство и детство, семья находятся под защитой государства»¹. В поддержку норм Конституции РФ нормы Трудового кодекса Российской Федерации² (далее – Трудового кодекса РФ) и других правовых актов включают большой перечень льгот и гарантий женщинам и лицам с семейными обязанностями.

Последнее десятилетие внесено немало серьезных поправок в трудовые отношения между женщинами и работодателем. В частности Трудовой кодекс РФ закрепил раздел XII «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников». Его реализация на практике потребовала немало времени для понимания, анализа, детального изучения. Это дало возможность ликвидировать противоречия, которые негативно сказывались на практике, на реализации гарантий женщин и лиц с семейными обязанностями.

В последние десятилетия появилось множество женщин и лиц с семейными обязанностями ощущающих нужду в охране своих прав в процессе трудовой деятельности. Но рассмотрение специализированных исследований и судебной практики выявило проблему соотношения нормативно регламентированных прав и гарантий с действительностью, происходящей в практике работы организаций. От их сочетания зависит результативность работы женщины и лица с семейными обязанностями в коллективе и охраны их прав. Следствием отрицания норм Трудового Кодекса РФ является рост судебной практики, что в свою очередь негативно отражается на трудовой репутации работника и организации в целом.

¹ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6–ФКЗ, от 30.12.2008 № 7–ФКЗ, от 05.02.2014 № 2–ФКЗ, от 21.07.2014 № 11–ФКЗ). – СПС «Консультант Плюс».

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197–ФЗ (ред. от 27.12.2018). – СПС «Консультант Плюс».

Актуальность темы подтверждается и тем, что трудовые отношения, как и любые другие, очень динамичны. Их участниками выступают лица с разным правовым статусом. Среди них – женщины и лица с семейными обязанностями, требующие определенной стабильности в трудовой деятельности и возможности совмещения работы и семьи. Социальная незащищенность женщин и лиц с семейными обязанностями обуславливает необходимость установления в их отношении особых привилегий. Желание таких работников состоит в сохранении востребованности своих навыков и квалификации на рынке труда и повышения перспективы профессионального роста или продвижения по службе. Нужно заметить, что женщины в силу присущих им репродуктивных функций могут ограничиваться в праве на труд на работах, опасных для их здоровья. Однако существование таких запретов находится в противоречии с нормами, выработанными международными организациями.

Все выше сказанное определяет актуальность настоящего исследования, а также цели и задачи выпускной работы.

Объект работы – труд женщин и лиц с семейными обязанностями в Российской Федерации.

Предмет работы – нормативно–правовые акты, определяющие условия труда женщин и лиц с семейными обязанностями.

Цель работы – анализ правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями в Российской Федерации, а также предложение направлений его совершенствования.

Задачи работы:

- 1) исследовать понятие лиц с семейными обязанностями;
- 2) изучить условия труда лиц с семейными обязанностями;
- 3) раскрыть льготы и гарантии, предоставляемые женщинам, работникам с семейными обязанностями;
- 4) рассмотреть международное правовое регулирование труда женщин и лиц с семейными обязанностями;
- 5) охарактеризовать отпуск по уходу за ребенком;
- 6) описать листок временной нетрудоспособности по уходу за ребенком;
- 7) проанализировать причины прекращения трудового договора женщин и лиц с семейными обязанностями;
- 8) выявить ответственность работодателей за несоблюдение норм трудового права по защите женщин, лиц с семейными обязанностями.

Результаты выпускной квалификационной работы имеют практическую значимость, содержат выводы, практические рекомендации и предложения автора по совершенствованию норм трудового права, касающихся правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями в Российской Федерации, которые могут быть использованы при реформировании трудового права.

1 СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

1.1 Понятие лиц с семейными обязанностями

Термин «лица с семейными обязанностями» ввел в российское законодательство Трудовой кодекс РФ в главе 41. Данная глава регламентирует труд женщин, а также лиц с семейными обязанностями. При этом большим недостатком такого поступка законодателя следует назвать закрепление самого правового института «лиц с семейными обязанностями». Данное обстоятельство дает возможность неоднозначного понимания данного института, порождая все больше вопросов в правоприменительной практике.

Указанный правовой недостаток был устранен в 2014 году Верховным судом РФ с принятием Постановления о применении соответствующего законодательства². Постановление дает характеристику понятия «лиц с семейными обязанностями» перечисляя основные их категории.

Вопросам правовой регламентации прав беременных женщин и лиц с семейными обязанностями посвящены многочисленные исследования. Основными можно назвать труды таких ученых как Ф.О. Дзгоева, И.Я. Киселев, Т.М. Москвичева, М.А. Санкина, А.О. Харитоновна и др. Наиболее важный вопрос у перечисленных ученых касался понятия лица с семейными обязанностями, а также их состав.

М.А. Синкина пишет, что понятие «лиц с семейными обязанностями» является видовым касательно определения «работник» и рассматривает его признаки:

- 1) существование детей, а также других членов семьи имеющих потребность в уходе;
- 2) долг по созданию условий для жизни и развития детей, а также реализация ухода за членами семьи находящимися в нетрудоспособном возрасте³.

Исследование А.О. Харитоновна посвящено определению «семейных обязанностей». Под ними он понимает обязанности, объединяющие членов семьи, регламентированные правовыми документами. Перечисляя лиц с семейными обязанности правовед относит к ним мужчин и женщин, у которых на иждивении находятся нуждающиеся в уходе дети, родители, бабушки/дедушки и др.⁴

Е.А. Надурова и А.Ю. Григорьева под лицами с семейными обязанностями рассматривают лиц, находящихся в родственных отношениях, объединенных определенными правами и обязанностями, вытекающими из правовых норм, и

³ Синкина, М.А. Трудовая деятельность женщин: права, гарантии, льготы»: правовой навигатор // М.А. Синкина.– КировоЧепецк: КГУ, 2017. – С. 23.

⁴ Харитоновна, А.О. Работники с семейными обязанностями: дифференциация правового регулирования как средство обеспечения международным трудовым и российским трудовым правом равных возможностей: Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Специальность 12.00.05 / А.О. Харитоновна; Науч. рук. Л.Ю. Бугров. – Пермь, 2003. – С. 14.

обязывающие осуществлять уход и полное содержание. Авторы не распространяют данное понятие на опекунов (попечителей)⁵.

По мнению Ф.А. Дзгоева членами семьи являются супруги, родители, законные представители (опекуны, попечители и др.), бабушки и дедушки, участвующие в воспитании детей по факту. Автор трактует лиц с семейными обязательствами – как «лиц, связанных личными неимущественными и имущественными правами и обязанностями, вытекающими из брака (юридического или фактического), родства, свойства, усыновления или иной формы принятия детей на воспитание в семью»⁶.

Москвичева Т.М. под лицами с семейными обязанностями рассматривает «лиц, состоящих в родстве или свойстве, связанные личными неимущественными и имущественными правами и обязанностями, вытекающими из факта наличия детей, необходимости осуществления ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, а также обязанности материального содержания члена семьи»⁷.

По мнению В.В. Абальмаз, А.Г. Остапенко к лицам с семейными обязанностями относятся:

- 1) беременные женщины;
- 2) женщины, имеющие детей до полутора лет;
- 3) лица с семейными обязанностями;
- 4) лица, фактически участвующие в воспитании детей⁸.

И.А. Филипова, С.В. Соловьева под лицами с семейными обязанностями рассматривает особую категорию граждан, к которой относятся:

- 1) одинокие матери, отцы или опекуны, воспитывающие ребенка до 14 лет или ребенка–инвалида до 18 лет;
- 2) женщины с ребенком до 3 лет;
- 3) единственные кормильцы детей до 3 лет или детей–инвалидов до 18 лет в семьях с тремя и более малолетними детьми⁹.

Лица с семейными обязанностями являются субъектами трудового права и права социального обеспечения, в отношении которых дифференциация правового регулирования социально–трудовых отношений обусловлена необходимостью повышенной социальной защиты и в основе, которой лежат

⁵ Надурова, Е.А. Правовое регулирование труда женщин, лиц с семейными обязанностями / Е.А. Надурова, А.Ю. Григорьева // Молодой ученый. – 2018. – №21. – С. 384-385.

⁶ Дзгоева Ф.О. Правовое регулирование труда и социального обеспечения лиц с семейными обязанностями: Дис....канд. юрид. наук: 12.00.05. Москва, 2001. – С. 39.

⁷ Москвичева Т.М. Особенности правового регулирования труда женщин, работников с семейными обязанностями и опекунов (попечителей) несовершеннолетних: дисс....канд. юр. наук / Т.М. Москвичева. – Ростов-на-Дону, 2005. – С. 67.

⁸ Абальмаз, В.В. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями / В.В. Абальмаз, А.Г. Остапенко // Молодой ученый. – 2016. – №28. – С. 613.

⁹ Филипова, И.А. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников: учебное пособие / И.А. Филипова, С.В. Соловьева. – Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2013. – С. 27.

общие (межотраслевые) социальные риски физиологического и (или) демографического характера (например, рождение, усыновление ребенка и др.).

Анализ содержания ряда статей Трудового кодекса РФ, устанавливающих социально-трудовые права, гарантии и льготы женщинам и лицам с семейными обязанностями, приводит к выводу о наличии целого комплекса правовых проблем, затрудняющих применение этих норм и сводящихся к неопределенности следующих правовых категорий: лицо с семейными обязанностями, одинокая мать, член семьи, близкий родственник, кормилец, иждивенец.

Одна из проблем, возникающая на практике, – сложности с отнесением работников к категории «одинокая мать», поскольку в трудовом законодательстве данное понятие не раскрывается. Однако в абз. 2 п. 28 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»¹⁰ дает определение данной категории как женщины, фактически воспитывающей ребенка без отца, в том числе в ситуациях (перечень которых Верховный Суд РФ оставляет открытым), когда при юридическом установлении отцовства ребенка отец фактически не участвует в его воспитании.

При сравнении данного широкого подхода к определению одинокой матери с довольно узким определением одинокой матери, которое ранее содержалось в федеральном законодательстве о социальном обеспечении¹¹, можно отметить следующее. Категория «одинокая мать» упоминалась в случае назначения ежемесячного пособия на ребенка в повышенном размере. При этом под данным субъектом понималась женщина с ребенком, в свидетельстве, о рождении которого отсутствовала запись об отце или такая запись была произведена в установленном порядке по указанию матери. В нормотворчестве г. Москвы фактически сохраняется прежняя трактовка понятия одинокой матери¹².

Следовательно, как отмечают Е.Г. Азарова и Л.А. Чиканова, понятие одинокой матери, данное в трудовом праве, идет вразрез с уже сложившимся представлением о ней в праве социального обеспечения, что создает дополнительные трудности в правоприменении¹³.

¹⁰ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних». – СПС «Консультант Плюс»

¹¹ Федеральный закон «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» от 19 мая 1995 г. – СПС «Консультант Плюс».

¹² Закон г. Москвы от 3 ноября 2004 г. № 67 «О ежемесячном пособии на ребенка»; Постановление Правительства Москвы от 28 декабря 2004 г., утв. Положение о порядке назначения и выплаты ежемесячного пособия на ребенка и о порядке учета и исчисления величины среднедушевого дохода, дающего право на получение ежемесячного пособия на ребенка. – СПС «Консультант Плюс».

¹³ Азарова, Е.Г. Глава 1. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями // Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: Научно-практическое пособие / Отв. ред. Т.Ю. Коршунова. – М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ, 2015. С. 29; Чиканова, Л.А. Применение законодательства, регулирующего труд женщин и лиц с семейными обязанностями // Хозяйство и право. 2014. № 6. С. 38.

Полагаем, что понятие одинокой матери нуждается в нормативном закреплении в Трудовом кодексе РФ (главе 41) с учетом широкого подхода к данной категории в трудовом праве и «классического» определения данного субъекта, понятие которого было выработано в законодательстве о социальном обеспечении.

Обращаясь к другой проблеме, следует заметить, что перечень лиц с семейными обязанностями в трудовом законодательстве крайне неоднороден. К ним относятся как лица с семейными обязанностями в отношении детей (глава 41 Трудового кодекса РФ), так и иные лица с семейными обязанностями, в частности осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 Трудового кодекса РФ).

Практическое значение имеет определение понятия «член семьи», употребляемое в отношении лиц, осуществляющих уход за ним. Исходя из целей правового регулирования и особенностей регулируемых отношений, нормы различных отраслей права по-разному определяют лиц, относящихся к членам семьи. В трудовом праве, равно как и в праве социального обеспечения, семейном праве, отсутствует нормативное понятие семьи.

Так, согласно ст. 2 Семейного кодекса РФ членами семьи признаются супруги, родители и дети (усыновители и усыновленные). Однако данный перечень членов семьи, в сущности, будет противоречить тому широкому кругу лиц с семейными обязанностями, определенному в Постановлении Пленума Верховного суда РФ от 28 января 2014 г. (абз. 2 и 4 п. 2), который относит к таковым не только перечисленных в Семейном кодексе РФ лиц, связанных родством или усыновлением, но и иных родственников или иных лиц, фактически осуществляющих уход или оказывающих помощь члену семьи.

В праве социального обеспечения вопрос о разработке понятия семьи также является проблемным: в разных видах социально-обеспечительных правоотношений (например, пенсионных, по предоставлению пособий, материнского капитала) законодатель по-разному определяет круг членов семьи (лиц с семейными обязанностями).

Например, обращаясь к пенсионному законодательству, можно констатировать довольно широкий круг членов семьи умершего кормильца: согласно ст. 10 Закона «О страховых пенсиях» от 28 декабря 2013 г. № 400¹⁴ в круг членов семьи – получателей страховой пенсии по случаю потери кормильца включаются не только дети, родители (усыновители и усыновленные), супруги, но и при определенных условиях внуки, брат и сестра, бабушки и дедушки, отчим и мачеха, пасынок и падчерица. Однако в состав семьи не входят опекуны (попечители), приемные родители.

¹⁴ Федеральный закон от 28.12.2013 № 400-ФЗ (ред. от 27.12.2018) «О страховых пенсиях». – СПС «Консультант Плюс».

Придерживаясь широкой трактовки круга лиц, имеющих детей – получателей «семейных» пособий (родители, усыновители, опекуны (попечители), приемные родители, фактические воспитатели)¹⁵, можно сделать вывод о том, что каждая из вышеперечисленных форм воспитания детей, по сути, сегодня представляет одну из современных моделей российской семьи с детьми.

Данное определение лиц с семейными обязанностями имеет определенные практические последствия для родителей, опекунов (попечителей), фактических и патронатных воспитателей в части уравнивания их в социально–трудовых правах.

Таким образом, нетрудно заметить, что в рассматриваемом Постановлении Пленума Верховного суда РФ № 1 использован тот же широкий подход к определению лиц с семейными обязанностями, который был предложен учеными в праве социального обеспечения в отношении получателей детских пособий.

Если обратиться к Трудовому кодексу РФ, то можно отметить, что понятие «член семьи» работника упоминается не только в ст. 93 Трудового кодекса (при установлении неполного рабочего времени при уходе за больным членом семьи по медицинскому заключению), но и, например, в ст. 141 Трудового кодекса РФ, где речь идет о праве члена семьи на заработную плату, не полученную ко дню смерти работника, а также в ст. 169 Трудового кодекса РФ, в которой говорится о компенсации расходов работника по переезду его и членов его семьи и провозу их имущества при переезде на работу в другую местность по предварительной договоренности с работодателем.

Следует полагать, что в перечисленных статьях Трудового кодекса РФ (ст. ст. 141, 169) понятие члена семьи как такового не идентично понятию «член семьи» с «семейными обязанностями» (ст. 93 Трудового кодекса РФ): права и гарантии членам семьи, закрепленные в первом случае, предоставляются им вне связи с фактом ухода или помощи. Следовательно, важно различать эти две категории.

Понятие члена семьи, за которым осуществляется уход или предоставляется помощь, будет иметь отношение к кругу лиц с семейными обязанностями, что подтверждается обращением к нормам ратифицированной Россией Конвенции МОТ «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» от 23 июня 1981 г. № 156¹⁶. Согласно статье 1 Конвенции ее положения распространяются также на трудящихся мужчин и женщин, имеющих обязанности в отношении других «ближайших родственников – членов их семьи, которые действительно нуждаются в уходе или помощи».

Статья 128 Трудового кодекса РФ упоминает понятие «близкий родственник», которое никак не конкретизируется в Трудовом кодексе РФ. Данный пробел можно было бы восполнить с помощью норм семейного права. Согласно статье 14

¹⁵ Азарова, Е.Г. Пособия и льготы гражданам с детьми / Е.Г. Азарова М.: Инфра-М - Норма, 1997. С. 5.

¹⁶ Конвенция № 156 Международной организации труда «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» (принята в г. Женеве 23.06.1981 на 67-ой сессии Генеральной конференции МОТ). – СПС «Консультант Плюс»

Семейного кодекса РФ близкими родственниками являются: родственники по прямой восходящей и нисходящей линиям (родители и дети, дедушка, бабушка и внуки), полнородные и неполнородные (имеющие общие отца или мать) братья и сестры. Однако данное определение фактически вступает в противоречие с кругом лиц с семейными обязанностями, определенных в Постановлении Пленума Верховного суда РФ № 1, из анализа абз. 4 п. 2 которого следует, что к лицам с семейными обязанностями с учетом конкретных обстоятельств, свидетельствующих об осуществлении ими соответствующих общественно значимых обязанностей (воспитание ребенка, уход или помощь члену семьи), могут быть отнесены и иные лица.

В данном случае, полагаем, важно было бы учитывать факт совместного проживания с членом семьи, за которым осуществляется уход как один из критериев (наряду с родством, свойством, фактическим уходом или помощью), о котором вовсе не идет речь в Постановлении Пленума Верховного суда РФ № 1. В данном случае сталкиваемся с проблемой толкования двух схожих категорий – «член семьи» и «лицо с семейными обязанностями». Если данные категории представляют собой синонимы, то можно прийти к широкому толкованию членов семьи в трудовом праве и установлению для них трудовправовых гарантий наравне с членами, например, кровной семьи.

Требует уточнения и определение в ст. 261 Трудового кодекса РФ понятие кормильца. В пенсионном законодательстве понятие кормильца взаимосвязано с понятием иждивения, например, в случае назначения страховой пенсии по случаю потери кормильца. Так, согласно ст. 10 Закона о страховых пенсиях под иждивением понимается нахождение лица на полном содержании кормильца либо получение от него помощи, которая была основным и постоянным источником средств существования.

Однако термин «единственный кормилец» в ст. 261 Трудового кодекса РФ применяется в более узком значении и означает отсутствие у ребенка иных кормильцев, то есть лиц с основным и постоянным источником дохода, под которым законодатель понимает работу исключительно по трудовому договору.

Следовательно, если другой родитель ребенка занят работой по гражданско–правовому договору (подряда, оказания услуг и др.) или является индивидуальным предпринимателем и при этом имеет источник средств к существованию, даже больший, по сравнению с родителем, работающим по трудовому договору (включая срочный трудовой договор или трудовой договор по совместительству), то первый родитель (наемный работник) все равно будет считаться единственным кормильцем в семье.

С точки зрения семейного права, обязанность по содержанию детей – это равная обязанность обоих родителей согласно Семейному кодексу РФ (ст. 61). Следовательно, в ситуации, когда один член семьи работает по трудовому договору, а другой – занимается, например, предпринимательской деятельностью, то есть является занятым, применение термина «единственный кормилец» исключается.

Следовательно, в ст. 261 Трудового кодекса РФ законодателем используется понятие кормильца, отличное от понятия кормильца в праве социального обеспечения и в семейном праве.

Понятие иждивения также приводится в ч. 2 ст. 179 Трудового кодекса РФ при перечислении работников, которые при равной производительности труда и квалификации имеют в силу социальных причин преимущественное право оставления на работе при решении работодателем вопроса о сокращении численности или штата работников. В этом случае к таким лицам, в частности, относятся «семейные – при наличии двух или более иждивенцев».

При этом под иждивенцами законодатель предлагает понимать нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию. Следует предположить, что в данном случае было бы уместно по отношению к работнику применение термина «кормилец» в том смысле, в котором данное понятие применяется в Законе о страховых пенсиях № 400–ФЗ, но оно совершенно не согласуется с понятием единственного кормильца в статье 261 Трудового кодекса РФ.

В статье 179 Трудового кодекса РФ определение иждивения заимствовано законодателем из упомянутого Закона о страховых пенсиях № 400–ФЗ (ч. 1 ст. 10) в отношении получателей пенсии по потере кормильца, право на которую возникает у лица одновременно при соблюдении трех условий:

- 1) отнесение к кругу членов семьи, определенному в Законе № 400–ФЗ;
- 2) отнесение к нетрудоспособным;
- 3) нахождение на иждивении умершего.

Однако в данном случае в статье 179 Трудового кодекса РФ законодатель смешивает два критерия – иждивение и нетрудоспособность. «Нетрудоспособность» – отдельный критерий, который раскрывается применительно к каждому члену семьи в ч. 2 ст. 10 Закона о страховых пенсиях. Так как в трудовом праве не определен круг членов семьи, а понятие нетрудоспособного по Закону о страховых пенсиях не совпадает с понятием нетрудоспособных в трудовом праве (в частности, исходя из ст. 63 Трудового кодекса РФ), непонятно, чем руководствоваться правоприменителю при определении права рассматриваемых категорий работников с семейными обязанностями на оставление на работе при сокращении штата или численности.

Еще одна проблема возникает в связи с установлением гарантий при расторжении трудового договора по инициативе работодателя согласно ст. 261 Трудового кодекса РФ именно для работника – единственного кормильца, воспитывающего трех и более малолетних детей.

Дело в том, что согласно пенсионному законодательству иждивенцами умершего кормильца считаются дети до 18 лет, за исключением детей, признанных полностью дееспособными в установленном законом порядке. При этом в отношении таких детей иждивение не требует доказательств. Следовательно, родители являются кормильцами детей до достижения ими совершеннолетия (18 лет) или ранее в том случае, если они будут объявлены

полностью дееспособными по гражданскому праву. Почему тогда данная гарантия установлена только в отношении семей с тремя и более малолетними детьми, а не в отношении многодетных семей с детьми до 18 лет. Ведь по достижении старшим ребенком возраста 14 лет в многодетных семьях с тремя и более детьми увольнение единственного кормильца по сокращению штата будет возможно, что приведет к лишению данной семьи постоянного и основного источника дохода в виде заработной платы родителя, что чревато социальной незащищенностью семьи.

В данном случае прослеживается противоречие с Конституцией РФ и Семейным кодексом РФ, в которых закреплена обязанность родителей по содержанию несовершеннолетних детей. Трудовой кодекс РФ предполагает трудоустройство лиц, достигших возраста 14 лет, однако при ряде условий. К тому же пункт 2 ст. 63 Семейного кодекса РФ обязывает родителей способствовать получению ребенком общего образования.

Еще одна проблема правового регулирования: как быть вообще с трудовыми гарантиями в отношении тех родителей, которые лишены или ограничены в родительских правах или дети которых находятся на полном государственном обеспечении, а также в отношении детей, родители которых (граждане РФ) выехали на постоянное место жительства за рубеж. В праве социального обеспечения, например, такие лица лишены права на детские пособия по Закону от 19 мая 1995 г. № 81–ФЗ¹⁷. Возможно, аналогичное правовое регулирование должно быть и в трудовом праве.

Обобщая сказанное, следует сказать, что ввиду многочисленности лиц с семейными обязанностями, проблемности в определении их состава как в научной так и в законодательной практике, необходимо их рассмотрение в соответствии с нормами Трудового кодекса РФ, находящихся в системной взаимосвязи (внутриотраслевые связи трудового права), так и с учетом межотраслевых связей трудового права (в первую очередь, с правом социального обеспечения).

Таким образом, обобщив все основные определения, будем в настоящем исследовании под лицами с семейными обязанностями рассматривать особую категорию работников, к которым относятся работники, осуществляющие обязанности по воспитанию и развитию ребенка или члена семьи, нуждающегося в уходе в соответствии с медицинским заключением. К числу лиц с семейными обязанностями следует отнести родителя, усыновителя, опекуна или попечителя.

¹⁷ Федеральный закон от 19.05.1995 № 81–ФЗ (ред. от 29.07.2018) «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей». – СПС «Консультант Плюс».

1.2 Условия труда лиц с семейными обязанностями

Условия труда лиц с семейными обязанностями представлены в статьях Трудового кодекса РФ:

- 1) 253 «Работы, на которых ограничивается применение труда женщин»;
- 2) 254 «Перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет».

Рассмотрим их подробнее.

Во-первых, работы, на которых ограничивается применение труда женщин.

В соответствии с частью первой статьи 38 Конституции РФ материнство и детство, семья находятся под защитой государства.

Проблемы защиты материнства и детства, улучшения положения женщин, обеспечения равных прав и возможностей женщин и детей в обществе – одна из главных задач государства. Это главенство предопределяется еще и весьма неблагоприятным демографическим положением России в настоящее время и тревожными тенденциями в демографическом развитии на ближайшую и отдаленную перспективы.

В связи с этим общество должно постоянно вырабатывать и совершенствовать согласованную систему государственных социальных и правовых гарантий охраны и защиты семьи, женщин и детей.

Одним из таких направлений является предоставление льгот и гарантий женщинам, занятым в сфере общественного труда, выполняющим трудовые функции в организациях любых организационно-правовых форм и видов собственности, особенно беременных женщин, женщин, имеющих малолетних детей и детей инвалидов, а также лиц, воспитывающих детей и осуществляющих уход за ними без матери.

Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями обеспечиваются не только Трудовым кодексом РФ, но и иными федеральными законами. К примеру, Федеральный закон от 19.05.1995 № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей»¹⁸. Добавим, что эти особенности регулируются также и многочисленными подзаконными нормативными правовыми актами (постановлениями Правительства РФ, Госкомсанэпиднадзора России, приказами Министерства здравоохранения РФ, Министерства социального развития РФ, постановлениями Фонда социального страхования РФ и др.).

Кроме того, как указано в ч. 4 ст. 15 Конституции РФ и ст. 10 Трудового кодекса РФ, общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы. Если международным договором РФ установлены другие

¹⁸ Федеральный закон от 19.05.1995 № 81-ФЗ (ред. от 29.07.2018) «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей». – СПС «Консультант Плюс»

правила, чем предусмотренные законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, применяются правила международного договора.

Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, указанный в ч. 3 статьи 253 Трудового кодекса РФ, утвержден постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 №162¹⁹. К этому Перечню отнесены, к примеру, подземные работы в горнодобывающей промышленности и на строительстве подземных сооружений, за исключением работ, выполняемых женщинами, занимающими руководящие посты и не выполняющими физической работы, а также женщинами, занятыми санитарным и бытовым обслуживанием; некоторые виды литейных, сварочных работ и др.

Постановлением Госкомсанэпиднадзора РФ от 28.10.1996 №32²⁰ утверждены и введены в качестве нормативного документа разработанные НИИ Российской Академии медицинских наук (РАМН) Гигиенические требования к условиям труда женщин (Санитарные правила и нормы. СанПиН 2.2.0.555 – 96). Согласно п. 1.1 этих Санитарных правил и норм они определяют обязательные гигиенические требования к производственным процессам, оборудованию, основным рабочим местам, трудовому процессу, производственной среде и санитарно-бытовому обеспечению работающих женщин в целях охраны их здоровья. Причем данные Санитарные правила распространяются на предприятия, учреждения и организации всех форм собственности, независимо от сферы хозяйственной деятельности, в которых применяется труд женщин. Основное положение Правил изложено в п. 1.9, в соответствии с данными нормами здоровые женщины должны трудиться на рабочих местах с допустимыми условиями труда.

В части 2 статьи 253 Трудового кодекса РФ перечислены установленные постановлением Правительства РФ от 06.02.1993 №105²¹ нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную. Так, предельно допустимая масса груза при подъеме и перемещении тяжестей при чередовании с другой работой (до двух раз в час) – 10 кг. Подъем и перемещение тяжестей постоянно в течение рабочей смены – 7 кг. Величина динамической работы, совершаемой в течение каждого часа рабочей смены, не должна превышать: с рабочей поверхности – 1750 кгм., а с пола – 875 кгм.

¹⁹ Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин». – СПС «Консультант Плюс»

²⁰ СанПиН 2.2.0.555–96. 2.2. Гигиена труда. Гигиенические требования к условиям труда женщин. Санитарные правила и нормы (утв. Постановлением Госкомсанэпиднадзора РФ от 28.10.1996 № 32). – СПС «Консультант Плюс»

²¹ Постановление Правительства РФ от 06.02.1993 № 105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную». – СПС «Консультант Плюс»

В выше упомянутом постановлении кроме этого прописано, что в массу груза включаются масса тары и упаковки, а также при перемещении груза на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать 10 кг.

Данные нормы и правила относятся к женщинам, занятым в любой организации действующей на территории России.

Некоторые ограничения по применению труда женщин в сельскохозяйственном производстве установлены специальными законодательными актами. Так, согласно постановлению Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 №298/3–1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»²² с 1 января 1991 г. для женщин, работающих в сельской местности, установлена 36–часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы. Также запрещено с 1 января 1992 г. привлечение женщин в возрасте до 35 лет к выполнению операций в растениеводстве, животноводстве, птицеводстве и звероводстве с применением ядохимикатов, пестицидов и дезинфицирующих средств. Пунктом 2.2 этого же Постановления запрещены с 1 января 1991 года обучение и с 1 января 1992 года прием на работу женщин трактористами–машинистами и водителями грузовых автомашин.

Во–вторых, перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет.

В соответствии со статьей 52 Федеральный закон от 21.11.2011 № 323–ФЗ (ред. от 27.12.2018) «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»²³ материнство в России охраняется и поощряется государством.

Пункт 12 Постановления Правительства РФ от 11 июля 2002 гола № 516 (ред. от 25.03.2013) «Об утверждении Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьями 27 и 28 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» регулирует, что в случае перевода беременной женщины на более благоприятные условия труда (исключающие факторы вредного воздействия) данная работа равносильна работе на прежнем месте (с воздействием вредных факторов). Подобно рассчитывается время рассмотрения вопросов о месте работы по показаниям медицинского заключения²⁴.

²² Постановление Президиума ВС РСФСР от 25.01.1991 № 522/1 (ред. от 24.08.1995) «О порядке применения Постановления Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 298/3–1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе». – СПС «Консультант Плюс».

²³ Федеральный закон от 21.11.2011 № 323–ФЗ (ред. от 27.12.2018) «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации». – СПС «Консультант Плюс».

²⁴ Постановления Правительства РФ от 11 июля 2002 гола № 516 (ред. от 25.03.2013) «Об утверждении Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьями 27 и 28 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации». – СПС «Консультант Плюс».

Постановлением Госкомсанэпиднадзора РФ от 28 октября 1996 года № 32²⁵ утверждены технологические операции, оборудование, производственная среда условий труда женщин, а также требования к организации рабочего места.

Пункт 22 Постановлением Пленума Верховного суда РФ от 28 января 2014 года № 1²⁶ беременным женщинам, а также женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, гарантируется перевод на другую работу. В случае перевода женщины на нижеоплачиваемую работу за ней сохраняется средний заработок по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

Кроме всего перечисленного статьей 254 Трудового кодекса РФ регламентировано сохранение среднего заработка за беременной женщиной при прохождении обязательного диспансерного обследования.

В ходе анализа норм Трудового кодекса РФ также выявлено, что в законодательстве присутствуют нормы ограничивающие работы вахтовым методом женщин и лиц с семейными обязанностями. Так в соответствии со статьей 298 Трудового кодекса РФ к работам, выполняемым вахтовым методом, не могут привлекаться:

- 1) беременные женщины;
- 2) женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет.

Кроме этого беременным женщинам и работникам с семейными обязанностями в соответствии со статьей 320 Трудового кодекса РФ предоставляется сокращенная рабочая неделя. Женщины, трудящиеся на Крайнем Севере и приравненных к ним местностях нормативно–правовыми актами установлена 36–часовая рабочая неделя. Заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

Таким образом, условия труда лиц с семейными обязанностями регулируются трудовым законодательством. Особые условия труда установлены для беременных женщин и работников с семейными обязанностями. Эти условия заключаются в установлении ограничений с вредными или опасными условиями труда, запрет превышения предельно допустимых норм подъема и перемещения грузов. В том случае если условия труда не соответствуют состоянию здоровья рассматриваемая категория работников имеет право на перевод на другую работу. Условия труда женщин и лиц с семейными обязанностями также включают возможность сокращения рабочей недели.

²⁵ СанПиН 2.2.0.555–96. 2.2. Гигиена труда. Гигиенические требования к условиям труда женщин. Санитарные правила и нормы (утв. Постановлением Госкомсанэпиднадзора РФ от 28.10.1996 № 32). – СПС «Консультант Плюс».

²⁶ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних». – СПС «Консультант Плюс»

1.3 Льготы и гарантии, предоставляемые женщинам, работникам с семейными обязанностями

Главные льготы и гарантии для женщин и лиц с семейными обязанностями закреплены главой 41 Трудового кодекса РФ, а также следующими нормативными документами.

1. Законом Российской Федерации от 19.04.1991 г. № 1032–1 (ред. от 11.12.2018) «О занятости населения в Российской Федерации»²⁷;

2. Указом Президента РФ от 07.05.2012 № 606 (ред. от 09.11.2018) «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации»²⁸;

3. Постановлением Правительства Челябинской области от 28.12.2011 № 498–П (ред. от 22.12.2017) «О порядке и условиях направления органами службы занятости женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, незанятых граждан, которым в соответствии с законодательством Российской Федерации назначена трудовая пенсия по старости и которые стремятся возобновить трудовую деятельность, для прохождения профессионального обучения или получения дополнительного профессионального образования»²⁹ и др.

На рассматриваемые льготы и гарантии имеют право беременные женщины и женщины, имеющие детей, а также лица с семейными обязанностями.

Перечислим основные льготы и гарантии, предоставляемые женщинам, работникам с семейными обязанностями.

1. Гарантии при приеме на работу.

Эти гарантии указаны в статье 64 Трудового кодекса РФ. Так, пунктом 1 указанной статьи запрещено отказывать без обоснования в заключении трудового договора, так как он буде признан дискриминационным.

Отказать в приеме на работу работодатель может, только если работник не соответствует должности, на которую претендует, по деловым качествам, или в случаях, когда Трудовым кодексом или иными федеральными законами установлен запрет или ограничение для заключения трудового договора на определенную должность. К таким запретам и ограничениям, в том числе относится запрет принимать женщин на определенные виды работ.

Указанные гарантии при приеме на работу предусмотрены и при установлении испытательного срока. Это вытекает из положений статьи 70 Трудового кодекса

²⁷ Закон РФ от 19.04.1991 № 1032–1 (ред. от 11.12.2018) «О занятости населения в Российской Федерации». – СПС «Консультант Плюс».

²⁸ Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 606 (ред. от 09.11.2018) «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации». – СПС «Консультант Плюс»

²⁹ Постановлением Правительства Челябинской области от 28.12.2011 № 498–П (ред. от 22.12.2017) «О порядке и условиях направления органами службы занятости женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, незанятых граждан, которым в соответствии с законодательством Российской Федерации назначена трудовая пенсия по старости и которые стремятся возобновить трудовую деятельность, для прохождения профессионального обучения или получения дополнительного профессионального образования». – СПС «Консультант Плюс».

РФ, в которой зафиксировано, что запрещено устанавливать для данных категорий испытательный срок. В том случае, если в трудовом договоре установлен испытательный срок, то расторгнуть его работодатель с женщинами, работниками с семейными обязанностями не имеет право, что прямо указано в пункте 9 Постановления Пленума Верховного суда от 28 января 2014 году № 1³⁰.

2. Гарантии, предоставляемые в период трудовой деятельности.

Гарантии женщинам предоставляются и во время трудовой деятельности. Преимущества по сравнению с остальными работниками при установлении рабочего времени, направлении в командировки, работе за пределами рабочего времени, предоставлении отдыха и т.д. в основном имеют беременные женщины и женщины с детьми.

В соответствии со статьей 259 Трудового кодекса РФ установлены гарантии беременным женщинам и женщинам, имеющим детей. Так, беременных женщин не разрешается направлять в командировки, запрещена им сверхурочная работа, а также работа в выходные и праздничные дни. Беременным женщинам в соответствии с Трудовым кодексом запрещено трудиться в ночное время. Похожие привилегии имеют женщины имеющие детей до трех лет, но с оговоркой, заключающейся в том, что работодатель обязан запросить от женщины ее согласие. В том случае если женщина имеющая детей до трех лет против командировок, сверхурочной работы, а также работы в выходные и праздничные дни работодатель не вправе ее к этому принуждать. Перечисленные выше гарантии для женщин, имеющих детей до трех лет, выданные с согласия работника, предоставляются всем работникам с семейными обязанностями.

В соответствии со статьей 93 Трудового кодекса РФ работодатель должен устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка–инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном законом порядке. Заработная плата выдается работникам с семейными обязанностями соразмерно времени или объема работы. Перечисленные гарантии не влияют на длительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска, расчета стажа и других прав работника.

В качестве гарантий женщинам, трудящимся в сельской местности, а также в районах Крайнего Севера предоставляется укороченная трудовая неделя равная 36 часам вместо 40 часов. При этом как указано в статье 320 Трудового кодекса РФ оплата труда осуществляется в соответствии с полной неделей. Внутренними локальными актами работодателя может быть регламентирована меньшая длительность трудовой недели.

³⁰ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних». – СПС «Консультант Плюс»

Главная гарантия, взаимосвязанным с продолжительностью отдыха является разрешение на отпуск по беременности и родам, а также по уходу за ребенком в возрасте до трех лет.

Рассчитывается и предоставляется женщинам отпуск по беременности и родам комплексно и независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов. По письменному волеизъявлению женщины в соответствии со статьей 256 Трудового кодекса РФ работодатель обязан предоставить ей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Похожие отпуска в соответствии со статьей 257 Трудового кодекса РФ предоставлены для работников усыновивших детей.

Еще одной гарантией для женщин, которые находятся в отпуске по уходу за ребенком является возможность трудиться на условиях неполного рабочего дня или на дому. В этом случае в соответствии со статьей 256 Трудового кодекса РФ за ними сохраняется право на получение пособия по государственному социальному страхованию.

В соответствии со статьей 258 Трудового кодекса РФ в том случае если женщина вышла на работу до исполнения ребенку полутора лет, ей предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый, которые включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка. При этом по заявлению женщины такие перерывы могут присоединяться к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся на начало или конец рабочего дня с соответствующим его сокращением.

Для родителей, имеющих ребенка-инвалида, ч. 1 ст. 262 Трудового кодекса РФ предусмотрено четыре дополнительных выходных дня в месяц, которые либо используются одним из родителей, либо могут быть разделены между собой по их усмотрению.

А женщинам, работающим в сельской местности, кроме сокращенной рабочей недели может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ч. 2 ст. 262 Трудового кодекса РФ).

Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, имеют право на перевод на другую должность. В силу ст. 254 Трудового кодекса РФ беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на иную работу, исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

До предоставления другой работы беременная женщина подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами также сохраняется средний заработок по месту работы.

Право на другую работу в случае невозможности выполнения прежней есть и у женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет. В случае перевода женщины на нижеоплачиваемую работу за ней сохраняется средний заработок по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

3. Гарантии при увольнении беременной женщины.

Самой защищенной категорией сотрудников при увольнении являются беременные женщины. Работодатель не может уволить беременную сотрудницу по своей инициативе ни по одному из оснований, установленных ст. 81 Трудового кодекса РФ, за исключением случаев ликвидации организации и прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем (ч. 1 ст. 261 Трудового кодекса РФ).

По правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации, осуществляется и увольнение при прекращении деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности. При этом работодателю следует помнить: даже если он не знает о беременности работницы и уволит ее по одному из оснований, в дальнейшем она будет восстановлена на работе.

Беременная женщина, трудовой договор с которой расторгнут по инициативе работодателя, подлежит восстановлению на работе и в том случае, если к моменту рассмотрения в суде ее иска о восстановлении на работе беременность не сохранилась (п. 25 Постановления № 1).

Аналогичный подход наблюдается в настоящее время у судов при расторжении трудового договора по соглашению сторон. Раньше судебная практика складывалась так: если беременная сотрудница, заключившая соглашение о расторжении трудового договора по соглашению сторон, отзывала свое согласие, но все равно увольнялась, то подобное увольнение в большинстве случаев признавалось судами законным.

Однако недавно Верховный суд РФ в Определении от 05.09.2014 № 37–КГ14–4³¹, рассмотрев жалобу уволенной по соглашению сторон беременной работницы, сделал вывод, что гарантия в виде запрета увольнения беременной женщины по инициативе работодателя, предусмотренная ч. 1 ст. 261 Трудового кодекса РФ, подлежит применению и к отношениям, возникающим при расторжении трудового договора по соглашению сторон. И теперь, если работодатель уволит сотрудницу, которая даже не знала о своей беременности при подписании соглашения, а затем отказалась от расторжения трудового договора по соглашению сторон, такое увольнение будет признано незаконным.

Отдельного внимания заслуживает расторжение с беременной срочного трудового договора. В ст. 261 Трудового кодекса РФ говорится, что в случае

³¹ Определение Верховного Суда РФ от 05.09.2014 № 37–КГ14–4. – СПС «Консультант Плюс»

истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей беременность, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности.

В свою очередь, женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца представлять такую справку. Но если женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

В случае рождения ребенка увольнение женщины вследствие окончания срочного трудового договора производится в день окончания отпуска по беременности и родам.

В период беременности срочный трудовой договор может быть прекращен из-за истечения срока его действия, если он был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу. При этом работодатель обязан предлагать все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности, работу по которым женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

4. Гарантии при увольнении женщин, имеющих детей.

В силу ч. 4 ст. 261 Трудового кодекса РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя не допускается (за некоторым исключением) с женщинами, имеющими детей:

- 1) с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет;
- 2) с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка в возрасте до 14 лет.

Таковыми же правами обладают лица, воспитывающие детей без матери, и родитель (иной законный представитель ребенка), являющийся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3 лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель или иной законный представитель ребенка не состоит в трудовых отношениях.

Однако по отдельным основаниям работодатель все же может уволить женщин, имеющих детей, – в отличие от беременных. К ним относятся причины, перечисленные в пунктах 1, 5 – 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса РФ. Они в основной своей массе предполагают аморальное или преступное поведение женщины в отношении исполнения своих трудовых обязанностей или же по отношению исполнения своих обязанностей в воспитании детей, ухода за лицами находящимися под ее уходом.

В Постановлении № 1 отмечено, что гарантии, предоставляемые в случае расторжения трудового договора с женщинами, в полном объеме распространяются на женщин, работающих по совместительству (за исключением лиц, совмещающих работу с получением образования, а также лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

Подводя итог, отметим, что, несмотря на довольно большой объем гарантий, установленных для женщин, исполнять их несложно, главное для работодателя – их соблюдать. И особо юридически грамотно, конечно, стоит относиться к беременным работницам, поскольку они защищены государством больше всех: им нельзя отказать в приеме на работу (за исключением случая, если их деловые качества не соответствуют заявленной должности), им нельзя уволить по инициативе работодателя и по соглашению сторон (если сотрудница отзовет такое соглашение), им нужно предоставить другую должность с условиями труда, соответствующими требованиям гигиенических норм. Многие из этих положений относятся и к лицам с семейными обязанностями.

1.4 Международно–правовое регулирование труда женщин и лиц с семейными обязанностями

Основной принцип международно–правового регулирования труда – равноправие всех субъектов трудовых отношений. Для его обеспечения в международной практике принято множество нормативно–правовых актов, в частности:

1. Международный пакт ООН об экономических, социальных и культурных правах 1966 года³² статьей 3 обязал страны, ратифицировавшие Пакт признать и обеспечить равное для мужчин и женщин право пользования всеми экономическими, социальными и культурными правами. Особое внимание, согласно статьи 10 Пакта, должно предоставляться работающим матерям в течение периода до и после родов. В это время им должен предоставляться оплачиваемый отпуск или отпуск с пособиями по социальному обеспечению.

2. Конвенция № 111 от 25 июня 1958 г. «Относительно дискриминации в области труда и занятий»³³.

В соответствии с представленным нормативно–правовым актом дискриминация рассматривается любое исключение или предпочтение по разнообразным признакам, что само по себе исключает возможность равенства в трудовых отношениях.

В соответствии с этой конвенцией государства стремятся:

³² Международный пакт ООН об экономических, социальных и культурных правах 1966 года. – Сайт ООН

³³ Конвенция № 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (принята в г. Женеве 25.06.1958 на 42–ой сессии Генеральной конференции МОТ). – СПС «Консультант Плюс».

- 1) обеспечить сотрудничество организаций работодателей и работников, а также других соответствующих органов в содействии принятию и реализации этой политики;
- 2) ввести такое законодательство и поощрять образовательные программы, которые могут обеспечить принятие и применение этой политики;
- 3) устранить все законодательные положения и изменить любые административные инструкции или практики, несовместимые с этой политикой;
- 4) осуществлять установленную трудовую политику под прямым государственным контролем.

3. Конвенция № 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» от 29 июня 1951 г.³⁴

Нормы ориентированы на ставки вознаграждения, установленными без дискриминации по признаку пола. Конвенция закрепляет понятие вознаграждения, а также право его равенства за труд, как перед мужчиной, так и перед женщиной. В рамках рассматриваемой темы Конвенция интересна тем, что дает равные права для лиц с семейными обязанностями, ликвидируя их ограничения в полноценной трудовой занятости, в сравнении с необремененными семейными обязанностями гражданами. Для достижения целей конвенции одним из ориентиров для государств ратифицировавших конвенцию должно стать направление по обеспечению гармоничного сочетания мужчинами и женщинами профессиональной деятельности и семейных обязательств. Конвенцией предлагается разрабатывать и реализовывать меры, которые дадут возможность сформировать реальную оценку трудовых функций и возможность их сочетания с семейными обязанностями. Представленные меры расширят возможность применения Конвенции, а также дадут возможность добиться равноправия в вознаграждении за труд, как обычным гражданам, так и лицам с семейными обязанностями.

4. Рекомендации МОТ № 165 «О равном обращении и равных возможностях для работников мужчин и женщин: работники с семейными обязанностями» от 23 июня 1981 г.³⁵.

Рекомендации приняты для мужчин и женщин, которые имеют на иждивении детей, родителей и других лиц. Она обязывает на национальном уровне создания равных прав лиц с семейными обязанностями на обучение, выбор работодателя и др. В данном направлении рекомендации обязывают органы власти проводить исследования в сфере профессиональной деятельности лиц с семейными обязанностями, для выявления проблем и формирований направлений их решения.

³⁴ Конвенция № 100 Международной организации труда «Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности» (Заключена в г. Женеве 29.06.1951). – СПС «Консультант Плюс».

³⁵ Рекомендация № 165 Международной организации труда «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» (Принята в г. Женеве 23.06.1981 на 67-ой сессии Генеральной конференции МОТ). – СПС «Консультант Плюс».

В Рекомендации говорится: «чтобы установить подлинное равенство обращения и возможности для мужчин и женщин, все меры, соответствующие национальным условиям и возможностям, принимаются таким образом, чтобы: работники с семейными обязанностями могли осуществлять свое право на свободный выбор их потребности в области занятости и социального обеспечения были приняты во внимание»³⁶.

5. Другая конвенция, регулирующая работу женщин и лиц, имеющих семейные обязанности, – Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, принятая в Нью-Йорке, 18 декабря 1979 года³⁷.

Представленная конвенция трактует дискриминацию схоже с Конвенцией № 111 от 25 июня 1958 г. «Относительно дискриминации в области труда и занятий»³⁸. Под дискриминацией рассматривается любое исключение или предпочтение по разнообразным признакам, что само по себе исключает возможность равенства в трудовых отношениях.

В Конвенции уделено внимание правам женщин. Это обеспечивает право на труд, одинаковые возможности для всех, чтобы продвигаться на работе и исключительно на основе опыта работы и уровня квалификации, права на отдых, особой защиты труда, интересов женщин–матерей.

Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, часто характеризуется как международный билль о правах для женщин. В Конвенции дается определение понятию «дискриминация в отношении женщин» и устанавливается повестка дня для национальных действий по ликвидации такой дискриминации.

Не может быть никаких сомнений в том, что женщины играют центральную роль в любом обществе. Тем не менее, и сегодня по всему миру существуют всевозможные формы дискриминации по признаку пола. В развитых и богатых странах, дискриминация может проявляться в виде труднообнаружимых различий в оплате труда, как утверждает в американском Законе Лилли Ледбеттер о равной оплате труда, изменившем порядок исчисления срока исковой давности при подаче жалобы в суд за начисление несправедливой зарплаты. В деспотических обществах дискриминация может принимать чрезвычайно жестокий характер, как в случае Малалы Юсуфзай, пакистанской девушки, расстрелянной талибами за высказывание своих взглядов на развитие образования для девочек.

³⁶ Рекомендация № 165 Международной организации труда «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» (Принята в г. Женеве 23.06.1981 на 67-ой сессии Генеральной конференции МОТ). – СПС «Консультант Плюс».

³⁷ Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, принятая в Нью-Йорке, 18 декабря 1979 года. – СПС «Консультант Плюс».

³⁸ Конвенция № 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (принята в г. Женеве 25.06.1958 на 42-ой сессии Генеральной конференции МОТ). – СПС «Консультант Плюс».

Вне зависимости от экономического положения, политического строя или религиозной принадлежности той или иной страны, ООН на протяжении десятилетий находится в авангарде борьбы за права и равенство женщин. Действительно, в преамбуле к Уставу ООН в качестве важнейшей цели провозглашается «равноправие мужчин и женщин». Другие международные соглашения также подчеркивают важность соблюдения прав женщин, равно как и прав человека. Например, Всеобщая декларация прав человека, Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах и Международный пакт о гражданских и политических правах – все запрещают дискриминацию в правах и обязанностях по признаку пола.

Процесс разработки всеобъемлющего международного договора, непосредственно ориентированного на права женщин, начался в 1963 году, когда Генеральная Ассамблея ООН предложила Комиссии по положению женщин (CSW) подготовить проект международных стандартов в отношении равенства мужчин и женщин. CSW была учреждена в 1946 году как подкомиссия Комиссии ООН по правам человека. На начальном этапе работы CSW подготовила ряд важных деклараций и конвенций по защите и поощрению прав женщин. Среди них можно отметить Конвенцию о политических правах женщин (1952), Конвенцию года о гражданстве замужней женщины (1957), Конвенцию о согласии на вступление в брак, брачном возрасте и регистрации браков (1962) и Рекомендацию о согласии на вступление в брак, минимальном брачном возрасте и регистрации браков (1965).

Первым шагом в разработке всеобъемлющего международного соглашения о правах женщин, была подготовленная CSW Декларация о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, принятая Генеральной Ассамблеей ООН в 1967 г. Поскольку Декларация носила рекомендательный характер, в 1972 году CSW обратилась к ООН с просьбой предоставить поддержку в разработке имеющего обязательную силу договора, возлагающего на подписавших его страны обязательства по прекращению дискриминации по признаку пола. Такая поддержка была сразу же оказана – Генеральная Ассамблея провозгласила 1975 Международным женским годом, была организована первая Всемирная конференция по положению женщин в 1975 году в Мехико, а годы с 1976 года по 1985 год объявлялись Десятилетием ООН по положению женщин.

Самой значительной работой CSW стала Конвенцией о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, которая была принята Генеральной Ассамблеей ООН в 1979 году. На второй Всемирной конференции по положению женщин, состоявшейся в 1980 году в Копенгагене, 64 государства подписали Конвенцию и 3 сентября 1981 года она вступила в действие. На сегодняшний день 187 из 193 стран ратифицировали этот договор. Только шесть стран Конвенцию еще не ратифицировали – США, Иран, Судан, Сомали, Палау и Тонга. Что касается США, то хотя президент Джимми Картер и подписал CEDAW, Сенат отказался ее ратифицировать. Несмотря на усилия последующих президентов, вновь иницилирующих ратификацию Конвенции, ее прохождение через Сенат представляется маловероятным. Оппозиционно настроенные консервативные

группы выражают озабоченность по поводу влияния CEDAW на права государства, требований Конвенции о необходимости представлении отчетности и признания юрисдикции Комитета CEDAW, ведущего наблюдение за реализацией положений Конвенции.

В отличие от Декларации 1976 г., имеющей рекомендательный характер, CEDAW налагает на государства–участников позитивные обязательства по осуществлению его положений и представлению отчетов Комитету по ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин. В отношении государств, являющихся участниками Факультативного протокола CEDAW, Комитет CEDAW также уполномочен рассматривать иски, касающиеся потенциальных нарушений CEDAW, и проводить собственные расследования, если предполагается существенное нарушение прав женщин на национальном уровне. Кроме того, Комитет CEDAW уполномочен вносить предложения и общие рекомендации, выработанные на основании отчетов государств–участников.

Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин содержит 30 статей, в которых подробно разъясняются обязательства государств–участников. Стоит отметить, что в соответствии Конвенцией государства–участники должны «включить принцип равноправия мужчин и женщин в свои национальные конституции или другое соответствующее законодательство, если это еще не было сделано...». Важно подчеркнуть, что государствам–участникам также необходимо обеспечить гендерное равенство с помощью «компетентных национальных судов и других государственных учреждений» и «гарантировать, что государственные органы и учреждения будут действовать в соответствии» с обязательствами по ликвидации дискриминации в отношении женщин. Подобный комплексный подход к гендерным правам предполагает не только законодательное предоставление прав женщинам, но и создание возможностей по обеспечению их соблюдения.

Хотя в целом CEDAW фокусируется на законодательных и других мерах, направленных на запрещение дискриминации по признаку пола, в ней также устанавливаются соответствующие права и обязанности в отдельных областях, в которых права женщин могут нарушаться. Например, государства–участники должны защищать политические права женщин на национальном и международном уровне (такие как, право голосовать на выборах и участвовать в управлении государством, а также право на участие во внутригосударственных и международных неправительственных организациях). Кроме того, в Конвенции государствам–участникам предписывается принять надлежащие меры для пресечения торговли женщинами и сокращения проституции.

Особенно важное значения имеют действующие на национальном уровне положения Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, относящиеся к взаимосвязи прав женщин и обычного права и практики, которые часто могут быть источником самых деспотичных правил, влияющих на повседневную жизнь женщин. Данное обязательство согласуется с положениями CEDAW, касающихся законов о труде, которые зачастую являются

дискриминационным по отношению к женщинам. Например, «государства–участники предоставляют женщинам равные с мужчинами права в отношении трудовых прав. Женщинам также гарантируются равные с мужчинами права в отношении вознаграждения. Кроме того, женщины пользуются равными юридическими правами в других областях, касающихся гражданской правоспособности, например, правом выбора профессии, на вознаграждение.

В сфере рассматриваемых трудовых прав Конвенция обязывает странам ратифицировавшим ее принимать меры для ликвидации дискриминации в отношении женщин в области занятости по обеспечению равных прав на основе равенства мужчин и женщин. К основным правам следует отнести право на труд, право на равные возможности в сфере занятости, право на свободный выбор профессии или рода работы, право на равное вознаграждение.

6. Конвенция Международной организации труда № 100 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности (Женева, 29 июня 1951)³⁹.

В концепции представлено понятие вознаграждения, а также равно вознаграждение за труд. Данное правило достаточно актуально при рассмотрении вознаграждения лицам с семейными обязанностями, так как они могут реализовывать свои трудовые обязанности и быть уверены в том, что их труд будет вознагражден на равне с лицами, не имеющими семейных обязанностей. Это правило дает возможность быть лицам с семейными обязанностями уверенными в завтрашнем дне, а также в полноценной возможности содержания детей или других лиц находящихся на иждивении.

7. Конвенция МОТ № 103 о защите материнства принятая в 1952 году.

Данная конвенция закрепляет право беременной женщины на отпуск по беременности и родам, а также отпуск по уходу за ребенком. Продолжительность обязательного отпуска устанавливается законодательством каждой страны, но ни в коем случае не может быть менее 12 и 6 недель соответственно. Женщина, находящаяся в отпуске по беременности и родам, имеет право на получение денежного пособия и медицинской помощи. Если женщина кормит своего ребенка грудью, она имеет право прерывать работу для этой цели на один или несколько перерывов в день. Перерывы в работе для кормления ребенка считаются рабочими часами и оплачиваются. Когда женщина находится в отпуске по беременности и родам, приказ о ее увольнении является незаконным.

Рекомендация № 95 «О защите материнства»⁴⁰ дополняющая Конвенцию № 103 о защите материнства ориентирует государства устанавливать более высокий уровень правовых гарантий, чем это предусмотрено в Конвенции № 103.

В частности, когда это необходимо для здоровья женщин, ожидается, что отпуск по беременности и родам продолжится до 14 недель. Если возможно,

³⁹ Конвенция № 100 Международной организации труда «Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности» (Заключена в г. Женеве 29.06.1951). – СПС «Консультант Плюс».

⁴⁰ Рекомендация № 95 «О защите материнства». – СПС «Консультант Плюс».

размер пособия по беременности и родам должен быть увеличен до 100 % от предыдущей работы. Рекомендуется проводить перерывы в работе для кормления младенцев в течение как минимум полтора часа, а при предъявлении медицинского сертификата частота и продолжительность перерывов для кормления младенцев должны увеличиваться. Женщина, обычно работающая на работе, признанная компетентными государственными органами как вредная для здоровья, имеет право перейти на другую работу без снижения заработной платы. В некоторых случаях это право должно предоставляться каждой беременной женщине при предъявлении медицинского сертификата, подтверждающего, что смена работы необходима в интересах здоровья женщины или ее будущего ребенка.

8. Не ратифицированная Россией Конвенция Международной Организации Труда № 89 о ночном труде женщин в промышленности (пересмотренная в 1948 году) (Сан-Франциско, 17 июня 1948 г.)⁴¹.

Конвенция статьей 3 запретила ночной труд для женщин, то есть труд в период между десятью часами вечера и семью часами утра. Это требование не распространяется лишь на женщин, занимающих ответственные посты административного характера, и женщин, работающих в системе здравоохранения. Кроме этого, статья 5 допустила временную отмену на уровне правительства ночного труда для женщин, в случае если этого требуют национальные интересы.

9. Конвенция Международной организации труда № 45 о занятости женщин на подземных работах в шахтах любого рода (Женева, 21 июня 1935)⁴². Ратифицирована Россией.

В соответствии с этим международно-правовым документом, женщин, независимо от возраста, не используются на работах в ночное время на государственных или частных промышленных предприятиях или в любых их филиалах, за исключением предприятий, на которых заняты только члены одной семьи. Однако, есть исключения из правил. В частности, работа женщин в ночное время допускается в случаях форс-мажора, когда на предприятии есть перерыв в работе, который нельзя было предвидеть и которая не носит периодический характер, и запрещение ночной работы для женщин может быть временно отменено правительством после консультаций с соответствующими организациями работодателей и работников организаций, если национальные интересы будут необходимы в случае возникновения чрезвычайной ситуации.

⁴¹ Конвенция Международной Организации Труда № 89 о ночном труде женщин в промышленности (пересмотренная в 1948 году) (Сан-Франциско, 17 июня 1948 г.) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. - М., 1991. – 766 с.

⁴² Конвенция № 45 Международной организации труда «Относительно применения труда женщин на подземных работах в шахтах любого рода» (Заклучена в г. Женеве 21.06.1935). – СПС «Консультант Плюс».

10. 29 октября 1994 года была утверждена Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств⁴³, в статье 9 в которой говорится, что при работе в ночное время с 22 до 6 часов ее продолжительность (смена) уменьшается на 1 час, при этом необходимо соответствующее сокращение рабочей недели.

В тех секторах, где занятость женщин ночью разрешена национальным законодательством, женщины, у которых есть дети в возрасте до 3 лет, отцы, воспитывающие детей в возрасте до 3 лет без матери и опекунов детей указанного возраста. Запрещается привлекать людей в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин работать ночью.

11. 21 июня 1935 года была принята Конвенция Международной организации труда № 45 «О трудоустройстве женщин в подпольной работе на любых шахтах»⁴⁴, в которой установлено, что ни одна женщина, независимо от своего возраста, не может использоваться в подпольной работе.

Кроме перечисленных нормативно-правовых актов в международной практике действует Рекомендация МОТ № 4 от 29 октября 1919 года о защите женщин и детей от сатурнизма⁴⁵. Указанная рекомендация регламентирует правило о том, что женщины не могут работать в определенных отраслях промышленности из-за их опасностей, связанных с функциями материнства и физического развития детей и женщин.

Таким образом, как видно из вышеуказанных положений, международное регулирование труда женщин направлено на запрещение дискриминации и защиту материнства. Роль и значение международного права в защите прав женщин в сфере труда заключаются в разработке международных стандартов, направленных на ликвидацию дискриминации по признаку пола, а также на специальное регулирование женского труда. Это также отражается в последующем мониторинге эффективности их действий.

Выводы по разделу 1

Лица с семейными обязанностями – это особая категория работников, к которым относятся лица, осуществляющие обязанности по воспитанию и развитию ребенка или члена семьи, нуждающегося в уходе в соответствии с медицинским заключением. К числу лиц с семейными обязанностями следует относить родителей, усыновителей, опекунов или попечителей.

Условиями труда лиц с семейными обязанностями называют условия труда для беременных женщин и работников с семейными обязанностями, заключающиеся в установлении ограничений с вредными или опасными

⁴³ Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств (Одобрена в г. Санкт-Петербурге 29.10.1994 на 5-ом пленарном заседании Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ). – СПС «Консультант Плюс».

⁴⁴ Конвенция Международной организации труда № 45 «О трудоустройстве женщин в подпольной работе на любых шахтах». – СПС «Консультант Плюс».

⁴⁵ Рекомендация № 4 Международной организации труда «О защите женщин и детей от сатурнизма» (принята в г. Вашингтоне 29.10.1919 – 27.01.1920 на Генеральной конференции МО. – СПС «Консультант Плюс».

условиями труда, запрет превышения предельно допустимых норм подъема и перемещения грузов. В том случае если условия труда не соответствуют состоянию здоровья рассматриваемая категория работников имеет право на перевод на другую работу. Условия труда женщин и лиц с семейными обязанностями также включают возможность сокращения рабочей недели.

К основным льготам и гарантиям, предоставляемым женщинам, работникам с семейными обязанностями относят:

- 1) льготы и гарантии при приеме на работу;
- 2) льготы и гарантии, предоставляемые в период трудовой деятельности;
- 3) льготы и гарантии при увольнении беременной женщины;
- 4) льготы и гарантии при увольнении женщин, имеющих детей.

Несмотря на довольно большой объем льгот гарантий, установленных для женщин, исполнять их несложно, главное для работодателя – их соблюдать. И особо юридически грамотно, конечно, стоит относиться к беременным женщинам, поскольку они защищены государством больше всех: им нельзя отказать в приеме на работу (за исключением случая, если их деловые качества не соответствуют заявленной должности), их нельзя уволить по инициативе работодателя и по соглашению сторон (если сотрудница отзовет такое соглашение), им нужно предоставить другую должность с условиями труда, соответствующими требованиям гигиенических норм. Многие из этих положений относятся и к лицам с семейными обязанностями.

Международно–правовое регулирование труда женщин и лиц с семейными обязанностями направлено на запрещение дискриминации и защиту материнства. Роль и значение международного права в защите прав женщин в сфере труда заключаются в разработке международных стандартов, направленных на ликвидацию дискриминации по признаку пола, а также на специальное регулирование женского труда. Это также отражается в последующем мониторинге эффективности их действий на территории Российской Федерации.

2 АНАЛИЗ ПРАКТИКИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ РАЗВИТИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ

2.1 Отпуск по уходу за ребенком

Особенности предоставления отпуска по уходу за ребенком закреплены в Трудовом кодексе РФ. Также эти вопросы регулируются иными нормативно–правовыми актами. В частности, Федеральный закон «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации...» от 30.06.2006 № 90–ФЗ⁴⁶ устанавливает выплату пособия родителю, пока ребенку не исполнится 1,5 года. Кроме того, региональные органы имеют возможность самостоятельно издавать нормативные акты в целях организации дополнительных льгот и выплат.

Отпуск по уходу за ребенком – это освобождение от работы на определенный период времени, являющийся необходимой мерой, так как уход за ребенком требует много времени и сил, в связи, с чем работник не сможет выполнять свои трудовые обязательства надлежащим образом.

Отпуск, полагающийся лицам, которые ухаживают за детьми до трех лет, отличаются особенности в процедуре предоставления и нюансы в оформлении. Основные из них отражает статья 256 Трудового кодекса РФ:

- 1) воспользоваться отпуском можно в полном объеме или частично;
- 2) началом возможного отпускного периода является последний день отдыха после родов, а концом – трехлетие ребенка (отпуск взять можно в любое время, приходящееся на данный период);
- 3) предоставление осуществляется в заявительном порядке;
- 4) за сотрудником, находящимся в отпуске, должность и место работы руководство обязано сохранить;
- 5) ни предоставление отдыха, ни получение пособия не препятствуют работе сотрудника, когда она осуществляется в домашних условиях или при сокращенном рабочем дне;
- 6) время, проведенное в отпуске, учитывается в стаж – общий трудовой и по специальности.

Гарантии женщинам в период беременности и ухода за ребенком можно условно разделить на три периода:

- 1) отпуск по беременности и родам;
- 2) уход за ребенком до полутора лет;
- 3) уход за ребенком до достижения им 3–х лет.

Два последних периода и представляют собой рассматриваемый в данном параграфе отпуск по уходу за ребенком. Во время каждого этапа оплата

⁴⁶ Федеральный закон от 30.06.2006 № 90–ФЗ (ред. от 22.12.2014) «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2006. – № 27. – Ст. 2878.

начисляется по-разному. Первые выплаты производятся после оформления документов для отпуска по беременности в течение первых полутора лет жизни ребенка.

Отпуск по беременности и родам – это дополнительный период отдыха, предоставляемый сотрудникам–женщинам, ожидающим появления ребенка. Срок действия отпуска зависит от ряда факторов, но норма составляет 140 дней. Рассматриваемый период в свою очередь разделяется на дородовой и послеродовой этапы.

Во время ухода трудовое место сохраняется в соответствии с действующим законодательством:

- 1) 140 суток – этап беременности проходит без осложнений;
- 2) 156 суток – роды с осложнениями (преждевременное рождение, большая потеря крови, иные случаи);
- 3) 160 суток – беременная мать находится на территории с радиоактивным загрязнением;
- 4) 194 суток – развитие двух или более плодов во время одного срока беременности;
- 5) 70 и 110 суток – усыновление ребенка с возрастом менее 3 месяцев.

Если новорожденных двое или более, период увеличивается на 40 дней. За обеспечение родителя необходимыми денежными средствами отвечает организация–работодатель. В случае если организация была упразднена, выплаты начисляет Фонд социального страхования (ФСС) РФ. При рассмотрении вопросов о назначении пособий по уходу за ребенком в период отпуска в судебной практике рассматривается достаточно много споров. В качестве примера, возможно, привести неправильное понимание работодателями самого назначения отпуска по уходу за ребенком. В качестве примера, возможно, привести Апелляционное определение Свердловского областного суда от 14.11.2018 года по делу № 33–19442/2018⁴⁷. Истец высказал требование о взыскании пособия по уходу за ребенком в возрасте до полутора лет, компенсации морального вреда, судебных расходов. В ходе исследования обстоятельств дела было установлено, что работнику предоставлен отпуск по уходу за ребенком до достижения возраста полутора лет, в связи, с чем установлен неполный рабочий день, который сокращен на 1 час. Позднее работник был уведомлен о том, что Фондом социального страхования РФ указано на несоблюдение норм закона при назначении и выплате пособия по уходу за ребенком и прекращении выплаты пособия. Прекращение выплат работник считает незаконным, поскольку фактически осуществляет уход за ребенком, так как имеет скользящий график работы. В результате рассмотрения дела суд вынес решение в удовлетворении требований отказать.

⁴⁷ Апелляционное определение Свердловского областного суда от 14.11.2018 года по делу № 33–19442/2018 – СПС «Консультант Плюс»

Трудоустроенный родитель имеет право на получение 1,5-летнего отпуска с последующей выплатой 40 % средств от заработка. Также государство дополнительно предоставляет средства в течение первых полутора лет жизни малыша. В среднем размер средств составляет 10 500 руб., все зависит от прожиточного минимума и норм, утвержденных органами местного самоуправления. Выплаты дополнительных средств не будут вычитаться из баланса работодателя, они предоставляются государством.

Оформить отпуск до достижения ребенком 1,5 лет может не только мать или отец, но и иные родственники, которым необходимо предоставить свидетельства, устанавливающие степень родства и указывающие на факт оформленного ухода или опекуна. В отличие от предшествующего периода (возраст до 1,5 лет), вторая часть отпуска (до достижения ребенком возраста 3 лет) продлевается по желанию матери или оформленного опекуна. Лицо, осуществляющее уход, должно приступить к исполнению рабочих обязанностей на следующий день после достижения ребенком трехлетнего возраста. На сегодняшний день активно практикуется отказ от второго периода отдыха в пользу выхода на рабочее место.

Юридическое лицо оставляет за собой право назначать дополнительные выплаты в пользу сотрудника на втором сроке отдыха. С 2015 года в законодательных органах РФ ведутся дискуссии о необходимости продления выплат после достижения ребенком полуторалетнего возраста – вплоть до 3 лет. Для подобной реформы требуется привлечение денежных средств в размере 50 млрд руб. ежегодно.

Одной из обязанностей работодателя является сохранение места за работником. Но данное правило не всегда соблюдается. В качестве примера, возможно, привести определение Приморского краевого суда от 07.06.2016 по делу № 33–5357/2016⁴⁸. В рассматриваемом деле истец высказал требование о взыскании суммы за время вынужденного прогула. В ходе рассмотрения обстоятельств дела было установлено, что истец ушел в отпуск по уходу за ребенком, вследствие бездействия ответчика в спорный период он не смог приступить к работе на условиях неполного рабочего времени. По результатам рассмотрения материалов дела суд удовлетворил требование истца.

На сегодняшний день в судебной практике актуальны вопросы о возможности использования отпуска по уходу за ребенком не только матерью, но и другими членами семьи (п. 2 ст. 256 Трудового кодекса РФ). Довольно часто в трудовой практике встречаются случаи, когда правом отпуска по уходу за ребенком пользуются папы, бабушки или дедушки.

Рассматривая подробно предусмотренное трудовым законодательством право, следует отметить следующие нюансы.

1. Пунктом 19 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с

⁴⁸ Определение Приморского краевого суда от 07.06.2016 по делу № 33–5357/2016. – СПС «Консультант Плюс»

семейными обязанностями и несовершеннолетних» закрепляет, что главным условием права отца (или другого лица) на отпуск по уходу за ребенком становится подтвержденный факт ухода за ребенком. Условие действительно при наличии от соответствующего лица заявления о предоставлении отпуска по уходу за ребенком, а также подтверждение факта неполучения данного права матерью, отцом.

2. Интересен в рамках данного исследования вопрос о возможности предоставления отпуска по уходу за ребенком отцам – сотрудникам внутренних дел. Аналогичное ограничение касается и военнослужащих.

Все виды отпусков, предоставляемых сотрудникам органов внутренних дел перечислены в Главе 8 Федерального закона от 30.11.2011 года № 342–ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»⁴⁹.

Отношения по предоставлению отпуска по уходу за ребенком сотрудникам полиции регулируются положениями статьи 56 Федерального закона от 30 ноября 2011 г. № 342–ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

Частью 8 статьи 56 указанного Федерального закона предусмотрено, что сотруднику органов внутренних дел женского пола, а также сотруднику, являющемуся отцом (усыновителем, попечителем) и воспитывающему ребенка без матери (в случае ее смерти, лишения ее родительских прав, длительного пребывания в лечебном учреждении и в других случаях отсутствия материнского попечения по объективным причинам), предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в порядке, установленном трудовым законодательством.

По данному вопросу Конституционный суд Российской Федерации в своем определении от 15.01.2009 № 187–О–О указал: «...не допускается совмещение военнослужащими мужского пола, проходящими военную службу по контракту, исполнения служебных обязанностей и отпуска по уходу за ребенком для воспитания малолетних детей, что обусловлено спецификой правового статуса военнослужащих и необходимостью создания условий для эффективной профессиональной деятельности военнослужащих, выполняющих долг по защите Отечества»⁵⁰.

⁴⁹ Федеральный закон от 30.11.2011 № 342–ФЗ (ред. от 03.08.2018) «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2011. – № 49 (ч. 1). – Ст. 7020.

⁵⁰ Определение Конституционного Суда РФ от 15.01.2009 № 187–О–О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалоб гражданина Маркина Константина Александровича на нарушение его конституционных прав положениями статей 13 и 15 Федерального закона «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей», статей 10 и 11 Федерального закона «О статусе военнослужащих», статьи 32 Положения о порядке прохождения военной службы и пунктов 35 и 44 Положения о назначении и выплате государственных пособий гражданам, имеющим детей». – СПС «Консультант Плюс»

Как показывает судебная практика (Определение Верховного Суда РФ от 27.12.2013 № 20–КГ13–34⁵¹) названные положения Федерального закона исходя из особого правового статуса сотрудников органов внутренних дел содержат ограничения права сотрудников полиции на предоставление отпуска по уходу за ребенком, что обусловлено и необходимостью создания условий для их эффективной профессиональной деятельности. Отпуск по уходу за ребенком отцам – сотрудникам органов внутренних дел предоставляется только в случаях отсутствия объективной возможности ухода за ребенком матерью⁵².

Следует особо отметить, что указанное ограничение в настоящее время остается действующим и законным, несмотря на то, что Постановлением Большой палаты Европейского суда по правам человека по жалобе № 30078/06 Страсбургский суд признал такое ограничение дискриминационным и непропорциональным, отметив, что он (суд) «находит... неубедительным... аргумент... заключающийся в том, что массовый уход военнослужащих в отпуски по уходу за своими детьми негативно скажется на обороноспособности страны и эффективности управления ее вооруженными силами»⁵³. Однако, вопросы правового статуса решений международных судов оставим за пределами выпускной работы.

3. Наличие права отца на отпуск по уходу за ребенком не обязывает работодателя его предоставить. Для его реализации необходимо наличие ряда условий: подтверждение факта неиспользования данного права матерью ребенка (бабушкой, дедушкой и др.), либо отсутствие возможности у матери его использования (болезнь или др.), а также осуществление фактического ухода за ребенком именно отцом ребенка.

Наличие соблюдения перечисленных условий является для суда решающим в принятии положительных решений. Например, Верховным судом Республики Башкортостан 02.07.2015 (дело № 33–11029/2015) было отказано истцу в удовлетворении требований в связи с тем, что отпуск по уходу за ребенком предоставлен матери, доказательств фактического осуществления ухода за малолетним ребенком, обстоятельств, исключающих возможность ухода за ребенком матерью, истцом не представлено. Кроме того, на момент обращения с заявлением о предоставлении отпуска по уходу за ребенком истец находился на больничном, что опровергает его доводы о фактическом осуществлении ухода за ребенком.

⁵¹ Определение Верховного Суда РФ от 27.12.2013 № 20–КГ13–34 «Отпуск по уходу за ребенком отцам - сотрудникам органов внутренних дел предоставляется только в случаях отсутствия объективной возможности ухода за ребенком матерью». – СПС «Консультант Плюс»

⁵² Может ли отец, сотрудник органов внутренних дел, взять отпуск по уходу за ребенком до 3-х лет? // <https://26.mvd.rf/document/2424026>

⁵³ Постановление Европейского Суда по правам человека от 22 марта 2012 г. Дело «Константин Маркин (Konstantin Markin) против Российской Федерации» (жалоба № 30078/06) (Большая Палата). – СПС «Консультант Плюс».

4. Трудовое законодательство не дает полного списка документов, которые могли бы быть подтверждением факта ухода за ребенком матерью (отцом, бабушкой или другим лицом). Это дает возможность нарушения законодательства при рассмотрении вопросов предоставления или не предоставления отпуска по уходу за ребенком отцу (бабушке, дедушке и др.).

Данный вопрос рассмотрен в апелляционном определении Московского городского суда от 10.07.2015 по делу № 33–24263/2015⁵⁴. По данному спору истец обратился в суд с иском к ответчику об обязанности предоставить отпуск по уходу за ребенком, являющимся его внуком, до достижения им возраста 1,5 лет. Истцом в материалы дела представлены доказательства, свидетельствующие о том, что истец осуществляет фактический уход за внуком. Нормативными актами не установлен перечень документов, подлежащих предоставлению работником работодателю в подтверждение фактического ухода за ребенком, а неиспользование отпуска по уходу за ребенком его родителями было подтверждено справками с места их работы, следовательно, оснований для отказа в предоставлении истцу отпуска по уходу за ребенком (внуком) у ответчика не имелось.

Следующий вопрос, который требует рассмотрения в рамках данного параграфа – это проблемы правоприменения труда женщин в период отпуска по уходу за ребенком.

Большинство особенностей правового положения женщин в отношениях, регулируемых нормами трудового права, обусловлено тем, что работающая женщина, выполняя природную функцию материнства, нуждается в особой, повышенной защите со стороны государства, в установлении специальных правил, позволяющих сохранить занятость, заработную плату, в том числе в период ухода за малолетними детьми. Совершенно очевидно, что установленные социальным законодательством пособия в период отпуска по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет⁵⁵ и отсутствие социальных выплат в период ухода за ребенком в возрасте до 3-х лет не обеспечивают достойные условия жизни женщины, ее семьи. При отсутствии иных источников семейного бюджета в этот период единственным доступным вариантом получения дохода становится труд на условиях, предусмотренных нормами статей 256, 93 Трудового кодекса РФ.

Опыт применения труда женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, стремящихся продолжить трудовую деятельность, свидетельствует об отсутствии единообразного понимания работодателями и судами норм действующего трудового законодательства. Кроме того, интересы женщины–

⁵⁴ Апелляционное определение Московского городского суда от 10.07.2015 по делу № 33–24263/2015. – СПС «Консультант Плюс»

⁵⁵ Федеральный закон от 29.12.2006 г. № 255–ФЗ (в ред. от 01.05.2017 г.) «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» // Собрание законодательства РФ. 2007. № 1 (1 ч.). Ст. 18; Федеральный закон от 19.05.1995 г. № 81–ФЗ (в ред. от 28.03.2017) «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» // Собрание законодательства РФ. 1995. № 21. Ст. 1929

матери и работодателя при предоставлении работы далеко не всегда и не во всем совпадают. Один из таких вопросов – это возможность работы по внешнему совместительству в период отпуска по уходу за ребенком.

Норма ст. 256 Трудового кодекса РФ допускает по общему правилу работу на условиях неполного рабочего времени как по основному месту работы, так и по совместительству, которое может быть внутренним или внешним, но в любом случае осуществляется на условиях неполной занятости. При этом по материалам судебной практики в данном случае не имеет значения наличие у женщины основного места работы. Работник, находящийся в отпуске по уходу за ребенком и устроившийся на работу по совместительству не по основному месту работы не может быть уволен новым работодателем в связи с не уведомлением его о наличии основного места работы. В соответствии с положениями ст. 282 Трудового кодекса РФ совместительство представляет собой выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Поскольку Трудовой кодекс РФ не исключает возможность выполнения работником, находящимся в отпуске по уходу за ребенком по основному месту работы, продолжения работы в требуемом объеме, работник был восстановлен в своих правах⁵⁶.

Некая неопределенность в приведенном примере связана с тем, что норма ст. 256 Трудового кодекса РФ не детализирует ситуацию с работой совместителей в период рассматриваемого отпуска. Для устранения возможных сомнений в законности такого труда на условиях совместительства, считаем целесообразным, более детально и однозначно урегулировать эти отношения в законе. Одновременно следовало бы ограничить право женщины работать по совместительству одним трудовым договором, поскольку в противном случае, при наличии двух и более договоров выполняемое ею рабочее время не может быть неполным. В части 3 ст. 256 Трудового кодекса РФ на этот счет предлагаем предусмотреть: при этом работа на условиях неполного рабочего времени или на дому может выполняться на основании трудового договора о совместительстве как по основному месту, так и у другого работодателя. Два и более совместительства в указанном случае не допускаются.

Кроме того, до конца неурегулированным представляется и вопрос, касающийся определения формы занятости работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком. Буквальное толкование положений ст. 256 Трудового кодекса РФ позволяет сделать вывод о том, что право выбора формы работы: или в условиях неполного рабочего времени или на дому – предоставлено работнику. Однако договорный характер установления этих условий в нормах ст. 93 и в положениях главы 49 Трудового кодекса РФ указывает на то, что выбор формы и условия труда в той или иной форме требуют соглашения сторон. Поэтому

⁵⁶ Решение городского суда Николаевска-на-Амуре Хабаровского края от 16.06.2017 г. по делу № 2–616/2017. – СПС «Консультант Плюс»

возможен вывод, что работодатель имеет право, но не обязан предоставлять работнику избранный вариант осуществления его трудовой функции: в режиме неполного рабочего времени или на дому. Совершенно очевидно, что данный вопрос также нуждается в специальной регламентации в нормах Трудового кодекса РФ. Для его решения предлагаем закрепить в статье 256 Трудового кодекса РФ следующий вариант правового регулирования, отражающий компромисс интересов и работника и работодателя: работодатель обязан предоставить работнику, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком, по его выбору (на основании его письменного заявления) работу на условиях неполного рабочего времени с учетом положений статьи 93 настоящего Кодекса или работу на дому, кроме случаев, когда надомный труд не соответствует характеру деятельности работодателя или не может быть предоставлен работнику в силу иных объективных обстоятельств (причин).

В советский период трудового права сложилось однозначное понимание того, что такой работник может по своему усмотрению выбирать вариант и продолжительность неполного рабочего времени, а работодатель, безусловно, обязан установить вариант труда, избранный работником⁵⁷. Этот подход в теории трудового права, комментариях к законодательству был мотивирован справедливым выводом, что при необходимости согласования этого вопроса с работодателем, фактически нивелируется (утрачивается) обязанность работодателя гарантировать неполное рабочее время в трех случаях, предусмотренных ст. 93 Трудового кодекса РФ, в том числе и женщинам, имеющим ребенка в возрасте до 14 лет.

Так, Е.Н. Радикольцева по данному вопросу считает, что сокращение трудового времени беременной женщине вызовет многие неудобства для работодателя, но это обстоятельно не лишает его обязанности установить ей сокращенный рабочий день по ее заявлению⁵⁸.

В настоящее время никто не сомневается в праве женщины, имеющей детей до 14 лет, в том числе и находящейся в отпуске по уходу за ребенком, требовать от работодателя работы на условиях неполного рабочего времени. Это право подтверждено и Постановлением Пленума Верховного суда, где сказано «Предоставление такой продолжительности рабочего времени осуществляется на основании заявления указанных лиц и является обязанностью работодателя»⁵⁹.

⁵⁷ Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 29.04.1980г. № 111/8-51 «Об утверждении Положения о порядке и условиях применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время» (утратило силу) // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1980. № 8.

⁵⁸ Радикольцева Е.Н. Актуальные проблемы правового регулирования рабочего времени // Вестник ВятГУ. 2017. №2-1. С. 82.

⁵⁹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2014. № 4

Однако у работодателей и в правосудии по трудовым делам формируются две прямо противоположные позиции, по поводу права работника выбрать вариант неполного рабочего времени, отвечающий его возможностям и интересам.

Одни суды отказывают в признании за работником права на выбор неполного рабочего времени. Например, в 2016 году решением Октябрьского районного суда г. Самары истцу было отказано в сокращении рабочего дня в тот период, когда он находился в отпуске по уходу за ребенком⁶⁰. В ходе рассмотрения материалов дела было установлено, что работодатель действовал в рамках статьи 256 Трудового кодекса РФ, но работник отказывался от ведения переговоров. Суд вынес решение о том, что работодатель не обязан обеспечить сокращение рабочего времени именно в соответствии с пожеланием работника. Апелляционная инстанция подтвердила решение Октябрьского районного суда г. Самары.

Другие суды твердо стоят на том, что работодатель обязан установить именно то неполное рабочее время, которое заявлено работником. Подобный вывод содержится в решении Лунинского районного суда Пензенской области от 17.05.2017 г. по делу № 2–84/2017⁶¹.

К сожалению, право работников с семейными обязанностями на выбор неполного рабочего времени, что считаем принципиально важным для обеспечения им возможности трудиться и получать заработную плату в период осуществления ухода за малолетними детьми, стало еще более неопределенным в новой редакции статьи 93 Трудового кодекса РФ. Согласно части 2 ст. 93 Трудового кодекса РФ (в ред. Федерального закона от 18.06.2017 г. № 125–ФЗ) режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, женщины имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (иных лиц, указанных в ст. 93) устанавливается в соответствии с пожеланиями работника, но и с учетом условий производства (работы) у данного работодателя. Эта нововведение появилось исключительно в интересах работодателя.

Можно заключить что, правило советского трудового права о неполном рабочем времени «с учетом пожеланий работника», дополнено правом работодателя не устанавливать неполное рабочее время, мотивировав это весьма абстрактным обстоятельством – «несоответствием условиям производства». Есть основания полагать, что интересы работника и «условия производства» чаще всего будут не совпадать. С позиций правового обеспечения интересов работников с семейными обязанностями эта правовая конструкция

⁶⁰ Решение Октябрьского районного суда г. Самары от 20.10.2016 г. По делу № 2–5112/16 г. «По иску А.В.А. к Поволжскому филиалу ПАО «МегаФон». – СПС «Консультант Плюс»

⁶¹ Решении Лунинского районного суда Пензенской области от 17.05.2017 г. по делу № 2–84/2017. – СПС «Консультант Плюс»

представляется спорной и ставит под сомнение права таких работников, нуждающихся в работе на условиях неполной занятости.

Таким образом, в ходе исследования правового регулирования отпусков по уходу за ребенком было установлено, что они достаточно полно урегулированы в трудовом законодательстве. Положительным моментом является возможность получения отпуска по уходу за ребенком не только матери, но и отцу, бабушке, дедушке и другим лицам. В качестве недостатков, возможно, выделить полноценное правовое регулирование вопросов труда женщин в период отпуска по уходу за ребенком по совместительству, на дому и др. Перечисленные проблемы требуют решения в рамках совершенствования норм действующего трудового законодательства.

2.2 Листок временной нетрудоспособности по уходу за ребенком

Правовое регулирование вопросов о листке временной нетрудоспособности по уходу за ребенком представлено в Приказе Минздравсоцразвития России от 29.06.2011 № 624н (ред. от 28.11.2017) «Об утверждении Порядка выдачи листков нетрудоспособности»⁶².

Период трудоспособности может прерваться не только из-за болезни самого работника, но и из-за болезни ребенка. Законодательство подразумевает такие случаи, поскольку дети самостоятельно ухаживать за собой в период заболевания не в состоянии. Работодатели не всегда лояльно относятся к работникам, у которых есть на иждивении маленькие дети, именно из-за больничных листов.

Больничный лист по уходу за ребенком выдается не только матери, как считает большинство работников. Правом на уход может воспользоваться любой законный родственник или опекун. При этом в медицинских учреждениях при заполнении листа нетрудоспособности степень родства и документы, подтверждающие этот факт, не спрашивают.

Получить оплачиваемый больничный могут бабушки, дедушки, мамы, папы, сестры, братья, дяди, тети и прочие родственники на вполне законных основаниях. Несмотря на то, что степень родства в медицинских учреждениях не запрашивают, оплачен больничный лист из средств Фонда социального страхования будет только тем, которые ухаживали за ребенком.

Данный факт проверяется на межведомственном уровне путем направления соответствующих запросов без участия гражданина. Оформляют листки нетрудоспособности только в поликлинике или подобном медучреждении. Врачи скорой или неотложной помощи не имеют право оформлять больничный лист.

Лист нетрудоспособности по уходу за ребенком выдается после окончания лечения. Первым днем считается день обращения в медицинское учреждение. То есть работник вместе с ребенком обращается в больницу или поликлинику с жалобами, лечащий врач открывает больничный лист, который заполняет

⁶² Приказе Минздравсоцразвития России от 29.06.2011 № 624н (ред. от 28.11.2017) «Об утверждении Порядка выдачи листков нетрудоспособности» // Российская газета. – 2011. – № 148. – 11 июля.

самостоятельно. Последним днем нетрудоспособности считается день закрытия листа, первый рабочим днем – дата, указанная в бланке в графе «Приступить к работе с...». Заполненный бланк должен быть передан работодателю не позднее 6 месяцев после оформления.

Лист нетрудоспособности по уходу за ребенком заполняется лечащим врачом, согласно установленным стандартам. В случае если уход осуществляется за двумя детьми одновременно, то выдается исключительно один лист. Если же детей больше, то врач обязан выписать дополнительный бланк, имеющий равную с первоначальным силу.

Законодательством предусматриваются случаи, когда за одним и тем же ребенком уход во время болезни осуществляют разные родственники. В этом случае на каждого из них выписывается лист нетрудоспособности с указанием точного промежутка времени. Граждане предоставляют заполненные бланки по месту работы для оплаты.

Оплата больничного листа по уходу за ребенком производится в зависимости от количества дней и кода нетрудоспособности. Именно поэтому при длительном заболевании родители или опекуны обычно по очереди ухаживают за заболевшим.

Если в семье заболели одновременно двое и более детей или второй заболел, когда родитель уже находился на больничном, то выдача больничного отличается. Если за детьми будут присматривать несколько человек (папа, бабушка), то каждому из них открывается больничный, куда вписывается соответствующее количество заболевших детей.

Основным фактором, влияющим на то, в каком объеме будет оплачен период вынужденной потери работоспособности, является возраст ребенка. По установленному правилу открывать больничный лист родители могут только на ребенка, которому не исполнилось 15 лет.

Приказом Минздравсоцразвития от 29.06.2011 г. № 624н установлены сроки нахождения на больничном лиц, ухаживающих за несовершеннолетними. В некоторых случаях срок нахождения на больничном может быть продлен по решению врачебной комиссии.

Лист нетрудоспособности по уходу за ребенком оплачивается из средств Фонда социального страхования, работодатель в этом случае выступает посредником между ФСС и сотрудником. Из собственных средств организация ничего не выплачивает, поскольку это не прописано в законодательстве. Фонд социального страхования перечисляет средства не на счет сотрудника, а счет работодателя, тот уже передает их работнику.

Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» № 255–ФЗ⁶³ подразумевает следующие размеры оплаты при лечении ребенка на дому.

Первые десять дней в календарном исчислении выплачиваются, исходя из трудового стажа гражданина (имеется в виду весь трудовой стаж, а не у конкретного работодателя):

- 1) при трудовом стаже более 8 лет, работник может рассчитывать на 100 % компенсацию;
- 2) если стаж менее 8 лет, но более 5, то оплата осуществляется в 80 % объеме;
- 3) при трудовом стаже менее 5 лет – 60 % от заработной платы.

Оставшиеся дни оплачиваются в 50 % размере от средней заработной платы.

В случае если лечение осуществлялось в больнице (при госпитализации), то независимо от возраста ребенка оплата осуществляется в установленном законодательством размере.

Если уход за ребенком во время болезни осуществлялся в период ежегодного оплачиваемого отпуска или отпуска по собственному желанию, то оплате этот уход не подлежит. Это же относится к заботе о заболевшем в декретный период. Фонд социального страхования не выделяет средства, поскольку это не предусмотрено законодательством. Кроме того, не подлежит оплате больничный лист по уходу за подростком, которому исполнилось 15 лет, после трех календарных дней. Законодательством не предусмотрены выплаты, поэтому Фонд социального страхования не оказывает поддержки.

До вступления в силу Решения Верховного Суда России № АКПИ14–105 от 25.04.2014⁶⁴ года право на получение больничного по уходу за ребенком и соответствующего пособия по социальному страхованию от работодателя или в ФСС предусматривалось только в отношении родителей, а в иных случаях ограничивались. Однако данная норма в 2014 году решением Верховного Суда РФ была признана недействительной, и Минздрав расширил возможность выдачи больничного родственникам в детских поликлиниках и больницах до всех предусматриваемых вариантов амбулаторного и стационарного лечения детей. Степень родства лица, которому выдан листок нетрудоспособности, с больным ребенком указывается в специальном поле двузначным кодом (заполняется работниками поликлиники или больницы). При этом факт совместного проживания указанных лиц с ребенком не является обязательным.

С 2017 года листы нетрудоспособности можно оформить в электронном виде. Кроме того, в оплату больничных листов можно включить время, необходимое

⁶³ Федеральный закон от 29.12.2006 № 255–ФЗ (ред. от 27.12.2018) «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» // Собрание законодательства РФ. – 2007. – № 1 (1 ч.). – Ст. 18.

⁶⁴ Решение Верховного Суда РФ от 25.04.2014 № АКПИ14–105 «О признании частично недействующим абзаца второго пункта 35 Порядка выдачи листков нетрудоспособности, утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 29.06.2011 № 624н» // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2015. – № 5. – май.

для реабилитации больного ребенка. Но количество дней, которое ФСС оплатит родителям, осталось неизменным. Максимальный размер больничного пособия в 2018 г. был равен 61 тыс. 375 рублей.

Минздрав вынес на рассмотрение законопроект, согласно которому больничный по уходу за детьми, возраст которых больше 7 лет, выдаваться не будет. В настоящее время больничные открывают при уходе за детьми возрастом до 15 лет.

Планируются также следующие изменения:

- 1) отменить срок выдачи больничных до 15 дней;
- 2) увеличить срок выплаты пособий, если ребенок тяжело болен;
- 3) разрешить выдачу листов нетрудоспособности иностранцам и лицам без гражданства, имеющим режим временного проживания в России.

В судебной практике наиболее часто возникают споры касаются отказа работодателем в принятии листка временной нетрудоспособности по уходу за ребенком. В качестве примера, возможно, привести Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 09.02.2015 № 10–КГ14–6. Истцом высказано требование о взыскании пособия по временной нетрудоспособности в связи с осуществлением ухода за больным ребенком. Из материалов дела известно, что истец предоставил работодателю листок нетрудоспособности, однако последний отказал в выплате пособия по временной нетрудоспособности, листок нетрудоспособности принимать отказался. Дело направлено на новое рассмотрение в суд, так как ранее судами не был принят во внимание тот факт, что в связи с нахождением супруги истца в стационаре больницы со старшим сыном и ее невозможностью осуществлять уход за болеющим младшим сыном фактический уход за последним был вынужден осуществлять истец, поэтому медицинским учреждением ему был оформлен листок нетрудоспособности⁶⁵.

Другой пример, Апелляционное определение Московского городского суда от 26.09.2014 по делу № 33–24492. Истец высказал требование о взыскании оплаты по листкам нетрудоспособности, компенсации за задержку выплаты, обязанности принять листки нетрудоспособности к оплате. В ходе рассмотрения дела было установлено, что истцом был оформлен листок нетрудоспособности в связи с болезнью сына, поскольку мать ребенка осуществляла уход за вторым сыном. Требование судом удовлетворено, поскольку истец, являющийся отцом ребенка, в отпуске по уходу за этим ребенком не находился и не получал на него ежемесячное пособие, осуществлял уход за больным ребенком⁶⁶.

Таким образом, лист нетрудоспособности по уходу за ребенком является одной из гарантий для женщин и лиц с семейными обязательствами по

⁶⁵ Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 09.02.2015 № 10–КГ14–6. – СПС «Консультант Плюс»

⁶⁶ Апелляционное определение Московского городского суда от 26.09.2014 по делу № 33–24492. – СПС «Консультант Плюс»

обеспечению своего материального содержания. Он может выдаваться матери или другим членам семьи. Пособие по листу нетрудоспособности выплачивают органы ФСС, а работодатель является лишь посредником. На период лечения ребенка в стационаре оплачивается пособием по временной нетрудоспособности в том же размере, в котором оплачивается по месту работы аналогичный период болезни самого работника (мать ребенка, отец, другой родственник или заменяющее их лицо). При амбулаторном лечении ребенка лист нетрудоспособности ухаживающему за ним родителю или родственнику оплачивается пособием по социальному страхованию исходя из расчета: за первые 10 дней – в полном размере в зависимости от страхового стажа работника и среднего заработка; за последующие дни – в размере 50% от среднего заработка независимо от страхового стажа.

2.3 Причины прекращения трудового договора женщин и лиц с семейными обязанностями

Основные причины прекращения трудового договора женщин и лиц с семейными обязанностями перечислены в статье 261 Трудового кодекса РФ. К ним возможно отнести.

Во-первых, расторжение трудового договора с беременной женщиной возможно:

- 1) при ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;
- 2) по истечению срочного трудового договора.

Во-вторых, расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка возможно по основаниям: ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем; неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание; однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей: прогула; появления работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной); совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях; нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий; совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя; совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального

проступка, несовместимого с продолжением данной работы; однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей; представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора; применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

Данный перечень причин является закрытым, и не подлежит расширению со стороны работодателя в соответствии с трудовым законодательством. Большие права в этом смысле имеют беременные женщины и лица с семейными обязанностями. Они имеют права в любой момент прекратить трудовые отношения по собственному желанию.

Беременная женщина может стать обременительной «ношей» для работодателя, ведь за ней придется сохранять рабочее место на время декрета, оплачивать отпуск и проводить прочие выплаты, предусмотренные законодательством. Все это лишние хлопоты, к тому же найти нового сотрудника, который согласится работать временно, весьма непросто. Плохо осведомленные в нюансах трудового законодательства или просто уверенные в своей безнаказанности работодатели решают, что уволив таких сотрудниц, они избегут множества проблем. Однако на самом деле – создают себе новые и куда более серьезные проблемы.

Беременная женщина не может быть уволена по желанию работодателя, если факт ее беременности подтвержден медицинской справкой. Даже если беременность очевидна по внешним показателям без документального подтверждения увольнение не будет считаться противозаконным. Трудовой кодекс РФ в ст. 261 отражает принципиальную позицию законодателя по данному вопросу, пресекая своеволие со стороны работодателей и защищая таким образом права беременных женщин. Однако исключением из данного правила в этой же статье является случай ликвидации работодателя как такового в юридическом смысле, то есть:

- 1) полной ликвидации юридического лица (организации, где работает женщина);
- 2) прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, который выступает ее работодателем.

При таком развитии событий работодатель может расторгнуть трудовой договор с беременной без ее желания и согласия.

Чтобы уволить беременную подчиненную – руководитель не должен проявлять инициативу. Увольнение по его желанию – это табу. Допустимым основанием может выступать независящая от воли работодателя причина (ликвидация юридического лица, прекращение действия ИП, банкротство и пр.), а также – инициатива беременной.

Увольнение при ликвидации беременной женщины регулируется статьей 180 Трудового кодекса РФ. О том, что предприятие будет ликвидировано, работодатель обязан известить ее не менее, чем за 2 месяца. При этом не устно, а обязательно под роспись. Если же происходит не ликвидация, а смена

собственников (компанию выкупают, она переходит другим лицам), женщина не может быть уволена по причине ликвидации. По закону она должна продолжать работу под началом нового руководства, если, разумеется, сама не пожелает уволиться.

При ликвидации организации такая категория сотрудниц имеет ряд гарантий:

- 1) им положена выплата выходного пособия в размере среднемесячного заработка;
- 2) они получают компенсацию за неиспользованный отпуск;
- 3) за ними сохраняется на протяжении двух месяцев оклад;
- 4) производится расчет заработной платы за фактически отработанные дни текущего месяца.

Несмотря на наличие данной нормы в трудовом законодательстве правовые споры по данному вопросу возникают довольно часто. В качестве примера возможно привести Апелляционное определение Свердловского областного суда от 19.04.2018 по делу № 33–6668/2018, в котором истец высказал требование об изменении даты увольнения, обязанности внести записи в трудовую книжку, передать информацию в орган Фонда социального страхования РФ, взыскании заработной платы за период вынужденного прогула, выходного пособия, пособия по беременности и родам. В ходе рассмотрения материалов дела было установлено, что работник ссылался на нарушение его прав при увольнении в связи с прекращением деятельности работодателя – индивидуального предпринимателя. Суд принял решение в удовлетворении требования отказать⁶⁷.

В другом деле истец высказывал требование о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и о взыскании компенсации морального вреда. В ходе рассмотрения было выявлено, что истец, уволенный в связи с ликвидацией организации, указал, что офис, где он осуществлял трудовую функцию, не являлся обособленным структурным подразделением, срок предупреждения об увольнении не соблюден, он уволен в период беременности. Суд установил в части восстановления на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула по требованию отказать, а требование о взыскании компенсации морального вреда удовлетворить (Апелляционное определение Свердловского областного суда от 12.04.2017 по делу № 33–5834/2017⁶⁸).

Беременная женщина, собственно, как и каждый работающий по трудовому договору, может в любой момент его расторгнуть, предварительно уведомив работодателя о своем намерении за 2 недели. В этом случае желание уволиться должно, быть собственным, а не возникшим по причине намеренно созданных работодателем условий. Практика, когда руководители шантажируют или

⁶⁷ Апелляционное определение Свердловского областного суда от 19.04.2018 по делу № 33–6668/2018. – СПС «Консультант Плюс»

⁶⁸ Апелляционное определение Свердловского областного суда от 12.04.2017 по делу № 33–5834/2017. – СПС «Консультант Плюс»

создают невыносимые психологические условия работы, довольна распространена. В этом случае беременная может обратиться в Государственную инспекцию труда или прокуратуру, после чего будет проведена проверка. Но обязанность доказывания того, что заявление по собственному желанию писалось под принуждением, возлагается на уволившегося согласно Постановлению Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.04 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ»⁶⁹.

Двухнедельный срок беременная женщина может не отрабатывать, если женщина госпитализируется по состоянию здоровья. То есть, по сути, она отправляется на больничный, а время вынужденного отсутствия на работе (больничный, отпуск) засчитывается в этот двухнедельный срок. Беременные женщины могут отозвать заявление об увольнении до истечения указанного срока – для них это не чревато никакими последствиями.

По факту увольнения работодатель издает приказ. Работодатель не может отказать работнику в увольнении по собственному желанию, если тот отработал двухнедельный срок после подачи заявления. Если работодатель или беременная женщина не согласны с положениями в соглашении, они имеют право его не подписывать. Тогда увольнение по данному основанию невозможно. Как вариант, в случае несогласия – можно составить протокол разногласий, однако если стороны не придут к консенсусу, увольнения все же не произойдет. Датой увольнения является не дата составления заявления об увольнении, а день истечения двухнедельного срока с момента его подачи. Дата увольнения договорная.

По вопросу увольнения беременной женщины по соглашению сторон есть Определение Верховного Суда РФ от 05.09.2014 № 37–КГ14–4. Согласно его положениям можно сделать вывод, что женщина, подписавшая соглашение сторон об увольнении, не зная на тот момент о своей беременности, может направить работодателю заявление о признании соглашения недействительным в силу существенного изменения обстоятельств (беременности), если еще не наступил день увольнения, указанный в соглашении.

Статья 261 ТК РФ разрешает уволить беременную женщину по срочному трудовому договору, если соблюдены следующие условия:

- 1) трудовой договор заключался на время исполнения обязанностей отсутствующего работника;
- 2) невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу, подходящую ей по состоянию здоровья;
- 3) работодатель предложил ей все доступные вакансии в данной местности. От перевода на вакансию в другой местности беременная отказалась.

⁶⁹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. – 2006. – 31 декабря.

При рассмотрении конкретной ситуации должны быть соблюдены все условия, чтобы увольнение с должности (а чаще всего срочные трудовые договоры заключают именно на время декрета другого сотрудника) считалось законным. В остальных случаях уволить беременную женщину работодатель не вправе. Если женщина докажет, что беременна, предоставив медицинскую справку, работодатель обязан продлить с ней срочный трудовой договор. Даже если не выйдет временно отсутствующий работник, беременная женщина должна быть направлена на другую работу. При этом допускается, что возможен перевод на место с меньшим окладом. В этом случае женщина уже должна сама решить: оставаться ли ей на должности, где будут меньше платить, или написать заявление по собственному желанию.

Трудовое законодательство не содержит такой формулировки как «увольнение по статье». В общем значении под этим понимается увольнение за совершение дисциплинарного проступка, то есть в порядке наложения дисциплинарного взыскания, или по причине профнепригодности. Уволить беременную женщину за прогулы или за другие нарушения трудовой дисциплины работодатель не может, но вправе наложить одно из других взысканий. По ст. 192 Трудового кодекса РФ к работнику может быть применены следующие взыскания: замечание; выговор; увольнение. Поэтому если беременная женщина нарушила трудовую дисциплину – ей может быть объявлено замечание или выговор. Кроме того, нет никаких ограничений по лишению премий. К беременным женщинам допускается депремирование на усмотрение работодателя.

Работодатель не может уволить беременную женщину на испытательном сроке, так как такое увольнение будет считаться необоснованным. Если обычного сотрудника в случае неудовлетворительного результата, который он продемонстрирует на испытательном сроке, можно уволить, беременную женщину – нельзя. Более того, нельзя устанавливать испытательный срок для беременной согласно ст. 70 Трудового кодекса РФ (если ее беременность подтверждается справкой на момент принятия на работу).

Женщина уходит в отпуск по беременности в 30 недель, то есть примерно на 7-м месяце. Но уволить ее работодатель до отпуска не вправе, поскольку беременные на любом сроке одинаково защищаются законом с того момента, как они документально подтвердили беременность.

Увольнение по сокращению беременных женщин также невозможно, поскольку Трудовой кодекс РФ наделяет их иммунитетом в этом плане, а события разворачиваются по двум сценариям: работодатель предлагает взамен другую должность, которая подходит по медицинским показателям. При невозможности предоставить альтернативу – сохраняет место за беременной женщиной. То есть в любом случае беременным при сокращении не грозит увольнение: им либо предлагается новое место, либо сохраняется старое.

По поводу увольнения беременной, работающей по совместительству дает разъяснение Письмо Роструда от 24.11.2008 № 2607–6–1 «О применении печати кадровой службы»⁷⁰. Обобщая его положения, можно отобразить рекомендацию по данному вопросу в виде следующего тезиса: решение об увольнении работника в условиях, предусмотренных ст. 288 Трудового кодекса РФ принимает работодатель. Это его право, а не обязанность. Поэтому при принятии нового «постоянного» сотрудника вместо беременной женщины–совместителя, инициатором прекращения трудового договора выступает именно работодатель. Статьей 261 Трудового кодекса РФ установлен запрет на увольнение беременных женщин по инициативе работодателя, кроме как при ликвидации организации и прекращении деятельности ИП, а значит, уволить беременного совместителя без его согласия по инициативе работодателя нельзя.

Многих женщин беспокоит вопрос – если она устроилась на работу уже беременная и промолчала об этом, не уволят ли ее, когда все выяснится. Согласно ст. 64 Трудового кодекса РФ запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью. Это значит, что беременность не является основанием для отказа в трудоустройстве. А если так – то даже когда работодатель выяснит и будет уже поздно, женщину нельзя уличить в каком–то обмане и уволить за это, поскольку она не обязана ставить его в известность.

Запрещено расторгать трудовой договор по инициативе работодателя (за некоторыми исключениями) со следующими работниками, в том числе работающими по совместительству (ч. 4 ст. 261, ст. 264 ТК РФ, п. 15 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1):

- 1) женщинами, имеющими ребенка в возрасте до трех лет;
- 2) одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка–инвалида в возрасте до 18 лет);
- 3) отцами и другими лицами, воспитывающими без матери ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка–инвалида в возрасте до 18 лет), либо опекунами, попечителями указанных детей;
- 4) родителями (опекунами, попечителями), которые являются единственными кормильцами ребенка до 3–х лет в семье с тремя и более детьми до 14 лет или ребенка–инвалида до 18–ти лет, если другой родитель (опекун, попечитель) не работает.

При рассмотрении споров о законности увольнения указанных работников по инициативе работодателя суд должен проверить соблюдение последним требований и гарантий, предусмотренных трудовым законодательством. В том числе он должен установить, не относится ли уволенный работник к категории работников, для которых предусмотрен запрет на расторжение трудового

⁷⁰ Письмо Роструда от 24.11.2008 № 2607–6–1 «О применении печати кадровой службы». – СПС «Консультант Плюс»

договора в соответствии со ст. 261 Трудового кодекса РФ (Определение ВС РФ от 08.10.2009 № 74–В09–6⁷¹).

Но суд не всегда находится на стороне работника, что подтверждается судебной практикой. В качестве примера, возможно, привести Апелляционное определение Суда Ханты–Мансийского автономного округа – Югры от 21 июня 2018 года по делу № 33–3990/2018. В деле истцом высказано требование о признании приказа о прекращении трудового договора незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, стимулирующих выплат, компенсации морального вреда. В ходе рассмотрения дела судом установлены обстоятельства, так истец ссылается на нарушение порядка увольнения, полагает, что на него распространяются гарантии, предусмотренные законом, поскольку он является единственным кормильцем в семье, имеет четырех иждивенцев, по мнению истца, сокращение штата работников носило фиктивный характер, работодателем не были предложены все имеющиеся вакантные должности, при увольнении не было получено мнение профсоюзного органа. Суд вынес решение в удовлетворении требований отказать, так как факт фиктивного сокращения установлен не был⁷².

Таким образом, основными причинами прекращения трудового договора женщин и лиц с семейными обязанностями является: расторжение трудового договора с беременной женщиной возможно при ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем и по истечении срочного трудового договора; расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка–инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка возможно по основаниям: ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также по другим основаниям, перечисленным в пункте 4 ст. 264 Трудового кодекса РФ (связанным с недостойным выполнением трудовых обязанностей или поведения в отношении детей, иждивенцев).

2.4 Ответственность работодателя за нарушение правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями

Трудовой кодекс РФ в статье 419 закрепляет виды ответственности работодателя. К основным видам возможно отнести:

- 1) дисциплинарная ответственность;
- 2) материальная ответственность;
- 3) гражданско–правовая ответственность;
- 4) административная ответственность;
- 5) уголовная ответственность.

⁷¹ Определение ВС РФ от 08.10.2009 № 74–В09–6 // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2010. – № 6.

⁷² Апелляционное определение Суда Ханты–Мансийского автономного округа – Югры от 21.06.2018 по делу № 33–3990/2018. – СПС «Консультант Плюс»

Соблюдение прав трудящихся граждан в России находится под строгим наблюдением со стороны государства. Виновные в его несоблюдении подлежат ответственности. Применяться могут разные меры.

По ст. 22 Трудового кодекса РФ всем работодателям надлежит соблюдать положения трудового законодательства и основные нормы в сфере охраны труда. Однако далеко не все придерживаются учрежденного порядка. Требования Трудового кодекса РФ часто нарушаются, кадровый учет ведется ненадлежащим образом, законные права наемных работников не учитываются.

В результате работодатели сталкиваются с такими последствиями, как:

- 1) недовольство отдельных работников и/или рабочего коллектива в целом;
- 2) негативные отзывы;
- 3) судебные разбирательства;
- 4) проверки со стороны контролирующих структур;
- 5) привлечение к ответственности.

Правоотношением сторон в трудовой сфере именуется общественное отношение, регламентированное нормами трудового права. Зарождаются такие отношения на основе договора, предопределяющего трудовые функции деятельности работника, условия труда, прочие нюансы.

За нарушение положений трудового права предполагается ответственность юридического характера. Устанавливается она на уровне государства и проявляется в обязанности виновного субъекта понести предопределенное наказание за противоправные действия или бездействие.

Поведение ответственного лица признается противоправным, если в процессе применения трудового законодательства преднамеренно или по неосторожности нарушаются права отдельного работника или рабочего коллектива.

В ст. 362 Трудового кодекса РФ обозначено, что ответственные сотрудники организации–работодателя, повинные в нарушении действующих трудовых норм, несут ответственность согласно режиму, устанавливаемому федеральным законодательством.

Трудовой кодекс РФ досконально разъясняет основополагающие права и обязанности субъектов, участвующих в трудовых правоотношениях. В ст. 21 Трудового кодекса РФ определены существенные обязанности для работодателя:

- 1) соблюдение законов и правовых нормативов, локальных актов;
- 2) обеспечение работой, обусловленной трудовым договором;
- 3) выплата заработной платы, причитающейся согласно договора;
- 4) обеспечение безопасности труда и охраны труда;
- 5) выполнение предписаний со стороны надзорных и контролирующих госорганов;
- б) уплата штрафов за несоблюдение норм Трудового кодекса РФ и т. д.

За игнорирование и надлежащее исполнение норм, предусмотренных трудовым законодательством, работодатель привлекается к ответственности. Ст. 419 Трудового кодекса РФ предусматривает разную ответственность, что зависит от характера нарушения, степени тяжести наставших последствий и иных

обстоятельств. В рамках рассматриваемой темы более разумно говорить о таких видах ответственности как материальная, гражданская, административная и уголовная.

Материальная ответственность – это обязанность стороны трудового договора, причинившей ущерб (вред) другой стороне, возместить его в размере и порядке, установленном законодательством. Так как материальная ответственность является самостоятельным видом ответственности, то обязанность возместить причиненный работнику ущерб наступает независимо от привлечения работодателя к административной или уголовной ответственности.

Материальная ответственность работодателя выражена в возмещении вреда, установленная в судебном порядке. В качестве примеров, возможно, привести апелляционные определения.

Во–первых, в первом случае истец высказал требование о признании незаконным приказа об увольнении, восстановлении на работе, об обязанности предоставить отпуск по уходу за ребенком, о взыскании компенсации морального вреда. В ходе исследования обстоятельств дела было установлено, что истец указал, что в период нахождения в отпуске по беременности и родам получил уведомление о прекращении трудового договора, был уволен за предоставление подложных документов при заключении трудового договора, с чем истец не согласен, оспаривая факт поддельности диплома, порядок увольнения нарушен. По результатам рассмотрения дела требование истца удовлетворено⁷³.

Во–вторых, во втором случае истец высказал требование о восстановлении на работе, выплате пособия по уходу за ребенком до полутора лет и компенсации морального вреда. В результате исследования материалов дела установлено, что приказ об увольнении истицы издан в период нахождения ее в отпуске по уходу за ребенком, что свидетельствует о нарушении работодателем положений ч. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ, в связи, с чем истица подлежит восстановлению на работе в прежней должности. По результатам рассмотрения дела требование истца удовлетворено⁷⁴.

Но есть и масса отрицательных примеров. В целом анализируя судебную практику приведенную в правовой системе Консультант Плюс, можно заключить, что в большинстве случаев суды отказывают работникам при рассмотрении трудовых споров при чем основным мотивом отказа является в отсутствии правопонимания трудового законодательства, неправильной их интерпретации. В качестве примеров, возможно, привести Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 27.02.2018 по делу № 33–3959/2018⁷⁵,

⁷³ Апелляционное определение Свердловского областного суда от 12.12.2017 по делу № 33–21500/2017. – СПС «Консультант Плюс»

⁷⁴ Апелляционное определение Суда Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 05.04.2016 № 33-12264/2016. – СПС «Консультант Плюс»

⁷⁵ Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 27.02.2018 по делу № 33-3959/2018. – СПС «Консультант Плюс».

Апелляционное определение Челябинского областного суда от 29.10.2015 по делу № 11–13182/2015⁷⁶ и др.

Другой вид ответственности работодателя за нарушение правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями – это административная ответственность. Она предусмотрена статьей 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях⁷⁷.

Административная ответственность – это обязанность испытывать меры принуждения, предусмотренные законодательством, за совершенное правонарушение. Административная ответственность наступает за совершение правонарушения. Перечень таких нарушений и наказаний за них устанавливает Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях (КоАП РФ) и законы субъектов РФ.

Кроме того, именно КоАП РФ закрепляет основные начала привлечения к административной ответственности. Это процедура привлечения – возбуждение дела об административном правонарушении, составление протокола, рассмотрение его. А также срок давности привлечения, малозначительность, сроки рассмотрения дела и многие другие вопросы.

Центральное место занимает состав административного правонарушения. Доказать его отсутствие – значит, освободить себя от наказания. Этот способ достаточно часто используют профессиональные юристы. Особенности привлечения к ответственности руководителей организации, иных должностных лиц и самих организаций к административной ответственности заключаются и в видах правонарушений, и в размере ответственности. В целом, общие начала КоАП РФ остаются одинаковыми. С точки зрения порядка и процедуры привлечения к административной ответственности.

Суд или иное уполномоченное ведомство не могут произвольно устанавливать меры воздействия к нарушителям. Все виды санкций перечислены в главе 3 КоАП РФ, а для привлечения к ответственности за конкретное нарушение нужно выбирать наказание в пределах статьи кодекса. К основным видам ответственности закон относит

- 1) предупреждение – выносится в письменной форме, если проступок имеет малозначительную или небольшую общественную опасность, либо применяется в качестве замены штрафа;
- 2) штраф в денежной форме – может выражаться в фиксированной сумме, либо в кратных величинах (от стоимости предмета, ущерба и т. д.);
- 3) арест – применяется на срок не более 15 суток, а по отдельным составам может увеличиваться до 30 дней;

⁷⁶ Апелляционное определение Челябинского областного суда от 29.10.2015 по делу № 11–13182/2015. – СПС «Консультант Плюс».

⁷⁷ Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195–ФЗ (ред. от 01.04.2019) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 1.

4) приостановление деятельности – данная санкция может грозить только компаниям и ИП.

Несмотря на гарантии беременных, закрепленные в Трудовом кодексе РФ, случаи необоснованных увольнений – не такая уж редкость. Работник может обжаловать действия работодателя в Госинспекцию труда, Прокуратуру, суд.

Необоснованное увольнение беременной женщины грозит работодателю административной и даже уголовной ответственностью согласно ст.5.27 КоАП РФ штрафом от 1 000 до 5 000 рублей для должностных лиц и ИП, а также – от 30 000 до 50 000 рублей для юридических лиц. В соответствии со ст. 145 Уголовного кодекса РФ штрафом от 5 000 до 200 000 рублей или в размере зарплаты/дохода за 18 месяцев или обязательными работами от 60 до 360 часов.

К административной ответственности работодателя привлекает Государственная инспекция труда, а если требуется – передает материалы проверки в прокуратуру с целью привлечь виновного еще и к уголовной ответственности.

Должностное лицо организации, совершившее трудовое правонарушение, привлекается к уголовной ответственности в форме установленного приговором судебного органа наказания. Его права и свободы могут ограничить (либо лишить их на длительный срок), также могут быть наложены штрафы за нарушение трудового законодательства. Уголовный кодекс РФ прописывает ответственность за следующие преступления:

- 1) если нарушены предписания органов по труду;
- 2) если незаконно отказались принимать на работу (или уволили по надуманным причинам) беременную женщину или женщину с малолетними детьми;
- 3) если незаконно отказались принимать на работу (или уволили по надуманным причинам) лицо предпенсионного возраста;
- 4) если не выплатили зарплаты, пенсии, другие выплаты;
- 5) если нарушили правила безопасности на опасных объектах.

Уголовные наказания могут быть следующими: штрафы работодателя за нарушение трудового законодательства, и реальное заключение под стражу. Суд будет руководствоваться тем, насколько тяжелым было преступление, к каким последствиям оно привело.

Кроме того, беременная женщина или лицо с семейными обязанностями наделено правом подать гражданский иск в суд на работодателя, где, ее нарушенные права будут восстановлены: она будет восстановлена в должности, при этом может требовать выдачи дубликата трудовой книжки, где не будет записи об увольнении. Ей будет выплачена компенсация за время вынужденного прогула. Работодатель должен будет возместить моральный вред, если он будет доказан. Например, Апелляционное определение Челябинского областного суда от 04.05.2018 по делу № 11–4853/2018 истец высказал требование о выплате пособия по уходу за ребенком. В ходе рассмотрения обстоятельств дела было

установлено, что истица ссылается на то, что ей не выплачено пособие в связи с отсутствием денежных средств на счетах, задолженностью предприятия перед контрагентами. Суд удовлетворил требования⁷⁸. Следовательно, ответственность работодателя за нарушение правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями может быть кроме материальной, административной и уголовной также гражданской.

Важной особенностью порядка рассмотрения трудовых споров в суде является отсутствие для работника, обращающегося в суд, пошлин и судебных расходов (согласно ст. 393 Трудового кодекса РФ, ст. 333.36 Налогового кодекса РФ). При этом работодатель от расходов и пошлин не освобождается. Данная асимметрия наводит на мысль о возможном нарушении принципа равенства, однако правовая позиция Конституционного Суда, выраженная в Определении от 13 октября 2009 года № 1320–О–О⁷⁹, гласит, что подобное преимущество связано с необходимостью обеспечить работнику право на судебную защиту, а также позволяет предоставить ему равное с работодателем право доступа к правосудию и не противоречит принципу равенства, закрепленному в ч. 1 ст. 19 Конституции РФ.

Следует отметить, что работник будет освобожден от судебных расходов даже в случае, если суд ему полностью или частично откажет в его требованиях. Так, в судебной практике существуют примеры, когда работодателю было отказано в требовании взыскать с проигравшего дело работника судебные расходы (например, Постановление президиума Самарского областного суда от 28 января 2016 г. № 44Г–14/2016Г (44Г–91/2015)⁸⁰). Такое решение противоречит порядку, установленному ст. 98 Гражданского процессуального кодекса (ГПК) РФ, согласно которому суд присуждает проигравшей стороне возместить стороне, в пользу которой было принято решение, судебные расходы⁸¹.

Следовательно, особенности правил рассмотрения трудового спора создают неоднозначную ситуацию в плане соблюдения норм Гражданского процессуального кодекса РФ. Однако Верховный Суд РФ признает трудовые споры исключением из общего правила, установленного ч. 1 ст. 98 и ч. 1 ст. 100 Гражданского процессуального кодекса РФ (согласно Определению от 12 июля 2013 г. № 83–КГ13–4⁸²). Из позиции Верховного Суда ясно, что работодатель в случае решения в его пользу не может претендовать на компенсацию проигравшей стороной судебных расходов.

⁷⁸ Апелляционное определение Челябинского областного суда от 04.05.2018 по делу № 11–4853/2018. – Консультант Плюс.

⁷⁹ Определение Конституционного Суда РФ от 13.10.2009 № 1320–О–О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы общества с ограниченной ответственностью «Рэд Стар Консалтинг» на нарушение конституционных прав и свобод статьей 393 Трудового кодекса Российской Федерации». – СПС «Консультант Плюс».

⁸⁰ Постановление президиума Самарского областного суда от 28 января 2016 г. № 44Г–14/2016 (44Г–91/2015) – СПС «Консультант Плюс».

⁸¹ Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138–ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – 46. – Ст. 4532.

⁸² Определение от 12 июля 2013 г. № 83–КГ13–4. – СПС «Консультант Плюс».

Очевидно, что вопрос соотношения и согласования Гражданского процессуального кодекса и Трудового кодекса РФ по этому поводу требует прояснения. Освобождение работника от судебных расходов может не только повлечь необоснованные расходы со стороны работодателя, но и в целом усложнить ситуацию правового регулирования, поскольку способствует серьезной перегрузке судов. Работник, по сути, может не вникать в ситуацию, не стремиться повысить свою юридическую грамотность и, минуя комиссию по трудовым спорам, органы государственной инспекции по труду непосредственно обратиться в суд. Это влечет появление значительного количества судебных дел, основаниями которых становится добросовестное заблуждение работников о наличии правонарушения работодателем в их отношении, хотя эти дела могут быть легко решены в досудебном порядке.

Данные выводы подтверждаются судебной практикой Ленинского районного суда города Челябинска. В 2016 году суд рассмотрел 124 дела (из них 39 дел о нарушении прав беременных и лиц с семейными обязанностями), в 2017 году 136 дел (из них 42 дела о нарушении прав беременных и лиц с семейными обязанностями), а в 2018 году 147 дел (из них 53 дела о нарушении прав беременных и лиц с семейными обязанностями). Данная динамика показывает рост трудовых споров решаемых в судебном порядке, в том числе и по вопросам прав беременных женщин и лиц с семейными обязанностями. В 2016–2018 годы наблюдается рост решений суда по трудовым спорам, вынесенным в пользу работодателей с 48 решений в 2016 году (из них 28 дел о нарушении прав беременных и лиц с семейными обязанностями) до 71 решения в 2018 году (из них 41 дело о нарушении прав беременных и лиц с семейными обязанностями). Некоторые дела Ленинский суд оставил без рассмотрения (2 дела в 2016 году, 4 дела в 2017 году и 6 дел в 2018 году). Это подтверждает мнение автора о необоснованности некоторых трудовых споров о нарушении прав беременных и лиц с семейными обязанностями и возможности их разрешения в досудебном порядке.

Второй проблемный вопрос сферы трудовых споров касается органов государственной инспекции по труду. На основании ст. 353, 354, 356 Трудового кодекса РФ государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, на территории России осуществляют органы федеральной инспекции труда, являющиеся единой централизованной системой. Общий перечень полномочий Государственной инспекции труда перечислен в ст. 353, 355–357 Трудового кодекса РФ.

Осуществляя функцию по надзору и контролю над работодателями, Государственная инспекция труда выявляет правонарушения, а не разрешает правовые споры, так как не может подменять собой судебные органы

(Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 21 марта 2014 г. № 47–КГ14–1⁸³).

Государственная инспекция труда не может обращаться в суд с исковыми требованиями в защиту прав работников (Апелляционное определение Московского городского суда от 6 августа 2015 г. № 33–27818/15⁸⁴). Государственная инспекция труда не наделена правом обращения в суд с требованиями о понуждении к исполнению предписания (Апелляционное определение СК по административным делам Сахалинского областного суда от 10 декабря 2015 г. по делу № 33а–2785/2015⁸⁵).

Статья 357 Трудового кодекса РФ не предусматривает обязательное досудебное обжалование предписаний государственного инспектора труда (Апелляционное определение СК по административным делам Иркутского областного суда от 23 июня 2015 г. по делу № 33–4809/2015⁸⁶). Данная статья устанавливает специальный по сравнению с Гражданским процессуальным кодексом РФ срок для оспаривания работодателем предписаний Государственной инспекции труда.

В силу ч. 2 ст. 357 Трудового кодекса РФ предписание Государственной инспекции труда об устранении допущенного в отношении работника нарушения трудового законодательства может быть обжаловано работодателем в судебном порядке в течение 10 дней с момента его получения работодателем или его представителем. Вынесенные государственным инспектором труда предписания по вопросам, не относящимся к его компетенции, незаконны (Апелляционное определение СК по административным делам Саратовского областного суда от 17 сентября 2015 г. по делу № 33–6130/2015⁸⁷).

Таким образом, проведенное исследование позволило выявить основные проблемы в судебной практике разрешения трудовых споров по вопросам нарушения прав беременных женщин и лиц с семейными обязанностями.

Во-первых, вызывают недоверие вопросы освобождения работника от судебных расходов при разрешении в суде трудовых споров. Это влечет не только необоснованные расходы со стороны работодателя, но и в целом усложняет ситуацию правового регулирования, поскольку способствует серьезной перегрузке судов. Некомпетентный работник, не разобравшись в ситуации, минуя комиссию по трудовым спорам, а при ее отсутствии органы государственной инспекции по труду непосредственно обращается в суд. Это влечет появление

⁸³ Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 21 марта 2014 г. № 47–КГ14–1. – СПС «Консультант Плюс»

⁸⁴ Апелляционное определение Московского городского суда от 6 августа 2015 г. № 33–27818/15. – СПС «Консультант Плюс»

⁸⁵ Апелляционное определение СК по административным делам Сахалинского областного суда от 10 декабря 2015 г. по делу № 33а–2785/2015. – СПС «Консультант Плюс»

⁸⁶ Апелляционное определение СК по административным делам Иркутского областного суда от 23 июня 2015 г. по делу № 33–4809/2015. – СПС «Консультант Плюс»

⁸⁷ Апелляционное определение СК по административным делам Саратовского областного суда от 17 сентября 2015 г. по делу № 33–6130/2015. – СПС «Консультант Плюс».

значительного количества судебных дел, хотя эти дела могут быть решены в досудебном порядке.

Во-вторых, не смотря на то, что универсальным средством защиты прав человека является судебная процедура, а одним из основных субъектов, обеспечивающих защиту трудовых прав работников, – органы государственной инспекции труда, последние не наделены правом обращения в суд, что, безусловно, негативно сказывается на уровне защищенности трудовых прав беременных женщин и лиц с семейными обязанностями.

Данные проблемные вопросы, возможно, решить, совершенствуя действующее законодательство. В частности возможно рекомендовать следующее.

Во-первых, целях минимализации судебных дел по нарушению прав беременных женщин и лиц с семейными обязанностями следует законодательно закрепить правило, о том, что споры на первом этапе должны быть рассмотрены комиссией по трудовым спорам (при наличии у работодателя), а при ее отсутствии органами государственной инспекцией труда. И только в случае отсутствия взаимного согласия по спору рассматриваться в судах. Это повлечет снижение количества судебных дел, так как многие дела могут быть легко решены в досудебном порядке.

Во-вторых, в целях установления дополнительных гарантий защиты трудовых прав беременных женщин и лиц с семейными обязанностями необходимо наделить органы государственной инспекции труда правом обращения в суд с исками о восстановлении нарушенных трудовых прав, дополнив ст. 356 и 357 Трудового кодекса РФ пунктами соответствующего содержания.

Выводы по разделу 2

В ходе исследования правового регулирования отпусков по уходу за ребенком было установлено, что они достаточно полно урегулированы в трудовом законодательстве. Положительным моментом является возможность получения отпуска по уходу за ребенком не только матери, но и отцу, бабушке, дедушке и другим лицам. В качестве недостатков, возможно, выделить полноценное правовое регулирование вопросов труда женщин в период отпуска по уходу за ребенком по совместительству, на дому и др. Перечисленные проблемы требуют решения в рамках совершенствования норм действующего трудового законодательства.

Лист нетрудоспособности по уходу за ребенком является одной из гарантий для женщин и лиц с семейными обязательствами по обеспечению своего материального содержания. Он может выдаваться материли или другим членам семьи. Пособие по листу нетрудоспособности выплачивают органы ФСС, а работодатель является лишь посредником. На период лечения ребенка в стационаре оплачивается пособие по временной нетрудоспособности в том же размере, в котором оплачивается по месту работы аналогичный период болезни самого работника (мать ребенка, отец, другой родственник или заменяющее их лицо). При амбулаторном лечении ребенка лист нетрудоспособности ухаживающему за ним родителю или родственнику оплачивается пособием по

социальному страхованию исходя из расчета: за первые 10 дней – в полном размере в зависимости от страхового стажа работника и среднего заработка; за последующие дни – в размере 50% от среднего заработка независимо от страхового стажа.

Основными причинами прекращения трудового договора женщин и лиц с семейными обязанностями является: расторжение трудового договора с беременной женщиной возможно при ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем и по истечении срочного трудового договора; расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка–инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка возможно по основаниям: ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также по другим основаниям, перечисленным в пункте 4 ст. 264 Трудового кодекса РФ (связанным с недостойным выполнением трудовых обязанностей или поведения).

Ответственность работодателя за нарушение правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями выражена в форме возмещения вреда (материальная, гражданская), а также возможно наложение административной и уголовной ответственности. Данные нормы установлены статьей 419 Трудового кодекса РФ. В ходе анализа ответственности работодателя по вопросам нарушения прав беременных женщин и лиц с семейными обязанностями были установлены проблемы роста числа судебных дел (большая часть дел рассмотрена в пользу работодателя). Другим проблемным вопросом является отсутствие правовых полномочий государственной инспекции труда по подаче заявления работодателя о нарушении прав женщин и лиц с семейными обязанностями (данное правило можно отнести к любым работникам, а не только рассматриваемой в данной работе категории). Для решения перечисленных проблем нужно закрепить в законодательстве норму о первичном рассмотрении всех споров на первом этапе комиссией по трудовым спорам (при наличии у работодателя), а при ее отсутствии органами государственной инспекцией труда. И только в случае отсутствия взаимного согласия по спору эти дела следует рассматривать в судах. Вторым важным моментом должно стать наделение органов государственной инспекции труда правом обращения в суд с исками о восстановлении нарушенных трудовых прав, дополнив ст. 356 и 357 Трудового кодекса РФ пунктами соответствующего содержания.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В теоретической части выпускной работы рассмотрено становление и развитие законодательства о труде женщин и лиц с семейными обязанностями.

Под лицами с семейными обязанностями предложено рассматривать особую категорию работников, к которым относятся лица, осуществляющие обязанности по воспитанию и развитию ребенка или члена семьи, нуждающегося в уходе в соответствии с медицинским заключением. К числу лиц с семейными обязанностями можно отнести родителей, усыновителей, опекунов или попечителей.

Под условиями труда лиц с семейными обязанностями принято понимать условия труда для беременных женщин и работников с семейными обязанностями, заключающиеся в установлении ограничений с вредными или опасными условиями труда, запрет превышения предельно допустимых норм подъема и перемещения грузов. В том случае если условия труда не соответствуют состоянию здоровья рассматриваемая категория работников имеет право на перевод на другую работу. Условия труда женщин и лиц с семейными обязанностями также включают возможность сокращения рабочей недели.

К основным льготам и гарантиям, предоставляемым женщинам и работникам с семейными обязанностями относят:

- 1) льготы и гарантии при приеме на работу;
- 2) льготы и гарантии, предоставляемые в период трудовой деятельности;
- 3) льготы и гарантии при увольнении беременной женщины;
- 4) льготы и гарантии при увольнении женщин, имеющих детей.

Несмотря на довольно большой объем льгот гарантий, установленных для женщин, исполнять их несложно, главное для работодателя – их соблюдать. И особо юридически грамотно, конечно, стоит относиться к беременным женщинам, поскольку они защищены государством больше всех: им нельзя отказать в приеме на работу (за исключением случая, если их деловые качества не соответствуют заявленной должности), их нельзя уволить по инициативе работодателя и по соглашению сторон (если сотрудница отзовет такое соглашение), им нужно предоставить другую должность с условиями труда, соответствующими требованиям гигиенических норм. Многие из этих положений относятся и к лицам с семейными обязанностями.

Международно–правовое регулирование труда женщин и лиц с семейными обязанностями направлено на запрещение дискриминации и защиту материнства. Роль и значение международного права в защите прав женщин в сфере труда заключаются в разработке международных стандартов, направленных на ликвидацию дискриминации по признаку пола, а также на специальное регулирование женского труда. Это также отражается в последующем мониторинге эффективности их действий на территории Российской Федерации.

В выпускном исследовании также было уделено внимание анализу практики правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.

В ходе рассмотрения правового регулирования отпусков по уходу за ребенком было установлено, что они достаточно полно урегулированы в трудовом законодательстве. Положительным моментом является возможность получения отпуска по уходу за ребенком не только матери, но и отцу, бабушке, дедушке и другим лицам.

Лист нетрудоспособности по уходу за ребенком является одной из гарантий для женщин и лиц с семейными обязательствами по обеспечению своего материального содержания. Он может выдаваться матерям или другим членам семьи. Пособие по листу нетрудоспособности выплачивают органы ФСС, а работодатель является лишь посредником. На период лечения ребенка в стационаре оплачивается пособие по временной нетрудоспособности в том же размере, в котором оплачивается по месту работы аналогичный период болезни самого работника (мать ребенка, отец, другой родственник или заменяющее их лицо). При амбулаторном лечении ребенка лист нетрудоспособности ухаживающему за ним родителю или родственнику оплачивается пособием по социальному страхованию исходя из расчета: за первые 10 дней – в полном размере в зависимости от страхового стажа работника и среднего заработка; за последующие дни – в размере 50 % от среднего заработка независимо от страхового стажа.

Основными причинами прекращения трудового договора женщин и лиц с семейными обязанностями являются: расторжение трудового договора с беременной женщиной возможно при ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем и по истечении срочного трудового договора; расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка возможно по основаниям: ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также по другим основаниям, перечисленным в пункте 4 ст. 264 Трудового кодекса РФ (связанным с недостойным выполнением трудовых обязанностей или поведения).

Ответственность работодателя за нарушение правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями выражена в форме возмещения вреда (материальная, гражданская), а также возможно наложение административной и уголовной ответственности. Данные нормы установлены статьей 419 Трудового кодекса РФ. В ходе анализа ответственности работодателя по вопросам нарушения прав беременных женщин и лиц с семейными обязанностями были установлены проблемы роста числа судебных дел (большая часть дел рассмотрена в пользу работодателя). Другим проблемным вопросом является отсутствие правовых полномочий государственной инспекции труда по подаче заявления работодателя о нарушении прав женщин и лиц с семейными обязанностями (данное правило можно отнести к любым работникам, а не только рассматриваемой в данной работе категории).

По результатам проведенного исследования были выявлены проблемы и предложены пути их решения.

Во-первых, слабо рассмотрены ключевые понятия в трудовом законодательстве. В Трудовом кодексе отсутствует понятие «лиц с семейными обязательствами». Оно рассмотрено лишь в Постановлении Верховного суда по поводу рассмотрения спорных правоприменительных вопросов. В связи с этим предлагается его совершенствовать и включить в Трудовой кодекс в следующей редакции: под лицами с семейными обязанностями предложено рассматривать особую категорию работников, к которым относятся лица, осуществляющие обязанности по воспитанию и развитию ребенка или члена семьи, нуждающегося в уходе в соответствии с медицинским заключением. Также понятие одинокой матери, данное в трудовом праве, идет вразрез с уже сложившимся представлением о ней в праве социального обеспечения, что создает дополнительные трудности в правоприменении. В связи с этим понятие одинокой матери нуждается в нормативном закреплении в Трудовом кодексе РФ (главе 41) с учетом широкого подхода к данной категории в трудовом праве и «классического» определения данного субъекта, понятие которого было выработано в законодательстве о социальном обеспечении. То есть под одинокой матерью следует понимать женщину с ребенком, в соответствующих документах которого нет записи об отце.

Во-вторых, ст. 256 Трудового кодекса РФ не детализирует ситуацию с работой совместителей в период отпуска по уходу за ребенком. Для устранения возможных сомнений в законности такого труда на условиях совместительства, считаем целесообразным, более детально и однозначно урегулировать эти отношения в законе. Одновременно следовало бы ограничить право женщины работать по совместительству одним трудовым договором, поскольку в противном случае, при наличии двух и более договоров выполняемое ею рабочее время не может быть неполным. В части 3 ст. 256 Трудового кодекса РФ на этот счет предлагаем предусмотреть: при этом работа на условиях неполного рабочего времени или на дому может выполняться на основании трудового договора о совместительстве как по основному месту, так и у другого работодателя. Два и более совместительства в указанном случае не допускаются.

В-третьих, неурегулированным представляется и вопрос, касающийся определения формы занятости работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком. Буквальное толкование положений ст. 256 Трудового кодекса РФ позволяет сделать вывод о том, что право выбора формы работы: или в условиях неполного рабочего времени или на дому – предоставлено работнику. Однако договорный характер установления этих условий в нормах ст. 93 и в положениях главы 49 Трудового кодекса РФ указывает на то, что выбор формы и условия труда в той или иной форме требуют соглашения сторон. Поэтому возможен вывод, что работодатель имеет право, но не обязан предоставлять работнику, избранный вариант осуществления его трудовой функции: в режиме неполного рабочего времени или на дому. Совершенно очевидно, что данный вопрос также нуждается в специальной регламентации в нормах Трудового кодекса РФ. Для его решения предлагаем закрепить в статье 256 Трудового кодекса РФ следующий вариант правового регулирования, отражающий компромисс интересов и

работника и работодателя: работодатель обязан предоставить работнику, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком, по его выбору (на основании его письменного заявления) работу на условиях неполного рабочего времени с учетом положений статьи 93 настоящего Кодекса или работу на дому, кроме случаев, когда домашний труд не соответствует характеру деятельности работодателя или не может быть предоставлен работнику в силу иных объективных обстоятельств (причин).

В–четвертых, вызывают недоверие вопросы освобождения работника от судебных расходов при разрешении в суде трудовых споров. Это влечет не только необоснованные расходы со стороны работодателя, но и в целом усложняет ситуацию правового регулирования, поскольку способствует серьезной перегрузке судов. Некомпетентный работник (в частности и беременные женщины, и лица с семейными обязанностями), не разобравшись в ситуации, минуя комиссию по трудовым спорам, а при ее отсутствии органы государственной инспекции по труду непосредственно обращается в суд. Это влечет появление значительного количества судебных дел, хотя эти дела могут быть решены в досудебном порядке.

В целях минимизации судебных дел по трудовым спорам законодательно предлагается закрепить правило, о том, что споры на первом этапе должны быть рассмотрены комиссией по трудовым спорам (при наличии у работодателя), а при ее отсутствии органами государственной инспекцией труда. И только в случае отсутствия взаимного согласия по спору рассматриваться в судах. Это повлечет снижение количества судебных дел, так как многие дела могут быть легко решены в досудебном порядке.

В–пятых, несмотря на то, что универсальным средством защиты прав человека является судебная процедура, а одним из основных субъектов, обеспечивающих защиту трудовых прав работников (в частности беременных женщин и лиц с семейными обязанностями), – органы государственной инспекции труда, последние не наделены правом обращения в суд, что, безусловно, негативно сказывается на уровне защищенности трудовых прав граждан.

В целях установления дополнительных гарантий защиты трудовых прав граждан необходимо наделить органы государственной инспекции труда правом обращения в суд с исками о восстановлении нарушенных трудовых прав, дополнив ст. 356 и 357 Трудового кодекса РФ пунктами соответствующего содержания.

Представленные рекомендации способствуют совершенствованию действующего трудового законодательства, а также позволят сократить число судебных споров по данным вопросам.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств (Одобрена в г. Санкт–Петербурге 29.10.1994 на 5–ом пленарном заседании Межпарламентской Ассамблеи государств–участников СНГ). – СПС «Консультант Плюс»
2. Международный пакт ООН об экономических, социальных и культурных правах 1966 года. – Сайт ООН
3. Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин от 18 декабря 1979 года. – СПС «Консультант Плюс»
4. Конвенция № 45 Международной организации труда «Относительно применения труда женщин на подземных работах в шахтах любого рода» (Заключена в г. Женеве 21.06.1935). – СПС «Консультант Плюс»
5. Конвенция Международной Организации Труда № 89 о ночном труде женщин в промышленности (пересмотренная в 1948 году) (Сан–Франциско, 17 июня 1948 г.) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. – СПС «Консультант Плюс»
6. Конвенция № 100 Международной организации труда «Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности» (Заключена в г. Женеве 29.06.1951). – СПС «Консультант Плюс»
7. Конвенция № 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (принята в г. Женеве 25.06.1958 на 42–ой сессии Генеральной конференции МОТ). – СПС «Консультант Плюс»
8. Конвенция № 156 Международной организации труда «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» (принята в г. Женеве 23.06.1981 на 67–ой сессии Генеральной конференции МОТ). – СПС «Консультант Плюс»
9. Рекомендация № 4 Международной организации труда «О защите женщин и детей от сатурнизма» (принята в г. Вашингтоне 29.10.1919 – 27.01.1920 на Генеральной конференции МО. – СПС «Консультант Плюс»
10. Рекомендация № 95 «О защите материнства». – СПС «Консультант Плюс»
11. Рекомендация № 165 Международной организации труда «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» (Принята в г. Женеве 23.06.1981 на 67–ой сессии Генеральной конференции МОТ). – СПС «Консультант Плюс»
12. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6–ФКЗ, от 30.12.2008 № 7–ФКЗ, от 05.02.2014 № 2–ФКЗ, от 21.07.2014 № 11–ФКЗ). – СПС «Консультант Плюс»
13. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138–ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – 46 – Ст. 4532.
14. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195–ФЗ (ред. от 01.04.2019) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 1.

15. Семейный кодекс Российской Федерации от 29.12.1995 № 223–ФЗ (ред. от 03.08.2018). – СПС «Консультант Плюс»
16. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197–ФЗ (ред. от 27.12.2018). – СПС «Консультант Плюс»
17. Федеральный закон «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» от 19 мая 1995 г. – СПС «Консультант Плюс»
18. Закон РФ от 19.04.1991 № 1032–1 (ред. от 11.12.2018) «О занятости населения в Российской Федерации». – СПС «Консультант Плюс»
19. Федеральный закон от 19.05.1995 № 81–ФЗ (ред. от 29.07.2018) «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей». – СПС «Консультант Плюс»
20. Федеральный закон от 30.06.2006 № 90–ФЗ (ред. от 22.12.2014) «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2006. – № 27. – Ст. 2878.
21. Федеральный закон от 29.12.2006 № 255–ФЗ (ред. от 27.12.2018) «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» // Собрание законодательства РФ. – 2007. – № 1 (1 ч.). – Ст. 18.
22. Федеральный закон от 21.11.2011 № 323–ФЗ (ред. от 27.12.2018) «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации». – СПС «Консультант Плюс»
23. Федеральный закон от 30.11.2011 № 342–ФЗ (ред. от 03.08.2018) «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2011. – № 49 (ч. 1). – Ст. 7020.
24. Федеральный закон от 28.12.2013 № 400–ФЗ (ред. от 27.12.2018) «О страховых пенсиях». – СПС «Консультант Плюс»
25. Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 606 (ред. от 09.11.2018) «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации». – СПС «Консультант Плюс»
26. Постановление Правительства РФ от 06.02.1993 № 105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную». – СПС «Консультант Плюс»
27. Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин». – СПС «Консультант Плюс»
28. Постановления Правительства РФ от 11 июля 2002 года № 516 (ред. от 25.03.2013) «Об утверждении Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии

- со статьями 27 и 28 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации». – СПС «Консультант Плюс»
29. СанПиН 2.2.0.555–96. 2.2. Гигиена труда. Гигиенические требования к условиям труда женщин. Санитарные правила и нормы (утв. Постановлением Госкомсанэпиднадзора РФ от 28.10.1996 № 32). – СПС «Консультант Плюс»
 30. Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 29.04.1980г. № 111/8–51 «Об утверждении Положения о порядке и условиях применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время» (утратило силу) // Бюллетень Госкомтруда СССР. – 1980. – № 8.
 31. Письмо Роструда от 24.11.2008 № 2607–6–1 «О применении печати кадровой службы». – СПС «Консультант Плюс»
 32. Приказе Минздравсоцразвития России от 29.06.2011 № 624н (ред. от 28.11.2017) «Об утверждении Порядка выдачи листков нетрудоспособности» // Российская газета. – 2011. – № 148. – 11 июля.
 33. Закон г. Москвы от 3 ноября 2004 г. № 67 «О ежемесячном пособии на ребенка». – СПС «Консультант Плюс»
 34. Постановление Правительства Москвы от 28 декабря 2004 г., утв. Положение о порядке назначения и выплаты ежемесячного пособия на ребенка и о порядке учета и исчисления величины среднедушевого дохода, дающего право на получение ежемесячного пособия на ребенка. – СПС «Консультант Плюс»
 35. Постановлением Правительства Челябинской области от 28.12.2011 № 498–П (ред. от 22.12.2017) «О порядке и условиях направления органами службы занятости женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, незанятых граждан, которым в соответствии с законодательством Российской Федерации назначена трудовая пенсия по старости и которые стремятся возобновить трудовую деятельность, для прохождения профессионального обучения или получения дополнительного профессионального образования». – СПС «Консультант Плюс»
 36. Абальмаз, В.В. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями / В.В. Абальмаз, А.Г. Остапенко // Молодой ученый. – 2016. – №28. – С. 613–614.
 37. Азарова, Е.Г. Глава 1. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями // Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: научно–практическое пособие / Отв. ред. Т.Ю. Коршунова. – М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ, 2015. – 320 с.
 38. Азарова, Е.Г. Пособия и льготы гражданам с детьми / Е.Г. Азарова. – М.: Инфра–М, 1997. – 270 с.
 39. Дзгоева, Ф.О. Правовое регулирование труда и социального обеспечения лиц с семейными обязанностями: Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Ф.О. Дзгоева. – М., 2001. – 210 с.

40. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации с постатейным приложением материалов / ред. С.П. Маврин, В.А. Сафонов. – М.: Проспект, 2017. – 1165 с.
41. Может ли отец, сотрудник органов внутренних дел, взять отпуск по уходу за ребенком до 3-х лет? // <https://26.мвд.рф/document/2424026>
42. Москвичева, Т.М. Особенности правового регулирования труда женщин, работников с семейными обязанностями и опекунов (попечителей) несовершеннолетних: дисс...канд. юр. наук / Т.М. Москвичева. – Ростов-на-Дону, 2005. – 245 с.
43. Надурова Е.А. Правовое регулирование труда женщин, лиц с семейными обязанностями / Е.А. Надурова, А.Ю. Григорьева // Молодой ученый. – 2018. – №21. – С. 384–385.
44. Облезова, А.О. К вопросу о понятии «лица с семейными обязанностями» / А.О. Облезова // Семейное и жилищное право. – 2012. – № 3. – С. 42–49.
45. Редикульцева Е.Н. Актуальные проблемы правового регулирования рабочего времени // Вестник ВятГГУ. – 2017. – №2–1. – С. 70–75.
46. Синкина, М.А. Трудовая деятельность женщин: права, гарантии, льготы»: правовой навигатор // М.А. Синкина.– КировоЧепецк: КГУ, 2017. – 24 с.
47. Филипова, И.А. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников: Учебное пособие / И.А. Филипова. – Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2013. – 100 с.
48. Чиканова, Л.А. Применение законодательства, регулирующего труд женщин и лиц с семейными обязанностями / Л.А. Чиканова // Хозяйство и право. – 2014. – № 6. – С. 36–39.
49. Харитоновна, А.О. Работники с семейными обязанностями: дифференциация правового регулирования как средство обеспечения международным трудовым и российским трудовым правом равных возможностей: Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Специальность 12.00.05 / А.О. Харитоновна. – Пермь, 2003. – 24 с.
50. Постановление Европейского Суда по правам человека от 22 марта 2012 г. Дело «Константин Маркин (Konstantin Markin) против Российской Федерации» (жалоба № 30078/06) (Большая Палата). – СПС «Консультант Плюс»
51. Определение Конституционного Суда РФ от 15.01.2009 № 187–О–О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалоб гражданина Маркина Константина Александровича на нарушение его конституционных прав положениями статей 13 и 15 Федерального закона «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей», статей 10 и 11 Федерального закона «О статусе военнослужащих», статьи 32 Положения о порядке прохождения военной службы и пунктов 35 и 44 Положения о назначении и выплате государственных пособий гражданам, имеющим детей». – СПС «Консультант Плюс»

52. Определение Конституционного Суда РФ от 13.10.2009 № 1320–О–О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы общества с ограниченной ответственностью «Рэд Стар Консалтинг» на нарушение конституционных прав и свобод статьей 393 Трудового кодекса Российской Федерации». – СПС «Консультант Плюс»
53. Постановление Президиума ВС РСФСР от 25.01.1991 № 522/1 (ред. от 24.08.1995) «О порядке применения Постановления Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 298/3–1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе». – СПС «Консультант Плюс»
54. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. – 2006. – 31 декабря.
55. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних». – СПС «Консультант Плюс»
56. Определение Верховного Суда РФ от 08.10.2009 № 74–В09–6 // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2010. – № 6.
57. Определение Верховного Суда РФ от 05.09.2014 № 37–КГ14–4. – СПС «Консультант Плюс»
58. Определение Верховного Суда РФ от 27.12.2013 № 20–КГ13–34 «Отпуск по уходу за ребенком отцам – сотрудникам органов внутренних дел предоставляется только в случаях отсутствия объективной возможности ухода за ребенком матерью». – СПС «Консультант Плюс»
59. Решение Верховного Суда РФ от 25.04.2014 № АКПИ14–105 «О признании частично недействующим абзаца второго пункта 35 Порядка выдачи листков нетрудоспособности, утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 29.06.2011 № 624н» // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2015. – № 5. – май.
60. Определение Судебной коллегии Верховного Суда от 12 июля 2013 г. № 83–КГ13–4. – СПС «Консультант Плюс»
61. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 21 марта 2014 г. № 47–КГ14–1. – СПС «Консультант Плюс»
62. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 09.02.2015 № 10–КГ14–6. – СПС «Консультант Плюс»
63. Постановление президиума Самарского областного суда от 28 января 2016 г. № 44Г–14/2016г (44Г–91/2015. – СПС «Консультант Плюс»
64. Апелляционное определение Московского городского суда от 26.09.2014 по делу № 33–24492. – СПС «Консультант Плюс»
65. Апелляционное определение Московского городского суда от 10.07.2015 по делу № 33–24263/2015. – СПС «Консультант Плюс»
66. Апелляционное определение СК по административным делам Иркутского областного суда от 23 июня 2015 г. по делу № 33–4809/2015. – СПС «Консультант Плюс»

67. Апелляционное определение Московского городского суда от 6 августа 2015 г. № 33–27818/15. – СПС «Консультант Плюс»
68. Апелляционное определение СК по административным делам Саратовского областного суда от 17 сентября 2015 г. по делу № 33–6130/2015. – СПС «Консультант Плюс»
69. Апелляционное определение Челябинского областного суда от 29.10.2015 по делу № 11–13182/2015. – СПС «Консультант Плюс»
70. Апелляционное определение СК по административным делам Сахалинского областного суда от 10 декабря 2015 г. по делу № 33а–2785/2015. – СПС «Консультант Плюс»
71. Апелляционное определение Суда Ханты–Мансийского автономного округа – Югры от 05.04.2016 № 33–12264/2016. – СПС «Консультант Плюс»
72. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 12.04.2017 по делу № 33–5834/2017. – СПС «Консультант Плюс»
73. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 12.12.2017 по делу № 33–21500/2017. – СПС «Консультант Плюс»
74. Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 27.02.2018 по делу № 33–3959/2018. – СПС «Консультант Плюс»
75. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 19.04.2018 по делу № 33–6668/2018. – СПС «Консультант Плюс»
76. Апелляционное определение Челябинского областного суда от 04.05.2018 по делу № 11–4853/2018. – СПС «Консультант Плюс»
77. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 14.11.2018 года по делу № 33–19442/2018. – СПС «Консультант Плюс»
78. Апелляционное определение Суда Ханты–Мансийского автономного округа – Югры от 21.06.2018 по делу № 33–3990/2018. – СПС «Консультант Плюс»
79. Определение Приморского краевого суда от 07.06.2016 по делу № 33–5357/2016. – СПС «Консультант Плюс»
80. Решение Октябрьского районного суда г. Самары от 20.10.2016 г. По делу № 2–5112/16 г. «По иску А.В.А. к Поволжскому филиалу ПАО «МегаФон». – СПС «Консультант Плюс»
81. Решении Лунинского районного суда Пензенской области от 17.05.2017 г. по делу № 2–84/2017. – СПС «Консультант Плюс»
82. Решение городского суда Николаевска–на–Амуре Хабаровского края от 16.06.2017 г. по делу № 2–616/2017. – СПС «Консультант Плюс»