

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Южно-Уральский государственный университет  
(национальный исследовательский университет)»  
ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ  
Кафедра «Трудового, социального права и правообразования»

ОСНОВАНИЯ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ  
ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ  
ОБЯЗАННОСТЯМИ  
ФГАОУ ВО «ЮУрГУ» (НИУ) – 40.03.01. 2016. 450. ВКР

Руководитель работы,  
канд. юрид. наук, доцент,  
\_\_\_\_ Шафикова Галия Ханнановна  
\_\_\_\_\_ 2020 г.

Автор работы,  
студент группы Ю-450  
\_\_\_\_ Федорина Галина Алексеевна  
\_\_\_\_\_ 2020 г.

Нормоконтролер,  
Доцент кафедры  
\_\_\_\_ Филиппова Эльвира Маисовна  
\_\_\_\_\_ 2020 г.

Челябинск  
2020

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ	
1.1 Женщины и лица с семейными обязанностями как субъекты трудового права.....	9
1.2 Источники правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.....	23
2 ТРУДОВОЙ ДОГОВОР С ЖЕНЩИНАМИ И ЛИЦАМИ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ	
2.1 Заключение трудового договора с женщинами и лицами с семейными обязанностями.....	40
2.2 Изменение и прекращение трудового договора с женщинами и лицами с семейными обязанностями.....	45
3 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ	
3.1 Особенности рабочего времени женщин и лиц с семейными обязанностями.....	55
3.2 Особенности времени отдыха женщин и лиц с семейными обязанностями.....	71
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	80
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	86

## ВВЕДЕНИЕ

В Российской Федерации уже далеко не первое десятилетие длится процесс реформирования законодательного массива. Преобразования, которые происходят в рамках этого процесса, распространяются фактически на все области жизнедеятельности как самого государства, так и общества в целом. В частности, ряд таких изменений как, например, активное развитие частной собственности, как следствие, расширение рынка и свобода труда можно отнести к позитивным. Но помимо них также появились проблемы, связанные со снижением уровня жизни населения, увеличилось количество безработных, ряд правовых норм устарел. Все эти преобразования в совокупности и обусловили новую кодификацию трудового законодательства.

Разумеется, среди возникших проблем, требующих решения, на первое место вышла проблема сочетания функций добросовестного работника с функцией исполнения родительских и иных семейных обязанностей.

Также, ввиду того, что в последнее время на территории Российской Федерации активно проводятся различные гендерные исследования, особенно важное значение приобретает вопрос о распределении семейных обязанностей между женщинами и мужчинами в условиях, когда оба работают по так называемому найму.

Помимо этого, в обществе сложилась следующая тенденция. Многие исследователи отмечают, что неоказание работодателями помощи работникам в разрешении некоторых семейных проблем для них же оборачивается значительными издержками. Подобные издержки обусловлены рядом факторов, среди которых можно выделить стремительную смену кадров внутри организации, расходы на подбор, обучение нового персонала, а также невыход на работу в связи с семейными обстоятельствами. Разумеется, все перечисленные факторы значительно влияют как на производительность труда, так и на общее

функционирование организации.

Таким образом, на основании вышеизложенного, можно прийти к выводу о том, что именно сейчас, в наше время представляется наиболее актуальным анализ норм трудового права, которые затрагивают правовое регулирование труда женщин и лиц с семейными обязанностями. Помимо этого момента, к актуальности настоящей выпускной квалификационной работы можно отнести то обстоятельство, что на данном этапе развития нашего общества, к сожалению, далеко не все знакомы с собственными правами и обязанностями. Как показывает практика, в области трудового права также встречаются затруднения, особенно когда дело касается предоставленных государством прав. Подобные ситуации возникают не только у работников, но и у работодателей в процессе организации трудовой деятельности.

Более того, в условиях непосредственного осуществления практической деятельности в плоскости трудовых правоотношений достаточно часто возникают ситуации, связанные именно с проблемами дифференциации правового регулирования трудовой деятельности женщин и лиц с семейными обязанностями. Обусловлено возникновение такого множества вопросов самим их естеством – далеко не все работодатели, равно как и работницы либо работники осознают, что данная категория сотрудников обладает определенной спецификой, ряд положений которой является вовсе императивным.

Также следует отнести к актуальности настоящей выпускной квалификационной работы исследование вопроса о возможности большего привлечения к дистанционной и удаленной работе в условиях цифровой экономики и в свете последних указов президента.

Как известно, главной особенностью женщин является их способность к деторождению, обусловленная физиологически. И именно вследствие данной способности у женщин автоматически появляются определенные семейные обязанности, которым также уделяет внимание и

государство. Регулирование труда женщин и лиц с семейными обязанностями по большей части регулируется главой 41 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее по тексту – Трудовой Кодекс РФ). В данной главе на законодательном уровне закреплены определенные гарантии для женщин при предоставлении им отпуска по беременности и родам, уходу за ребенком. Помимо этого обращается внимание на сохранение рабочего места на период таких отпусков.

Однако, несмотря на существующее нормативное регулирование указанных аспектов, на практике же возникают некоторые проблемы, связанные с тем, что женщинам весьма проблематично устроиться на работу в связи с появлением дополнительных требований к потенциальному работодателю, который в силу закона обязан предоставить множество гарантий в случае рождения детей. Такие ситуации, конечно, возникают не только у женщин, но и у лиц с семейными обязанностями, так как данная категория лиц, по сути, заменяет матерей для детей. Нужно сказать, что подобные ситуации достаточно тяжело разрешаются, так как институт неотвратимости наказания в плоскости данных правоотношений прямо не закреплен.

Исследованием вопроса о дифференциации правового регулирования женщин и лиц с семейными обязанностями относительно других категорий работников занимались многие советские юристы, например Абрамова А.А., Бильшай В.Л., Покровская М.А., Правдина Э.А., Толкунова В.Н., Шептулина Н.Н. и многие другие. Но, несмотря на явный интерес к теме, все эти исследования проводились еще в 70-е годы, поэтому вполне логично и закономерно, что в условиях современных реалий, где многие положения законодательства претерпели изменения, необходимо переосмысление проблемы с учетом нынешнего устройства и принципов функционирования общества. К современной методологической базе можно отнести исследования Ковалева А.А., Бондаренко Э.Н., Сошниковой В.В., Сергеенко Ю.С., и других авторов.

Объектом исследования в настоящей выпускной квалификационной работе являются правоотношения, связанные с особенностями заключения, изменения, прекращения трудового договора, а также регулирование рабочего времени отдыха женщин и лиц с семейными обязанностями. Именно эти особенности, как представляется, являются наиболее показательными основаниями дифференциации женщин и лиц с семейными обязанностями от прочих категорий работников. Обозначенные правоотношения рассматриваются в качестве оснований для проведения дифференциации в плоскости правового регулирования трудовой деятельности женщин и лиц с семейными обязанностями.

Предметом исследования в настоящей выпускной квалификационной работе является массив нормативно-правовых актов, которые устанавливают и регулируют заключение, изменение и прекращение трудового договора с женщинами и лицами с семейными обязанностями, их рабочее время и время отдыха. Помимо законодательного массива к предмету исследования в настоящей выпускной квалификационной работы следует отнести материалы судебной практики, связанной с фактической реализацией указанных положений, различные мнения современных ученых, научные доктрины.

Цель данной выпускной квалификационной работы – комплексное теоретическое и практическое исследование обозначенных оснований дифференциации регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями относительно иных категорий работников на современном этапе развития государства и общества.

Учитывая цель, заложенную в основу настоящей выпускной квалификационной работы, представляется закономерным поставить следующие задачи:

- Дать определение, а также всесторонне раскрыть понятие женщин и лиц с семейными обязанностями как категории работников;
- Провести анализ основных источников правового

регулирования женщин и лиц с семейными обязанностями;

— Изучить проблемные вопросы, связанные с приемом на работу женщин и лиц с семейными обязанностями;

— Рассмотреть особенности заключения, изменения и прекращения трудового договора с женщинами и лицами с семейными обязанностями в качестве основания дифференциации;

— Рассмотреть особенности рабочего времени и времени отдыха женщин и лиц с семейными обязанностями в качестве основания дифференциации;

— Рассмотреть особенности времени отдыха женщин и лиц с семейными обязанностями в качестве основания дифференциации.

Нормативной базой в данной выпускной квалификационной работе выступают Конституция Российской Федерации (далее по тексту – Конституция РФ), ТК РФ, иные нормативно-правовые акты. Также использовались материалы Постановления Пленума Верховного суда Российской Федерации «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» для того, чтобы дать наиболее общую характеристику правового регулирования данной категории работников.

К методам исследования, которые были использованы в данной выпускной квалификационной работе, следует отнести:

— Сравнительно-правовой анализ (использовался для более конкретного и системного изучения норм трудового права, касающихся регулирования трудовых отношений женщин и лиц с семейными обязанностями);

— Сравнительный анализ (был использован при изучении законодательства в плоскости выделения общего и впоследствии выделения оснований, служащих для дифференциации женщин и лиц с семейными обязанностями от прочих категорий работников);

— Системно-структурный анализ (с его помощью был произведен

системный и комплексный анализ нормативно-правовых актов, а также научной литературы);

— Обобщения и синтеза (на основании данных методов был обобщен весь собранный материал, сформулированы выводы в главах и составлено заключение);

— Формально-юридический метод.

Научная новизна данной выпускной квалификационной работы заключается в том, что были рассмотрены и проанализированы выделенные основания дифференциации регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями, позволяющие установить значимые особенности и отделить от прочих категорий работников, которым на данном этапе, к сожалению, российскими учеными-юристами уделяется недостаточно внимания.

Практическая значимость настоящей выпускной квалификационной работы состоит в том, что данное исследование может быть использовано для совершенствования нормативно-правовой базы Российской Федерации в части регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями. Помимо этого, материалы данной выпускной квалификационной работы могут послужить для совершенствования способов защиты прав и законных интересов женщин и лиц с семейными обязанностями в различных ситуациях при разрешении трудовых споров в судебном порядке.

Данная выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав, заключения и библиографического списка.



# 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

## 1.1 Женщины и лица с семейными обязанностями как субъекты трудового права

На данном этапе развития Российской Федерации как государства, а также его гражданского общества, правовое регулирование труда женщин и лиц с семейными обязанностями представляется совершенно необходимым для осуществления простой и понятной каждому цели – создание благоприятных, а также максимально безопасных условий труда. Достижению данной цели также сопутствует побочная, но не менее важная – обеспечение абсолютного равенства возможностей в осуществлении трудовых прав и свобод указанными категориями работников, учитывая их особенности, которые, безусловно, являются общественно значимыми. Названные цели определены, прежде всего, Конституцией Российской Федерации (далее по тексту – Конституция РФ), общегосударственной внутренней политикой, которая одним из своих направлений имеет охрану семьи, материнства и детства<sup>1</sup>.

Очевидно, что ввиду вышеописанного, такие субъекты как семья, женщины, дети и лица с семейными обязанностями являются специальными не только в рамках российского права, но также и международного. Ввиду своей правовой природы они наделены специальными правами и особыми гарантиями, в том числе в сфере трудовых правоотношений. Именно они позволяют обозначить отличный от прочих категорий правовой статус этих особенных субъектов<sup>2</sup>.

Статья 47 Семейного Кодекса Российской Федерации (далее по тексту – Семейный Кодекс РФ) в качестве основания для возникновения

---

<sup>1</sup> Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 г. № 1 г. Москва «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Российская Газета. 2014. № 27.

<sup>2</sup> Ковалев А. А. Международная защита прав человека. М.: Статут, 2013. С. 122.

родительских отношений устанавливает происхождение детей, удостоверенное в оговоренном действующим законодательством порядке<sup>1</sup>. Необходимо обратить внимание на тот факт, что семейным законодательством достаточно четко и однозначно зафиксированы сами правила факта происхождения ребенка. Например, в свидетельстве о его рождении обязательно должны быть указаны родители (либо один родитель). Этот документ позволяет определять правовой статус не только самих родителей, но и их особый правовой статус в качестве работников, имеющих определенные семейные обязанности. Само собой, только документальное подтверждение родительских прав порождает специальный правовой режим труда работников (родителей или работников, имеющих семейные обязанности). Согласно положениям статьи 38 Конституции РФ забот о детях, об их воспитании и благополучии – это равное право и обязанность именно родителей. Упомянутая норма, разумеется, действует в тесной связи с семейным законодательством Российской Федерации, которое ее обеспечивает и конкретизирует. Например, как уже упоминалось ранее, в положениях Семейного Кодекса РФ прямо прописано и законодательно закреплено, что родители не только вправе, но и обязаны осуществлять в полной мере свои родительские права. Под данной формулировкой следует понимать совокупность специфических прав и обязанностей, которыми наделяются родители и сами дети в качестве субъектов родительских правоотношений.

Статья 63 Семейного Кодекса РФ обязала родителей воспитывать своих детей, заботиться об их здоровье, о физическом, психическом, духовном и нравственном развитии. Помимо этого, родители обязаны обеспечить образование детям – как минимум, основное общее. В процессе осуществления родительских прав родители должны поддерживать ребенка и заботиться о нем, обеспечивая необходимыми условиями, которые бы

---

<sup>1</sup> Семейный кодекс Российской Федерации от 29.12.1995 № 223-ФЗ // СЗ РФ. 1996. № 1. Ст. 16.

способствовали всестороннему развитию личности. Также к основным обязанностям родителя законодатель отнес обязанность родителей по созданию для детей достойных условий жизнедеятельности, которые бы способствовали их закономерному, всестороннему и целостному развитию в качестве полноценной личности и члена общества.

Самым распространенным типом семьи является семья, которая состоит из двоих родителей и их кровных детей. Но вместе с тем важно знать и понимать, что права и обязанности, приравненные к родительским, могут возникнуть также у иных лиц, не только у кровных родителей.

Относительно данного тезиса можно отметить следующее. Конвенция Международной Организации Труда № 103 «Относительно охраны материнства» (далее по тексту – Конвенция МОТ) содержит такое понятие, как «женщина». Звучит оно следующим образом: «женщина – это любое лицо женского пола, независимо от возраста, национальности, расы или религии, состоящее или не состоящее в браке»<sup>1</sup>.

В свою очередь, Трудовой же Кодекс Российской Федерации (далее по тексту – Трудовой Кодекс РФ) не закрепляет такое понятие, как «лица с семейными обязанностями». Помимо того, упомянутым кодексом не определен и не закреплён перечень лиц, которые могут относиться к данной категории. Также, соответственно, отсутствуют основания относимости.

Таким образом, становится очевидным вывод, что сам термин «лица с семейными обязанностями» является заимствованным. Заимствован он из Конвенции МОТ № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящихся с семейными обязанностями». В данной Конвенции к работникам с семейными обязанностями законодатель относит лиц, которые, соответственно, имеют семейные обязанности – как мужчины, так и женщины в равной степени – с находящимися на их иждивении детьми либо нуждающимися в уходе

---

<sup>1</sup> Конвенция Международной Организации Труда № 103 «Об охране материнства» (Женева, 28 июня 1952 год) // Ведомости Верховного Совета СССР. 1956. № 14.

ближайшими родственниками.

Несмотря на упомянутой ранее пробел в трудовом законодательстве Российской Федерации, все же на вопрос о том, кого отнести к категории лиц с семейными обязанностями позволяет ответить Пленум Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних». Если проанализировать указанный Пленум в совокупности с Трудовым Кодексом РФ, можно определить, какие именно категории работников можно отнести к лицам, имеющим семейные обязанности:

— Работники, осуществляющие семейные обязанности по воспитанию и развитию ребенка (сюда относятся такие категории, как родитель, усыновитель, опекун, попечитель) либо же иной родственник, который фактически осуществляет уход за ребенком (сюда следует отнести, например, бабушку или дедушку);

— Работники, являющиеся лицами, воспитывающими детей в отсутствие матерей.

В процессе осуществления данного исследования необходимо установить определенные особенности правового статуса женщин и лиц с семейными обязанностями в плоскости трудовых отношений, которые могут выражаться, в частности, в отдельных дифференцированных аспектах их трудовых прав. Таким образом подлежит раскрытию проблема научного и практического свойства. Заключается она в том, что массив российского трудового законодательства на данном этапе своего существования, в отличие от, например, международных нормативных актов и различных соглашений, не содержит такого понятия, как «трудовая правоспособность». Помимо этого, законодательно не установлены отдельные, конкретизированные фактические и юридические основания и возможности лишения трудовой правоспособности.

В отношении данного вопроса наиболее актуальным представляется мнение Б. К. Бегичева. Заключается оно в следующем тезисе: «... полное умолчание о категории правоспособности граждан не является достоинством действующего трудового законодательства»<sup>1</sup>. Но также необходимо отметить, что на данный момент в ст. 3 Трудового Кодекса РФ содержится следующая формулировка: «каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав». Очевидно, что данный тезис особенно важен именно для женщин и лиц с семейными обязанностями, а также несовершеннолетних, так как данные субъекты в плоскости трудового права являются достаточно уязвимыми. Также данная формулировка позволяет как минимум частично ограничить дискриминацию и предвзятое отношение к упомянутым субъектам.

Помимо вышеописанного, Б.К. Бегичев выражал следующую точку зрения: «Право- и дееспособность работника не учитывает всех сторон юридической личности гражданина в сфере труда». В соответствии с этим тезисом он вполне закономерно выделял правосубъектность в трудовом праве как отдельное правоотношение. Также он заострял внимание на том, что, по его мнению, понятие правосубъектности значительно шире понятия правоспособности личности. В структуру же правосубъектности Б.К. Бегичев включал в том числе такие категории, как права и обязанности в плоскости трудового права, которые составляют правовой статус отдельных категорий граждан. Соответственно, к ним также относятся женщины и лица с семейными обязанностями.<sup>2</sup>

Высказанное Б.К. Бегичевым мнение нашло поддержку у такого ученого, как Ю.П. Орловский. Он писал по этому поводу следующее: «...можно определить трудовую правосубъектность как правовую категорию, выражающую наличие прав и обязанностей, непосредственно вытекающих из закона, способность граждан быть субъектом трудовых

---

<sup>1</sup> Бондаренко Э. Н. Динамика трудового правоотношения. М.: Статут, 2015. С. 131.

<sup>2</sup> Там же. С. 132.

правоотношений...»<sup>1</sup>.

В целом, правосубъектность женщин, лиц с семейными обязанностями как категория правовой науки является инструментом и средством определения круга лиц, обладающих способностью являться носителями прав и обязанностей субъективного свойства. Правосубъектность как юридическая категория, по мнению В.В. Сошникова, представляет собой качественную характеристику субъекта права.

В общем же, обобщая различные точки зрения ученых в области юриспруденции, можно сказать, что правосубъектность женщин и лиц с семейными обязанностями в качестве категории правовой науки представляет собой инструмент и даже средство определения круга лиц, которые могут обладать и обладают носителями прав и обязанностей субъективного характера. По мнению В.В. Сошникова, правосубъектность именно как юридическая категория является качественной характеристикой субъекта права<sup>2</sup>.

При этом необходимо отметить, что все же большинство ученых приходят к согласию относительно вопроса о том, что трудовые право- и дееспособность находятся в неразрывной связи. Более того, они в принципе могут существовать только в подобном неразрывном единстве, а также имеют идентичный момент возникновения в качестве юридического явления, которое в научной литературе носит название «праводееспособность»<sup>3</sup>.

В остальном же значительная часть ученых имеет различные взгляды, а именно – правосубъектность определяется некоторыми специалистами и правоведами как часть правового статуса отдельного

---

<sup>1</sup> Бондаренко Э. Н. Динамика трудового правоотношения. М.: Статут, 2015. С. 134.

<sup>2</sup> Сошников В. В. Влияние реорганизации работодателя-юридического лица на трудовые и социально-партнерские отношения. М.: Эксмо, 2007. С. 32.

<sup>3</sup> Сергеев Ю. С. Трудовая правосубъектность физических лиц, замещающих должности руководителя организации. // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. № 2. С. 12.

субъекта права. Естественно, это касается в равной степени всех категорий работников, в том числе женщин и лиц с семейными обязанностями. Также рядом ученых правосубъектность может быть определена в качестве возможности лица быть субъектом соответствующих правоотношений, а также как свойство лица либо организации быть субъектом права, признаваемое государством<sup>1</sup>.

В процессе проведения комплексного анализа общих проблем правосубъектности граждан, Э.Н. Бондаренко в своей работе также уделяет особенное, преимущественное внимание такой категории, как отраслевая (трудовая) праводеееспособность. При рассмотрении понятия трудовой праводеееспособности Э.Н. Бондаренко ссылается на мнение вышеупомянутого Б.К. Бегичева, который в своих научных трудах писал следующее: «В силу личного характера трудовой деятельности способность иметь и способность самостоятельно осуществлять право на труд должны совпадать в одном лице... иначе оно не может быть субъектом права». Э.Н. Бондаренко, в свою очередь, фактически соглашается с данным понятием, однако обращает внимание на следующую деталь: трудовые правоспособность и дееспособность, хоть и существуя неразрывно и взаимно по отношению друг к другу, вместе с тем не трансформируются в цельное, неразделяемое, объединенное правовое явление. В соответствии с мнением указанного ученого, каждая из этих категорий, взятая в отдельности, как в науке, так и на практике имеет свою собственную специфику и правовую характеристику и, следовательно, должна восприниматься в качестве независимого и самостоятельного понятия. В обоснование данного тезиса Э.Н. Бондаренко ссылается на тот факт, что правоспособность и дееспособность как таковые имеют различные признаки и само содержание. Помимо этого, они возникают на основании совершенно разных юридических фактов.

---

<sup>1</sup> Сергеев Ю. С. Трудовая правосубъектность физических лиц, замещающих должности руководителя организации. // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. № 2. С. 13.

По мнению данного ученого, каждая из этих правовых категорий в науке и практике имеет свою определенную «личность» и должна быть охарактеризована как независимая и самостоятельная юридическая категория, так как правоспособность и дееспособность имеют различные признаки и содержание, при этом также возникают на основании разных юридических фактов<sup>1</sup>.

Статья 3 Трудового Кодекса РФ «Запрещение дискриминации в сфере труда» содержит в себе положение о равных возможностях субъектов трудовых правоотношений для реализации предусмотренных им законом трудовых прав.

Несмотря на наличие подобной нормы в Трудовом Кодексе РФ, следует отметить, что наиболее полно и всесторонне термин «дискриминация» раскрыт в Конвенции МОТ «Относительно дискриминации в области труда и занятий». В первой же статье указанной Конвенции содержится следующее определение: «Дискриминация – это любое исключение, предпочтение или различие, которые основаны на признаках религии, политических убеждений, цвета кожи, расы, пола или социального происхождения и имеющие в результате нарушение равенства возможностей или обращения в области труда»<sup>2</sup>.

Очевидно, что в отношении женщин и лиц с семейными обязанностями вышеупомянутое положение играет роль ключевого при определении особенностей статуса данной категории работников в качестве субъектов права. В особенности это касается предоставления определенных законодателем гарантий и льгот.

Российская Федерация на данном этапе своего развития является одной из тех экономически развитых стран, в которых на государственном

---

<sup>1</sup> Бондаренко Э. Н. Юридические факты в трудовом правоотношении. Барнаул: Гранит, 2005. С. 65.

<sup>2</sup> Конвенция Международной Организации Труда № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» (Женева, 25 июня 1958 год) // Ведомости Верховного Совета СССР. 1961. № 6.



уровне закреплён достаточно широкий спектр льгот и гарантий для женщин и лиц с семейными обязанностями.

Но несмотря даже на это обстоятельство, большинство вопросов, связанных с недопущением дискриминации в сфере трудовых прав и правоотношений, на данный момент не разрешены. Среди ключевых проблем в обозначенной плоскости можно выделить следующие:

1. Обеспечение доступа мужчин и женщин к трудовой деятельности и профессиональному развитию.

Указанный фактор можно рассматривать в качестве основополагающего условия для достижения равенства в сфере трудовой деятельности. В последние годы по Российской Федерации складывается следующая статистика: женщины лидируют по уровню образовательного потенциала – 35,4 % женщин, осуществляющих какую-либо деятельность в трудовой сфере, против 27,8 % работающих мужчин соответственно. Принимая во внимание приведенную статистику, можно отметить, что в данном контексте речь идет не столько о возможности получения образования как такового, но о возможности применения уже полученного образования на практике, то есть в сфере трудовой деятельности<sup>1</sup>.

Истоки указанной проблемы находятся на уровне изначального разделения труда между людьми по гендерному признаку, то есть в плоскости распределения занятий между мужчинами и женщинами. Данное распределение основано на целом ряде факторов, среди которых можно выделить культуру, обычаи и традиции, формально и неформально закреплённые не только в сознании людей, но также на законодательном уровне.

2. Квотирование рабочих мест для женщин.

Данная идея получила свою непосредственную реализацию в отдельных европейских странах еще с 1970-х гг. Однако, несмотря на

---

<sup>1</sup> Небезина М.В. Гендерная дискриминация в сфере труда: опыт борьбы на международном уровне // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. 2018. № 3. С. 187.

относительно длительное и устойчивое существование, эта идея приобрела обязательный характер для всех стран, которые являются членами Европейского Союза, сравнительно недавно. Только в 2013 г. Европейский парламент выдвинул свое требование о расширении участия женщин в руководстве крупных предприятий. Указанная директива предписывает следующее: в административные советы крупных компаний и предприятий должно входить не менее 40 % женщин. С 2018 г. это правило приобрело характер обязательного для всех европейских государственных компаний, а еще через два года – для всех компаний, которые котируются на различных биржах<sup>1</sup>.

В отношении обсуждения и разрешения данного вопроса в пределах Российской Федерации можно отметить следующее. На Восточном экономическом форуме 2017 г. министр экономического развития Российской Федерации М.С. Орешкин выступил против искусственного квотирования рабочих мест для женщин и лиц с семейными обязанностями.

Стоит отметить, что практическая польза такого квотирования носит весьма неоднозначный характер.

С одной стороны, естественно, значение развития политики государства в данном направлении для женщин, равно как и для лиц с семейными обязанностями (ввиду однородного правового регулирования данных категорий работников), очевидно, носит исключительно позитивный характер. Что же в отношении мужчин, то введение квот в перспективе способно привлечь их к тем сферам, в которых ранее исторически доминировали женщины. К таким сферам можно отнести, например, семью, здравоохранение, образование. Как итог – система квот, безусловно, окажет влияние на своеобразный надлом сложившихся стереотипов о традиционных ролях мужчины и женщины в обществе.

С другой стороны, предоставление женщинам дополнительных прав само может привести к дискриминации — теперь уже мужчин — так

---

<sup>1</sup> Герасимова Е.С. Семья и работа: баланс прав и возможностей. М.: Эксмо, 2018. С. 154.

называемой дискриминации наоборот. Кроме того, отмечается, что политика компенсирующих действий может оказывать негативное воздействие на самих женщин, поскольку, попадая под дополнительную защиту, они могут приучаться к ощущению собственной неполноценности или привыкать к получению всесторонней помощи от государства.

С другой же стороны, предоставление женщинам и лицам с семейными обязанностями дополнительных прав может привести к дискриминации, обратной той, что существует на данный момент. То есть здесь речь идет уже о дискриминации в отношении мужчин. Помимо этого, некоторыми учеными справедливо отмечается, что политика подобных компенсирующих действий может оказывать негативное влияние на самих женщин. Связано это с тем, что женщины, попадая под дополнительную защиту, способны взрастить в себе на подсознательном уровне ощущение собственной неполноценности или же привыкнуть к получению всесторонней помощи от государства. В последнем случае речь может идти о таком явлении, как злоупотребление правом<sup>1</sup>.

### 3. Асимметричный уровень заработной платы мужчин и женщин.

Согласно данным Росстата в настоящее время разница в уровнях заработной платы мужчины и женщины в Российской Федерации в усредненном значении составляет 30 %. Подобный внушительный разрыв по многим параметрам обуславливается горизонтально сегрегацией, то есть условным разделением отраслей деятельности на мужские и женские. Существуют некоторые отрасли, для которых характерна наибольшая концентрация именно женского труда. К таким отраслям можно отнести, например, здравоохранение, образование, предоставление различных социальных услуг, торговлю. Следовательно, в данных отраслях наблюдается тенденция к установлению заработной платы ниже, чем в

---

<sup>1</sup> Лютов Н.Л. Дискриминация и дифференциация в трудовом праве: сравнительно-правовой аспект. // Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения. 2009. № 5. С. 116.

других<sup>1</sup>.

Однако необходимо отметить, что даже при условии того, что работники занимают одинаковые должности у одного работодателя соответственно, дифференциация заработной платы, к сожалению, все же является достаточно распространенным явлением. В подобных случаях суды признают выявленное развитие в уровне заработной платы обоснованным и правомерным только в том случае, если убедится, что при установлении определенной работодателем заработной платы были учтены такие показатели, как квалификация конкретного работника, сложность выполняемой им работы, а также количество и качество осуществленного труда. Факты же необоснованного занижения заработной платы выявляются либо в случае проверки организации, либо в рамках непосредственного рассмотрения трудового спора. На данный момент более эффективных способов борьбы с такого рода дискриминацией не существует.

Также имеет место быть такое явление, как «скрытая дискриминация». Здесь речь идет не столько о существенном разрыве в оплате труда женщин и мужчин при условии, что оба занимают одну и ту же должность, сколько о том, что, к сожалению, в Российской Федерации до сих пор существует установка, согласно которой некоторые работодатели склонны нанимать на некоторые должности работников определенного пола. Иными словами, процент мужчин, занимающих, например, руководящие должности, во много раз превышает процент женщин, занимающих аналогичную должность. При этом, отказывая женщине в трудоустройстве на высокий пост, соблюдаются все требования действующего законодательства, то есть отказ является правомерным. Именно поэтому характер такой дискриминации «скрытый». Все формальные требования законодателя соблюдены, однако на основании какого-либо внутреннего убеждения работодателя на должность будет

---

<sup>1</sup> Панов А.М. Гендерный анализ российского рынка труда. // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2018. № 12. С. 239.

нанят с большей вероятностью мужчина, нежели женщина.

Отсюда, соответственно, еще один пункт, обуславливающий значительный разрыв в заработной плате мужчины и женщины. Как уже упоминалось выше, мужчины в процентном соотношении гораздо чаще занимают руководящие должности даже при условии равной квалификации с женщиной. Следовательно, на руководящих должностях сам уровень заработной платы гораздо выше, нежели у абстрактного работника среднего звена, большую часть которых составляют как раз женщины.

Если в случае с объективным занижением заработной платы, факт которого можно установить в судебном порядке, имеются какие-либо методы борьбы, то в случае со скрытой дискриминацией их гораздо меньше. Причем большинство способов противостояния скрытой дискриминации, к сожалению, на данном этапе развития нашего государства и общества, находятся вне рамок правового поля.

В данном вопросе достаточно интересное решение нашлось за рубежом.

В большинстве европейских стран разработана специальная система премирования, которая по своей сути является автоматизированной и обезличивает каждого сотрудника, в отношении которого происходит расчет премии. Таким образом, программа, на основе которой происходит сам расчет, не отдает предпочтение работнику того или иного пола, а рассчитывает сумму премии «по факту» в соответствии с выработанным количеством часов, объемом продаж либо иным критерием, установленным работодателем. Таким образом зачастую удается компенсировать разницу в окладах мужчин и женщин за счет премирования сотрудников в надлежащем размере<sup>1</sup>.

#### 4. Защита прав и интересов лиц, подвергшихся дискриминации.

Действующее законодательство Российской Федерации

---

<sup>1</sup> Надурова Е.А. Правовое регулирование труда женщин, лиц с семейными обязанностями. // Молодой ученый. 2018. № 21. С. 390.

предоставляет женщинам и лицам с семейными обязанностями достаточно широкий перечень различных льгот и гарантий. Но несмотря на это, в плоскости практического применения возникает множество разнообразных проблем, связанных с непосредственной реализацией предоставленных прав.

В судебной статистике по Российской Федерации практически отсутствуют дела, которые связаны с фактом дискриминации. Причин для возникновения такой ситуации множество, среди которых можно выделить следующие: общая правовая неграмотность, боязнь потери заработка, процессуальные нормы, которые значительно затрудняют и усложняют процесс доказывания фактов дискриминации, а также сама длительность судебной процедуры.

Также необходимо обратить внимание на следующую особенность. Учитывая значительные сложности, которые могут гипотетически возникнуть в процессе рассмотрения дел в судебном порядке у лиц, подвергшихся дискриминации, а также тот факт, что Федеральная Инспекция Труда (равно как и ее территориальные органы) не вправе разрешать индивидуальные трудовые споры, появляется определенный смысл в создании на территории Российской Федерации нового специализированного органа. Такой орган как раз мог бы заниматься рассмотрением обращений лиц, которые считают, что подверглись дискриминации.

В завершение данного параграфа можно отметить следующее.

Преследуя цель достижения равенства в правовом трудовом статусе женщин и лиц с семейными обязанностями относительно прочих субъектов, очевидно, должны быть разработаны и приняты конкретные меры. В частности такие меры, как:

- Развитие системы государственных услуг по уходу за детьми и недееспособными членами семьи;
- Преодоление разрыва между уровнями заработных плат мужчин

и женщин при наличии равнозначной квалификации (в том числе путем контроля деятельности работодателей). Контроль такого характера может быть осуществлен, например, с помощью направления работодателями отчетов о величине установленных заработных плат в органы Федеральной инспекции труда.

— Укрепление общественного мнения о том, что отцы и матери несут равную ответственность за воспитание детей и, следовательно, должны участвовать в самом процессе в равной степени. Данная мера может поспособствовать более частому предоставлению отпусков по уходу за ребенком отцам и, с другой стороны, большему вовлечению женщин в трудовой процесс.

## 1.2 Источники правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями

Весомую роль в процессе становления национального законодательства в области трудового права и трудовых правоотношений в целом сыграли источники международно-правового регулирования труда. Данные источники по своей юридической природе и наполнению являются достаточно многообразными и разноплановыми, что позволяет им охватывать и регулировать различные аспекты трудового права.

В первую очередь, конечно, стоит упомянуть акты Организации Объединенных Наций (далее по тексту – ООН), а также акты Международной Организации Труда, которые уже фигурировали выше. Данные нормативно-правовые акты действуют по всему миру.

Генеральной Ассамблеей ООН 16 декабря 1996 г. был принят Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах<sup>1</sup>. В нем трудовым правам посвящено внушительное количество статей. Например, в ч. 2 ст. 2 идет речь о недопустимости такого явления,

---

<sup>1</sup> Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (Нью-Йорк, 19 декабря 1966 год) // Ведомости Верховного Совета СССР. 1973. № 40.

как дискриминация. Данное положение касается всех сфер жизни и деятельности человека, в том числе, конечно данная норма международного права распространяется и на трудовую деятельность. Помимо этого, законодательно закреплены право на труд, одинаковые абсолютно для всех возможности повышения в работе. Более того, происходит данное повышение на основе большего трудового стажа и высокого уровня квалификации. Также закрепляются право на отдых, особый режим охраны труда и интересов женщин-матерей.

Например, в ч. 2 ст. 10 говорится о том, что «Особая охрана должна предоставляться матерям в течение разумного периода до и после родов. В течение этого периода работающим матерям должен предоставляться оплачиваемый отпуск или отпуск с достаточными пособиями по социальному обеспечению». Конечно, это одна из наиболее распространенных гарантий, но вместе с тем важно отметить ее фундаментальность. Не зря именно эту гарантию вынесли на международный уровень уже в 10 статье пакта. Женщинам, готовящимся к родам или после них, важно получать поддержку от государства, в том числе материальную, которая осуществляется в виде выплаты соответствующих пособий.

18 декабря 1979 г. была принята Международная Конвенция ООН «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин»<sup>1</sup>. Она обязует государство, которое ратифицирует настоящую Конвенцию, ни при каких условиях не допускать дискриминации каких-либо работников, в том числе женщин и лиц с семейными обязанностями, в области занятости и обеспечения трудящимся женщинам прав, равных с мужчинами.

С момента начала существования Международная Организация Труда содействует достижению равенства между всеми субъектами трудового права, а также осуществляет деятельность, связанную с

---

<sup>1</sup> Конвенция «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» // Ведомости Верховного Совета СССР. 1911. № 1.



ликвидацией конкретных форм дискриминации и неравных возможностей. Также данная организация уделяет особое внимание тем категориям работников, которые в процессе непосредственного осуществления своей профессиональной деятельности параллельно с ней вынуждены выполнять также обязанности семейные. Однако необходимо отметить, что, к сожалению, под последней категорией работников Международной Организацией Труда понимаются только женщины, что может свидетельствовать о недостаточной разработанности правовых норм в плоскости данных правоотношений даже в иностранных государствах.

Для исключения неравенства Международной организацией труда были приняты следующие документы:

— Конвенция МОТ № 100 «Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности». Она устанавливает обязанность государства, которое ратифицирует данную Конвенцию, обеспечить применение принципа равного вознаграждения за труд<sup>1</sup>.

— Конвенция МОТ № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий». Данная Конвенция дает и закрепляет легальное определение дискриминации в сфере труда<sup>2</sup>. Соответственно, при допущении дискриминации, происходит нарушение равенства возможностей в плоскости трудовых правоотношений.

— Конвенция МОТ № 45 «О применении труда женщин на подземных работах в шахтах любого рода»<sup>3</sup>. Согласно положениям данной Конвенции женщины не могут быть привлечены на подземные работы т

---

<sup>1</sup> Конвенция Международной Организации Труда № 100 «Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности» (Женева, 29 июня 1951 год). Конвенция не ратифицирована. URL: <http://base.garant.ru/2540635/> (дата обращения: 22.06.2020).

<sup>2</sup> Конвенция Международной Организации Труда № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» (Женева, 25 июня 1958 год) // Ведомости Верховного Совета СССР. 1961. № 6.

<sup>3</sup> Конвенция Международной Организации Труда № 45 «О применении труда женщин на подземных работах в шахтах любого рода» (Женева, 21 июня 1935 год) // Ведомости Верховного Совета СССР. 1961. № 6.

работы в шахтах вне зависимости от возраста. Однако в то же время Конвенция закрепляет ряд исключений, при которых труд на указанных работах является допустимым. К настоящим исключениям относятся:

1. Женщины, занимающие руководящие должности и не привлеченные к выполнению физической работы;
2. Женщины, занятые социальным и санитарным обслуживанием;
3. Женщины, проходящие различные образовательные курсы;
4. Другие женщины, которые по различным причинам периодически должны спускаться в шахты для выполнения работ не физического характера.

В настоящий момент на территории Российской Федерации некоторая часть международных актов все еще не принята и не ратифицирована. К таким актам, в частности, относятся следующие:

— Декларация о ликвидации дискриминации женщин от 1967 г., принятая Генеральной Ассамблеей ООН (в ней закрепляются основные права, которые фиксируются далее принятием соответствующих конвенций или каких-либо иных документов);

— Конвенция МОТ № 102 «О минимальных нормах социального обеспечения» (закрепляет социальные права).

В Женеве 18 июня 1998 года была принята Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Ими объявлены следующие принципы и права соответственно:

- свобода объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров;
- упразднение всех форм принудительного или обязательного труда;
- действенное запрещение детского труда;
- недопущение дискриминации в области труда и занятий<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации». URL: <https://base.garant.ru/2559645/> (дата обращения: 18.06.2020).

Согласно положениям Конвенции МОТ № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями», которая была принята 23 июня 1981 года в Женеве в ходе 67-й сессии Генеральной Конференции МОТ, государственная политика каждого члена Организации должна быть направлена на то, чтобы лица, которые выполняют семейные обязанности и одновременно с этим выполняют либо хотят выполнять работу на возмездной основе, могли иметь возможность осуществлять предусмотренное законом на это право<sup>1</sup>. При этом должна отсутствовать дискриминация, но также должна быть создана возможность для совмещения профессиональных обязанностей с семейными. Данная Конвенция ратифицирована на территории Российской Федерации.

Необходимо также упомянуть современную политику Международной Организации Труда. Основным вектор данной политики – продвижение Концепции достойного труда. Впервые она была представлена в 1999 г. на 87-й сессии Международной Конференции Труда. Таким образом было положено начало пересмотру политических моделей управления как занятостью, так и социальной защитой в ряде экономически развитых стран.

Согласно положениям вышеупомянутой Концепции достойным следует признавать труд, который обладает производительностью, одновременно являясь свободным, безопасным, оплачиваемым, достойным и не принижающим достоинство человека<sup>2</sup>.

В Концепции Достойного Труда закреплено четыре основных, ключевых элемента, которые также нашли свое отражение в Конвенциях

---

<sup>1</sup> Конвенция Международной Организации Труда № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» (Женева 23 июня 1981 год) // СЗ РФ. 1997. № 43. Ст. 4915.

<sup>2</sup> Литвяков Р.А. Концепция достойного труда МОТ. Организатору проведения всемирного дня охраны труда: методические рекомендации и информационные материалы. М.: Юрайт, 2007. С. 5.

МОТ. Данные элементы призваны отражать основополагающие права в сфере труда, такие как: достойная занятость, достойная оплата труда, надлежащая социальная защита и социальный диалог в процессе осуществления трудовой деятельности.

Международной Организацией Труда 10 июня 2008 г. была принята Декларация о социальной справедливости. Цель принятия данной Декларации можно обозначить следующим образом – справедливая глобализация, в которой заявлялось о всемирном характере Программы достойного труда. Все государства-члены Организации обязаны осуществлять политику, которая была бы направлена на решение стратегических задач в области занятости, социальной защиты, социального диалога и права в сфере труда. В одном из основополагающих положений Декларации указывается, что «основополагающие ценности свободы, достоинства человека, социальной справедливости, защищенности и безопасности и недопущения дискриминации являются основополагающими элементами устойчивого экономического и социального развития и эффективности»<sup>1</sup>.

Главенствующее место в системе национального права, равно как и среди источников, справедливо занимает Конституция Российской Федерации. Именно в ней закреплены основные принципы и права в сфере трудовых отношений.

Конституционные основы трудового права составляют нормы ст. 2, 7 и 37 Конституции Российской Федерации<sup>2</sup>.

Положения статьи 7 провозглашают Российскую Федерацию в качестве государства социального, чья политика направлена на создание условий, которые бы обеспечивали достойный уровень жизни гражданам, а

---

<sup>1</sup> Декларация Международной Организации Труда «О социальной справедливости в целях справедливой глобализации» (Женева, 10 июня 2008 год). URL: [https://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/declarations/pdf/fair\\_globalization.pdf](https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/pdf/fair_globalization.pdf) (дата обращения: 18.06.2020).

<sup>2</sup> Конституция Российской Федерации от 12.12.1993. // СЗ РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.

также свободное развитие личности и человека. Именно социальный характер российского государства, в чьи безусловные обязанности входит признание, соблюдение и защита прав и свобод человека, предопределяет необходимость создания отдельной системы прав и гарантий в сфере труда и социального обеспечения.

На территории Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, установлен гарантированный каждому гражданину минимальный размер оплаты труда. Осуществляется и обеспечивается поддержка семьи, материнства, отцовства и детства со стороны государства. В последнее время активное развитие получает система социальных служб, учреждаются различные государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты граждан.

В России в декабре 2012 г. прошла Международная Конференция достаточно высокого уровня. Тема конференции как раз затрагивала ряд вопросов, связанных с понятием достойного труда. Итогом же данной конференции стало подписание Правительством Российской Федерации, а также Союзом Промышленников и Предпринимателей, Федерацией Независимых Профсоюзов России и Международной Организацией Труда программы сотрудничества между Российской Федерацией и Международной Организацией Труда на 2013-2016 годы. Данная программа как дала качественный старт, так и в дальнейшем содействовала развитию социально-трудовых отношений в России по вопросам расширения занятости, создания качественных рабочих мест, социальной защиты, оплаты и охраны труда, установления международных трудовых норм и соблюдения основополагающих принципов и прав в сфере труда, а также ведения социального диалога.

Очевидно, что женщины и лица с семейными обязанностями являются уязвимой категорией работников. В связи с данным обстоятельством трудовое законодательство закономерно предусматривает для них дополнительные гарантии в области осуществления ими трудовой

деятельности.

Необходимо отметить, что до принятия Трудового Кодекса на территории Российской Федерации состав источников трудового права законодательно не закреплялся.

Статья 5 Трудового Кодекса РФ содержит перечень актов, которые составляют массив трудового законодательства. Помимо этого закреплены иные акты, содержащие нормы трудового права. В этой же статье закреплён принцип, согласно которому акты, имеющие меньшую юридическую силу, не должны вступать в противоречие с актами, чья юридическая сила больше.

Согласно Трудовому Кодексу РФ к источникам трудового права относятся:

— трудовое законодательство (Трудовой кодекс РФ, иные федеральные законы, законы субъектов РФ в сфере труда, которые закрепляют нормы, регулирующие трудовую деятельность женщин и лиц с семейными обязанностями);

— иные нормативно-правовые акты, содержащие нормы трудового права (указы и распоряжения Президента России, Постановления Правительства РФ, акты министерств и ведомств, акты органов исполнительной власти субъектов РФ, акты органов местного самоуправления)

— акты социального партнерства;

— локальные нормативные акты, принятые работодателем в пределах своей компетенции<sup>1</sup>.

Нормы, которые регулируют специфику труда женщин и лиц с семейными обязанностями, по своей юридической природе являются специальными и содержатся в главе 41 Трудового Кодекса РФ под названием «Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2001. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

обязанностями». Помимо упомянутого источника, нормы, затрагивающие правовое регулирование указанной категории работников содержатся в специальных нормативных правовых актах, к числу которых относятся:

— Федеральный закон от 19.05.1995 г. № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей», закрепивший систему государственных пособий гражданам, имеющим детей, в связи с их рождением и воспитанием<sup>1</sup>;

— Федеральный закон от 29.12.2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством», который предусматривает ряд обязательных гарантий и выплат в том числе касающихся материнства<sup>2</sup>;

— Федеральный закон от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», который призван контролировать соблюдение работодателем условий труда, необходимых для отдельных категорий работников, в том числе женщин и лиц с семейными обязанностями, в особенности – беременных женщин<sup>3</sup>;

— Постановление правительства Российской Федерации от 06.02.1993 г. № 105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную» – данное постановление закрепляет нормы физических нагрузок, которые являются предельно допустимыми для женщин. Делается это как для сохранения репродуктивного здоровья, так и здоровья всего организма в целом<sup>4</sup>;

---

<sup>1</sup> Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» // Российская газета. 2005. № 14.

<sup>2</sup> Федеральный закон от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» // Российская газета. 2006. № 27.

<sup>3</sup> Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» // Российская газета. 2019. № 295.

<sup>4</sup> Постановление Правительства Российской Федерации от 6 февраля 1993 г. № 105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную». URL: <http://government.ru/docs/all/82847/> (дата обращения: 18.06.2020).

— Постановление правительства Российской Федерации от 25.02.2000 г. № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными условиями или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин», которое прямо запрещает женщинам осуществлять определенные виды деятельности, опять же, для того, чтобы сохранить здоровье и способность к деторождению<sup>1</sup>;

— Постановление правительства Российской Федерации от 11.10.2001 г. № 719 «Об утверждении Порядка предоставления отпусков работникам, усыновившим ребенка», которое регламентирует процедуру реализации усыновителями обозначенной гарантии, предоставленной государством<sup>2</sup>;

— Постановление правительства Российской Федерации от 13.10.2014 г. № 1048 «О порядке предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами», которое предоставляет матерям широкий ряд гарантий, сопряженных с уходом за ребенком-инвалидом, и другие.

Следует также обратить внимание на следующий момент. Трудовым законодательством в целом, а также рядом нормативно-правовых актов, к числу которых можно отнести акты, содержащие нормы трудового права, коллективные договоры, соглашения и различные локальные нормативные акты устанавливаются особенности правового регулирования трудовых отношений, которые обусловлены характером и условиями труда. Помимо этих двух факторов данные особенности обуславливаются психофизиологическими особенностями организма, природно-

---

<sup>1</sup> Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин». URL: <http://government.ru/docs/all/34681/> (дата обращения: 18.06.2020).

<sup>2</sup> Постановление правительства Российской Федерации от 13.10.2014 г. № 1048 «О порядке предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами». URL: <http://government.ru/docs/all/93252/> (дата обращения: 18.06.2020).



климатическими условиями, наличием семейных обстоятельств и рядом прочих оснований.

Статьи 253-254 Трудового Кодекса РФ предусматривают отдельные нормы для тех работ, на которых ограничивается труд женщин. Помимо этого, указанные статьи ограничивают перевод на другую работу беременных женщин, женщин, которые имеют детей в возрасте до полутора лет. Очевидно, что данные положения вполне обоснованно относятся к институту трудового договора в целом.

Помимо вышеупомянутых норм специфическое регулирование трудовой деятельности в связи с субъектом также предполагают статьи 225-258 Трудового Кодекса РФ. Они посвящены дополнительным отпускам и перерывам, которые предоставляются работникам для кормления ребенка, что напрямую относится к институту времени отдыха.

Далее статьи 259-261 Трудового Кодекса РФ устанавливают ряд гарантий, в число которых входят:

— Гарантии беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время выходные, нерабочие и праздничные дни;

— Гарантии женщинам в связи с беременностью и родами при установлении очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков;

— Гарантии беременным женщинам, женщинам, имеющим детей, и лицам, воспитывающим детей без матери, при расторжении трудового договора.

После норм о гарантиях закрепляются положения о дополнительных выходных днях и дополнительных отпусках без сохранения заработной платы. И завершается глава нормами о гарантиях и льготах лицам, воспитывающим детей без матери.

Необходимо отметить, что, по мнению большинства ученых и

практиков, в настоящий момент проблеме регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями уделяется недостаточно внимания. На территории всей Российской Федерации во многих компаниях и на многих предприятиях отказывают в работе, намекая на половую принадлежность.

К сожалению, организации-работодатели нередко нарушают требования трудового законодательства, чем ущемляют интересы женщин и лиц с семейными обязанностями<sup>1</sup>.

В целях обеспечения единства применения судами действующего законодательства, в частности в отношении правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями, Пленумом Верховного Суда Российской Федерации принято Постановление от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»<sup>2</sup>.

Но также нормы, касающиеся правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями содержатся в Уголовном Кодексе Российской Федерации (далее по тексту – Уголовный Кодекс РФ). Так, статья 145 названного кодекса гласит, что «необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет — наказываются штрафом в размере до двухсот тысяч рублей либо обязательными работами на срок до трехсот шестидесяти часов»<sup>3</sup>.

Исходя из буквального толкования данной нормы, а также ее общего анализа можно сделать вывод, что она призвана охранять и защищать опять же только права беременных женщин и тех женщин, которые имеют детей в возрасте до трех лет. Вместе с тем права и интересы лиц с семейными

---

<sup>1</sup> Надурова Е.А. Правовое регулирование труда женщин, лиц с семейными обязанностями. // Молодой ученый. 2018. № 21. С. 384.

<sup>2</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Российская Газета. 2014. № 27.

<sup>3</sup> Уголовный Кодекс Российской Федерации 13.06.1996 № 63-ФЗ // СЗ РФ. 1996. № 25. Ст. 2954.

обязанностями данной нормой не затрагиваются. Следовательно, представляется целесообразным внести ряд дополнений в данную статью. Подобные изменения упростят для лиц с семейными обязанностями процесс защиты своих прав и интересов в судебном порядке.

Таким образом, правовое регулирование труда женщин и лиц с семейными обязанностями является одним из самых важных институтов, которые государство должно защищать.

В настоящее время некоторые женщины и лица с семейными обязанностями обращаются в Конституционный суд Российской Федерации, реже – в Европейский суд по правам человека. Безусловно, сам факт наличия подобных обращений может свидетельствовать о пробелах, которые имеются в правовом регулировании названных категорий работников. Более того, исходя из предыдущего тезиса, вполне логичным представляется вывод о том, что необходимо в первую очередь на законодательном уровне вносить ряд существенных поправок в Трудовой Кодекс РФ.

Говоря о современном массиве законодательства в отношении женщин и лиц с семейными обязанностями, следует отдельно выделить следующие нормативно-правовые акты и уделить им некоторое внимание.

Например, Указом Президента Российской Федерации «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» были установлены нерабочие рабочие дни с сохранением заработной платы в период с 04 по 30 апреля 2020 г<sup>1</sup>. Данная мера, безусловно, предоставляет определенные гарантии такой уязвимой категории работников, как женщины и лица с семейными обязанностями. К сожалению, на территории нашего государства

---

<sup>1</sup> Указ Президента Российской Федерации от 11 мая 2020 года № 316 «Об определении порядка продления действия мер по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения в субъектах Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» // Российская газета. 2020. № 100.

складывается тенденция, согласно течению которой в первую очередь под различного рода ограничительные меры попадают именно женщины и лица с семейными обязанностями. В данном же случае законодатель заостряет внимание на абсолютном равенстве всех категорий работников в плоскости реализации предоставленного Указом права на сохранение заработной платы в полном объеме в период нерабочих будней. Разумеется, для работников, которые занимаются исполнением каких-либо семейных обязанностей крайне важно сохранить какой бы то ни было заработок, который бы значительно упростил их существование в период пандемии.

Аналогично вышеописанному, в период с 06 по 08 мая 2020 г. Указом Президента Российской Федерации «О продлении мер по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» были установлены нерабочие будни, опять же, с сохранением заработной платы, что позволяет женщинам и лицам с семейными обязанностями эти обязанности непосредственно осуществлять, при этом не претерпевая значительных финансовых затруднений<sup>1</sup>. Анализируя данный правовой акт в совокупности с предыдущим, можно сделать вывод, что законодатель заинтересован в сохранении финансового благополучия работников даже в условиях пандемии. Особенно ценным данное обстоятельство, безусловно, будет являться как раз для женщин и лиц с семейными обязанностями, которые зачастую вынуждены в подобных ситуациях жертвовать осуществлением своей трудовой функции в пользу осуществления семейных обязанностей.

Также в вопросе, который касается предоставления определенных гарантий женщинам и лицам с семейными обязанностями, достаточно весомую роль играет Указ Президента Российской Федерации от 11.05.2020

---

<sup>1</sup> Указ Президента Российской Федерации от 28 апреля 2020 г. № 294 «О продлении действия мер по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» // Российская газета. 2020. № 95.

№ 317 «О внесении изменений в Указ Президента Российской Федерации от 07.04.2020 № 249 «О дополнительных мерах социальной поддержки семей, имеющих детей». Данный нормативно-правовой акт был принят в условиях пандемии коронавируса, что отражает стремление государства в совершенствовании законодательства, направленного на поддержку семьи, материнства, отцовства и детства. В указанном документе закрепляется ряд компенсационных выплат, которые призваны в некотором роде облегчить существование лиц, воспитывающих детей, в период пандемии и последующего экономического кризиса<sup>1</sup>.

Более того, согласно положениям того же указа государство оказывает женщинам и лицам с семейными обязанностями в виде денежных выплат, осуществляемых в период с апреля по июнь 2020 г. в размере 5 000 рублей и 10 000 рублей.

В первом случае данные выплаты распространяются на лица, которые имеют на меры государственной поддержки, предусмотренные Федеральным законом от 29 декабря 2006 г. № 256-ФЗ «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей», при условии, что такое право возникло у них до 1 июля 2020 г., а также гражданам Российской Федерации, проживающим на территории Российской Федерации, у которых первый ребенок родился или которыми первый ребенок был усыновлен в период с 1 апреля 2017 г. по 1 января 2020 г.

Во втором случае выплаты предоставляются семьям, которые занимаются воспитанием детей в возрасте от 3 до 16 лет.

Указом Президента Российской Федерации от 23 июня 2020 года № 412 «О единовременной выплате семьям, имеющим детей» в дополнение к социальным выплатам, предусмотренным Указом Президента Российской Федерации от 7 апреля 2020 г. № 249 «О дополнительных мерах социальной

---

<sup>1</sup> Указ Президента Российской Федерации от 11 мая 2020 года № 317 «О внесении изменений в Указ Президента Российской Федерации от 7 апреля 2020 г. № 249 «О дополнительных мерах социальной поддержки семей, имеющих детей». // Российская Газета. 2020. № 100.

поддержки семей, имеющих детей», будет произведена единовременная выплата гражданам Российской Федерации, проживающим на территории Российской Федерации и являющимся родителями, усыновителями, опекунами, попечителями детей в возрасте до 16 лет, имеющих гражданство Российской Федерации в размере 10 000 рублей на каждого такого ребенка<sup>1</sup>.

Безусловно, подобная мера поддержки со стороны государства особенно ценна в период пандемии, когда как минимум один из родителей должен заниматься воспитанием детей, так как детские сады, соответствующие учреждения дошкольного образования, школы оказались закрыты.

Исходя из анализа правовых норм вышеупомянутых актов, можно сделать закономерный вывод о том, что на данном этапе развития государство стремится оказывать всестороннюю поддержку и помощь, направленные на семью, материнство, отцовство и детство. Подтверждением тому служат как раз гарантии, предоставляемые женщинам и лицам с семейными обязанностями, которые способны значительно укрепить не только их материальное положение, но и в том числе морально-нравственное.

Подводя общий итог всему вышесказанному и анализируя вышеописанные тезисы следует отметить, что регулирование труда женщин и лиц с семейными обязанностями на данном этапе развития государства и общества в целом требует детального анализа, внесения значительного количества правок и доработке самих норм. При этом, безусловно, необходимо учитывать соблюдение всех принципов международного трудового права. Безусловно, в последнее время, на современном этапе развития Российской Федерации, наблюдаются позитивные подвижки в отношении женщин и лиц с семейными обязанностями, а именно –

---

<sup>1</sup> Указ Президента Российской Федерации от 23 июня 2020 года № 412 «О единовременной выплате семьям, имеющим детей» // Российская газета. 2020. № 101.

законодатель стал уделять им и возникающим проблемам больше внимания. Однако также нельзя игнорировать значительное количество пробелов и неурегулированных вопросов, связанных как с профессиональной деятельностью женщин и лиц с семейными обязанностями, так и с самим процессом одновременного осуществления ими семейных и трудовых обязанностей. Представляется, что необходимо разработать ряд норм, которые бы всесторонне и гармонично регулировали обозначенные вопросы.

## 2 ТРУДОВОЙ ДОГОВОР С ЖЕНЩИНАМИ И ЛИЦАМИ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

### 2.1 Заключение трудового договора с женщинами и лицами с семейными обязанностями

Разумеется, так как женщины и лица с семейными обязанностями являются специфической категорией работников, то и правовое регулирование их трудовой деятельности будет иметь некоторые особенности, в том числе уже на начальном этапе, а именно – на этапе заключения трудового договора. Представляется, что отдельно урегулированный режим заключения трудового договора с данной категорией работников можно расценивать в качестве одного из оснований дифференциации женщин и лиц с семейными обязанностями от прочих категорий работников. Рассмотрим данное основание подробнее.

Общие правила Трудового Кодекса РФ распространяются на оформление трудовых отношений с женщинами и лицами с семейными обязанностями в том числе.

Однако вместе с тем необходимо отметить, что Трудовой Кодекс РФ как законодательный акт осуществляет правовое регулирование различных трудовых отношений, которые могут возникнуть между работником и работодателем. Следовательно, в силу того, что женщины и лица с семейными обязанностями отличаются от прочих категорий работников, возникает необходимость в отдельном правовом регулировании отношений с ними. В Трудовом Кодексе РФ в ст. 253-264 содержатся особенности труда женщин и лиц с семейными обязанностями. Именно эти статьи устанавливают уже упомянутые особенности заключения трудовых договоров с женщинами и лицами с семейными обязанностями, среди которых находятся режим труда и режим отдыха, характер и вид трудовой функции таких работников, различные гарантии, компенсации и прочие специфические условия.



Безусловно, заключение трудового договора с женщинами и лицами с семейными обязанностями налагают ряд ограничений на самого работодателя. Но необходимо отметить, что если трудовой договор будет оформлен надлежащим образом, в соответствии с действующим законодательством, то в таком случае права как работника, так и работодателя будут успешно защищены, что позволит в дальнейшем избежать многих нежелательных правовых последствий.

Таким образом, на основании вышеизложенного, следует обратить особенное внимание на следующие моменты<sup>1</sup>.

1. На законодательном уровне закреплён перечень отдельных видов работ, при осуществлении которых не допускается применение женского труда.

Например, положения ст. 253 Трудового Кодекса РФ предусматривают ограничения использования труда женщин на работах с вредными и опасными условиями труда. Это же положение распространяется также на подземные работы. Обусловлено данное ограничение тем, что подобные виды работ способны оказывать неблагоприятное влияние на женский организм в целом. Следовательно, подобные нормы созданы законодателем с целью защиты здоровья женщины от воздействия различных вредных и опасных факторов производства.

Согласно Постановлению Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 г. № 162 установлен Перечень тяжёлых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда. Настоящее Постановление действует и в данный момент. Следовательно, учитывая вышеописанное, на работах, которые поименованы в данном акте, будет запрещено использование женского труда.

Принимая во внимание вышеописанные обстоятельства,

---

<sup>1</sup> Ситникова Е.Г. Труд женщин: особенности регулирования. М.: Статут, 2015. С. 112.

работодатель вполне правомерно имеет право отказать женщине в заключении трудового договора, если он касается выполнения указанных работ. Необходимо обратить внимание, что в подобных условиях такой отказ не будет являться дискриминационным при условии, что работодатель не создал безопасные условия труда и этот факт могут подтвердить результаты специальной оценки условий труда. Оценка же должна быть произведена в соответствии с порядком, который регламентирован Законом № 426-ФЗ. Помимо этого необходимо наличие заключения государственной экспертизы об условиях труда.

В случае же, если работодателем будут нарушены вышеупомянутые требования и он примет решение допустить лицо к той работе, к которой оно в силу законодательства не могло быть привлечено, то такой трудовой договор будет прекращен согласно положениям ст. 84 Трудового Кодекса РФ. Однако такой вариант будет являться единственным только при отсутствии у работодателя возможности перевести работника на другую работу, которую он может выполнять. В таком случае работнику будет выплачено выходное пособие в размере среднемесячного заработка.

2. Согласно положениям ч. 4 ст. 70 Трудового Кодекса Российской Федерации при приеме на работу беременных женщин и женщин, которые имеют детей в возрасте до полутора лет, испытание при приеме на работу не может быть установлено.

Конечно, данное правило аналогично применяется и к прочим лицам, которые осуществляют воспитание детей в отсутствие матери. Однако при этом в трудовом договоре и приказе о приеме на работу особое состояние работника не указывается. Более того, в случае, если женщине либо лицу с семейными обязанностями все же было установлено испытание при приеме на работу, то расторжение трудового договора по результатам такого испытания является недопустимым.

3. Установление обязательного предварительного медицинского осмотра при приеме на работу.

Согласно положениям ст. 69 Трудового Кодекса РФ обязательный медицинский осмотр при приеме на работу должен быть осуществлен в отношении лиц, не достигших совершеннолетия, а также в иных случаях, которые предусматривает действующее законодательство. Под иными случаями следует понимать осуществление обязательного медицинского осмотра в отношении следующих категорий работников:

- Работники, занятые на работах с вредными или опасными условиями труда;
- Работники, чья работа связана с передвижением транспорта;
- Работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли;
- Работники водопроводных сооружений;
- Работники медицинских организаций;
- Работники детских учреждений;
- Спортсмены.

Вышеперечисленные положения имеют отношение к женщинам и лицам с семейными обязанностями в той части работ, в которой применение их труда допускается в соответствии с действующим законодательством.

Необходимо обратить внимание на следующий момент. СанПиН 2.2.0.555-96 установил обязательные медицинские осмотры для всех женщин, занятых на любых работах. Норма звучит следующим образом: «Перед поступлением на работу женщины должны проходить медицинское обследование, с учетом предстоящей профессии, и иметь медицинское заключение о состоянии здоровья по результатам осмотра комиссией врачей, включая акушера-гинеколога, в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации. Женщины, поступающие на работы, не предусмотренные приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации, подлежат предварительному медицинскому осмотру терапевтом и акушером-гинекологом».

Следовательно, возникает вопрос, насколько данные правила могут быть применимы в части обязательных медицинских осмотров именно всех женщин. Трудовой Кодекс Российской Федерации четко ограничил право установления категорий лиц, которые подлежат обязательному медицинскому осмотру.

В 2015 г. Трудовой Кодекс РФ претерпел некоторые изменения. Согласно внесенным правкам, работодатель обязан предоставить работнику письменный отказ в приеме на работу в срок, не превышающий семи рабочих дней. Безусловно, право на получение письменного отказа в приеме на работу было закреплено и ранее, однако отсутствовало законодательное установление сроков. Необходимо также помнить, что в соответствии с положениями ст. 64 Трудового Кодекса РФ необоснованный отказ в заключении трудового договора не отпускается. Эта же статья в ч. 3 отдельно установила запрет в отношении отказа заключения трудового договора с женщиной по мотивам, связанным с беременностью.

Однако вышеописанные обстоятельства не могут однозначно свидетельствовать о том, что работодатель в принципе не вправе отказать в приеме на работу беременной женщине.

Так, отказ будет правомерен в случае, если беременная женщина не обладает необходимым в соответствии с занимаемой должностью образованием или профессиональной квалификацией, равно как и в случае недостаточного количества опыта работы по данной специальности.

Следовательно, работодатель вполне может отказать в приеме на работу беременной женщине. Однако необходимо помнить, что в таком случае необходимо детально обосновывать отказ, ссылаясь при этом на отсутствие либо недостаточность именно профессиональных качеств в соотношении с теми качествами, которые необходимы для устройства на вакантную должность.

К сожалению, в условиях практики значительная часть

работодателей зачастую нарушает данные нормы законодательства.

Немногие работодатели соглашаются принять на работу работника, который в скором времени уйдет в отпуск по уходу за ребенком. Следовательно, придется подбирать замену. Однако подобный отказ с позиции законодателя все же является неправомерным. За необоснованный отказ в приеме на работу такой кандидатке работодателю грозит уголовная ответственность.

## 2.2 Изменение и прекращение трудового договора с женщинами и лицами с семейными обязанностями

Равно как в случае с заключением трудового договора, изменение и прекращение трудового договора с женщинами и лицами с семейными обязанностями также имеют свою специфику, которая позволяет успешно проводить дифференциацию относительно других категорий работников, так как именно те особенности, которые присущи правовому регулированию труда женщин и лиц с семейными обязанностями как раз могут выступать в качестве оснований для сравнения и, как следствие, выявления отличий.

Гарантии, которые предусмотрены для беременных женщин и женщин с детьми аналогично распространяются и на лиц с семейными обязанностями ввиду не только однородного правового регулирования, но также и самого наполнения данных понятий.

Так, увольнение работников, относящихся к данной категории, допускается в строго установленных законом случаях:

- Ликвидация организации либо прекращение деятельности работодателя, являющегося физическим лицом;
- По состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- Неоднократное неисполнение в отсутствие уважительных причин трудовых обязанностей при наличии дисциплинарного взыскания;

- Прогул;
- Появление и нахождение на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- Разглашение охраняемой законом тайны, которая стала известна работнику в результате исполнения трудовых обязанностей;
- Совершение по месту работы хищения либо растраты, установленных в судебном порядке;
- Нарушение требований охраны труда, если эти нарушения повлекли тяжелые последствия;
- Совершений виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- Совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- Однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;
- Предоставление работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора.

В соответствии с содержанием ст. 254 Трудового Кодекса РФ беременным женщинам и женщинам с детьми в возрасте до полутора лет гарантирован перевод на другую работу.

Согласно медицинскому заключению, а также на основании заявления беременной женщины в целях заблаговременного предупреждения отрицательного влияния различных производственных факторов на здоровье, должно быть произведено соответствующее снижение норм выработки, норм обслуживания либо перевод на другую работу. Важно отметить, что до момента осуществления перевода на

другую работу беременная женщина будет освобождена от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные рабочие дни. Возмещение происходит за счет средств работодателя.

Перевод же женщины с ребенком в возрасте до полутора лет имеет иную цель – создание условий для нормального ухода за таким ребенком. Осуществляется этот перевод в связи с обязанностью работодателя выполнить данный перевод на основании заявления работницы при условии, что у нее отсутствует возможность выполнения прежней работы. Такая невозможность подразумевает под собой случаи несовместимости работы с кормлением ребенка и осуществлением надлежащего ухода за ним, а также с некоторыми видами работы, в частности, например, разъездной характер работы, удаленность места жительства от места работы и тому подобное.

Здесь важно отметить следующий момент. При переводе женщины на работу с более низким уровнем заработной платы непременно должен быть сохранен средний заработок по предыдущей должности до момента достижения ребенком возраста полутора лет.

Многие ученые и специалисты в области юриспруденции склонны относить к спорным положениям Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» то обстоятельство, что в соответствии с п. 25 судами фактически возложено бремя доказывания обстоятельств, указывающих на выполнение работником семейных обязанностей и препятствующих его увольнению, на работодателя<sup>1</sup>.

Данный тезис подтверждается также сложившейся судебной практикой.

---

<sup>1</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних». // Российская Газета. 2014. № 27.

Таким образом суд, который рассматривал спор относительно восстановления работника на работе, возложил на работодателя обязанность выяснить «перед принятием решения о расторжении с работницей трудового договора... не воспитывает ли она (работница) ребенка одна», что фактически можно расценивать в качестве вмешательства в личную жизнь работника<sup>1</sup>.

Безусловно, в условиях практической деятельности вероятность сокрытия факта материнства крайне мала, поэтому применение указанной гарантии не должно нести в себе каких-либо трудностей. Но в случае, если работник фактически занят реализацией семейных обязанностей один (в отсутствие отца либо матери ребенка) или в отношении неродных детей, то истребование подобной информации закономерно может вызвать ряд сложностей.

Соккрытие работником подобной информации о фактическом исполнении семейных обязанностей, особенно умышленно, при полном осознании осуществляемых действий, при наличии соответствующих доказательств вполне может расцениваться в качестве нарушения одного из общеправовых принципов, а именно – принципа недопустимости злоупотребления правом. Особенное внимание в данном вопросе уделяется такой категории работников, как руководители организаций<sup>2</sup>.

Косвенно правильность вышеописанной позиции подтверждается выводами, которые изложил Конституционный Суд РФ в определении от 27.10.2015 № 2383–О<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> 2 Апелляционное определение Челябинского областного суда от 15.04.2017 по делу № 11-3778/2017 URL: [https://sudact.ru/vsrf/doc/?vsrf-txt=&vsrf-case\\_doc=11-3778%2F2017&vsrf-lawchunkinfo=&vsrf-date\\_from=&vsrf-date\\_to=&vsrf-judge=#searchResult](https://sudact.ru/vsrf/doc/?vsrf-txt=&vsrf-case_doc=11-3778%2F2017&vsrf-lawchunkinfo=&vsrf-date_from=&vsrf-date_to=&vsrf-judge=#searchResult) (дата обращения: 18.06.2020).

<sup>2</sup> Апелляционное определение Московского городского суда от 16.09.2014 по делу № 33-21339/14 URL: <https://legascom.ru/notes/1451-analiz-praktika-trudovie-spori-mosgorsud-6> (дата обращения: 18.06.2020).

<sup>3</sup> Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Федякиной Лидии Васильевны на нарушение ее конституционных прав положениями части четвертой статьи 261 и пункта 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации. URL: <http://base.garant.ru/71249104/> (дата обращения: 18.06.2020).



Но несмотря даже на вышеизложенные тезисы, в целом можно отметить, что преимущественно практика имеет тенденцию складываться именно в пользу работников при рассмотрении подобных споров.

Таким образом, например, работодатель, который захочет уволить работника с семейными обязанностями и оформить это в качестве увольнения по собственному желанию (за исключением оснований, которые перечислены в ч. 4 ст. 261 Трудового Кодекса РФ), будет вынужден попросить у такого работника предоставить ему сведения о том, что последний не принадлежит к следующим категориям:

- Беременные женщины;
- Одинокая мать;
- Единственный кормилец ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет и так далее.

Осуществляется эта процедура как раз с целью реализации гарантий, которые предоставляются государством для лиц, указанных выше.

По мнению многих ученых-практиков в сфере юриспруденции, в частности, в плоскости трудового права, осуществление данной обязательной процедуры значительно усложняет процедуру увольнения, создает дополнительную нагрузку для работников кадрового отдела организации. Также истребование подобных данных фактически возлагает на таких работников и на руководителя прямую обязанность по выяснению подробностей личной жизни работника и тем самым создает в целом неблагоприятную психологическую обстановку внутри коллектива. В конечном итоге вся совокупность упомянутых факторов как бы налагает на работников с семейными обязанностями стойкий негативный оттенок, как на «проблемную» категорию работников, заведомо нежелательную для трудоустройства.

Несмотря на то, что государством предоставляется достаточное количество гарантий и льгот, которые, по мнению законодателя, должны способствовать повышению занятости женщин и лиц с семейными

обязанностями, а также положительному демографическому росту на территории страны, все же не являются редкими ситуациями, когда в процессе осуществления трудовой деятельности возникают споры, закономерно требующие разрешения.

Согласно положениям ч. 2 ст. 261 Трудового Кодекса РФ срочный договор с женщиной, которая имеет малолетнего ребенка, может быть прекращен досрочно после того, как закончится отпуск по беременности и родам. Разумеется, данная норма закона подлежит применению и применяется лишь в исключительных случаях, а именно – при наличии заключенного между сторонами срочного договора, который отвечал бы всем требованиям действующего законодательства и был заключен на бесспорно легальных условиях, которые предусматриваются ст. 59 Трудового Кодекса РФ. Помимо этого, работница, которая заключает такой договор, должна знать о неблагоприятных последствиях срочных трудовых отношений, а также о перспективе увольнения как такового.

Несоблюдение работодателем процедуры уведомления работника о предстоящем увольнении, которая предусмотрена законодательством, на основании положений п. 2 ч. 1 ст. 77 Трудового Кодекса РФ может быть расценено в качестве одного из оснований признания незаконным расторжения трудового договора. О прекращении действия трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден обязательно в письменной форме в срок, не менее, чем за три календарных дня до даты прекращения трудовых отношений. Однако в условиях возникновения подобной ситуации также существует определенное исключение. Заключается оно в том, что при истечении срока действия трудового договора, который был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего специалиста, в случае нарушения организацией-работодателем требований действующего законодательства в плоскости регулирования данного вопроса, сотрудник может быть восстановлен в должности.

Подобная ситуация была рассмотрена Саратовским областным судом в Апелляционном определении от 10.11.2016 по делу № 33-8569<sup>1</sup>.

Истица была уволена в соответствии с положениями п. 2 ст. 77 Трудового Кодекса РФ. Рассмотрев представленные сторонами доказательства с учетом принятых во внимание доводов, суд все же признал данное прекращение трудовых отношений незаконным. В процессе рассмотрения дела было выявлено достаточное количество отступлений от норм закона со стороны ответчика (то есть со стороны работодателя). Одно из указанных отступлений заключалось в том, что работодатель нарушил именно саму процедуру прекращения трудовых отношений. Выразилось это в том, что он не уведомил надлежащим образом сотрудницу о предстоящем увольнении в связи с истечением срока трудового договора за три календарных дня до его непосредственного расторжения.

Безусловно, уволенная подобным незаконным образом работница имеет право воспользоваться гарантией, которая предоставляется ей в силу ч. 5 ст. 58 Трудового Кодекса РФ. Более того, согласно положениям п. 14 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» при установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения срочных договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции суд вправе, но не обязан с учетом обстоятельств каждого дела признать такой трудовой договор заключенным на неопределенный срок<sup>2</sup>.

Таким образом, законодательно обоснованных и логичных возражений можно привести достаточно большое количество.

Помимо вышеупомянутых положений, ч. 2 ст. 59 Трудового Кодекса

---

<sup>1</sup> Апелляционное определение Саратовского областного суда от 10.11.2016 по делу № 33-8569. URL: <http://www.v2b.ru/documents/apellyatsionnoe-opredelenie-saratovskogo-oblastnogo-suda-ot-10-11/> (дата обращения: 18.06.2020).

<sup>2</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская Газета. 2004. № 1.

РФ предусматривает достаточно широкий перечень оснований для заключения срочных трудовых договоров по соглашению сторон. К сожалению, нередкой является ситуация, в которой работодатель либо его представители, на собеседовании встречаясь с молодой женщиной и вполне обоснованно предполагая ее возможную беременность при любой возможности, разумеется, в рамках закона, будут настаивать на срочном характере трудовых отношений и заключении срочного трудового договора соответственно, в то время как работница, несмотря даже на перечень вышеприведенных гарантий, фактически будет лишена возможности возразить работодателю. Подобное стечение обстоятельств ставит женщину либо любое другое лицо с семейными обязанностями практически в безысходную ситуацию, где они рискуют остаться безработными в случае отрицательного ответа на предложение работодателя о заключении срочного трудового договора.

Таким образом, можно выделить некоторые категории работников, которые попадают в зону риска при трудоустройстве. К ним в большинстве своем относятся:

- Работницы, которые поступают на работу к работодателям, являющимся субъектами малого и среднего предпринимательства;
- Женщины, которые избраны на основании конкурса для замещения соответствующей должности (например, педагогические работники, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу).

С указанными категориями работников работодатель вправе заключить как срочный трудовой договор (срок такого трудового договора составляет не более 5 лет), так и бессрочный. Принимая во внимание определенную специфику труда таких категорий работников, которая выражается в том числе в осуществлении научно-исследовательской работы, наличии так называемой академической мобильности, можно предположить, что, действительно, заключение именно срочного трудового договора в данном случае действительно будет удачным вариантом

оформления трудовых отношений между работником и работодателем.

Однако, когда дело касается практики, выясняется, что в вузах, которые расположены в различных регионах нашего государства, складывается следующая тенденция. Работодатели, являющиеся высшими учебными заведениями, по результатам проведенного ими конкурса на замещение определенной должности склонны заключать с работниками срочные трудовые отношения сроком всего на один год (как правило, академический). Рассматривая подобную ситуацию в отношении женщины, которая является молодым преподавателем и при этом имеет малолетнего ребенка, можно прийти к выводу, что для нее такая ситуация означает реальное опасение быть уволенной в конце учебного года. При этом она не будет иметь никаких юридических гарантий относительно того, что будет избрана по тому же конкурсу на следующий год. Также отсутствует однозначная гарантия того, что высшим учебным заведением конкурс вообще будет объявлен вновь.

К счастью, на данный момент проблема заключения срочных трудовых договоров в условиях учета исчерпывающего перечня оснований их применения, а также сокращения сферы малого бизнеса ввиду существования некоторых проблем экономического характера на территории нашего государства, еще не носит глобальный и массовый характер. Однако такие факторы, как продолжающийся экономический кризис, вступление с 01.01.2016 в силу норм главы 53.1 Трудового Кодекса РФ в состоянии оказать определенное воздействие и поспособствовать общему увеличению случаев заключения именно срочных трудовых договоров. В том числе, разумеется, в первую очередь данные изменения коснутся женщин и лиц с семейными обязанностями как тех категорий работников, которые непосредственно входят в зону риска, как уже обозначалось выше.

Разрешение обозначенной проблемы, а именно – проблемы обеспечения занятости, как можно предположить, вполне реально

осуществить с помощью установления на законодательном уровне сбалансированных и взвешенных механизмов ограничения частоты заключения срочных трудовых договоров с некоторыми категориями работников. Разумеется, в первую очередь речь пойдет о женщинах и лицах с семейными обязанностями.

Таким образом, подводя итог всему вышесказанному и обобщая весь массив правовых и этических вопросов, рассмотренных в данной главе, можно сделать вывод, что при приеме на работу женщин и лиц с семейными обязанностями работодателем, безусловно, должно учитываться то обстоятельство, что совершенно необходимым является предоставление для данной категории работников особых условий труда. Именно особые условия труда, заключения, изменения и прекращения трудового договора как раз и способны позволить провести дифференциацию женщин и лиц с семейными обязанностями от других категорий работников на базе выявления существенных отличий. Однако, к сожалению, на практике имеют место многочисленные нарушения прав женщин и лиц с семейными обязанностями со стороны работодателя.

## 3 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

### 3.1 Особенности рабочего времени женщин и лиц с семейными обязанностями

Переходя к рассмотрению вопроса об особенностях правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями в плоскости рабочего времени указанной категории работников стоит отметить, что регулирование данного института трудового права российским трудовым законодательством осуществляется в большинстве своем на базе общих правил. Специальных норм в Трудовом Кодексе РФ относительно немного. Однако все же, безусловно, стоит рассмотреть данный институт и представить его в качестве еще одного основания для дифференциации правового регулирования трудовой деятельности женщин и лиц с семейными обязанностями.

Рабочее время является своеобразной мерой труда работника, определяющей его продолжительность. «Рабочее время, с одной стороны, закрепляет меру труда, с другой - обеспечивает работнику предоставление времени для отдыха и восстановления затраченных сил»<sup>1</sup>.

Как уже упоминалось выше, в отношении женщин и лиц с семейными обязанностями в большинстве случаев действуют общие положения Трудового Кодекса РФ, которые призваны регулировать режим рабочего времени работников. Норм, устанавливающих для женщин особый режим рабочего времени, весьма немного. Необходимо упомянуть также правовое значение норм, направленных на регулирование рабочего времени. Заключается оно в том, чтобы предоставить женщинам и лицам с семейными обязанностями возможность сохранения репродуктивного здоровья, общей работоспособности и обеспечения основных гарантий, которые предоставляются Конституцией РФ и нормами трудового права в

---

<sup>1</sup> Гусов К.Н. Трудовое право России. М.: Юрайт, 2015. С. 254.

целом.

Рассматривая данный вопрос, представляется необходимым уделить особенное внимание пробелам, которые существуют в российском законодательстве относительно рабочего времени женщин и лиц с семейными обязанностями.

К сожалению, на данный момент для достаточно большого количества женщин до сих пор не созданы необходимые и, вместе с тем, безопасные условия труда, которые бы могли обеспечить выполнение функции материнства. Разумеется, в данном вопросе больше затрагивается категория уже работающих женщин, которые планируют деторождение либо готовятся к нему. Также в данную категорию можно включить женщин, воспитывающих детей раннего возраста.

На данный момент существует огромное число рабочих мест с вредными либо опасными условиями труда, где достаточно количество работников составляют именно женщины. Например, к таким предприятиям в пределах Челябинской области можно отнести ОАО «МЕЧЕЛ», ОАО «РЖД» и различные заводы, которых как на территории области, так и непосредственно в черте города размещено достаточное количество.

Согласно данным Министерства Труда и Социальной Защиты, за последние годы по всей территории нашего государства возросло общее количество работников, занятых на вредных либо опасных производствах. Например, в 2017 г. упомянутый показатель составил 31,8 % от общего числа рабочих мест по стране. Согласно независимой экспертной оценке, сейчас в России насчитывается около 26,6 миллионов рабочих мест с вредными либо опасными условиями труда<sup>1</sup>.

Согласно положениям Раздела 2 Демографической политики Российской Федерации на период до 2025 г., которая утверждена Указом

---

<sup>1</sup> Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. URL: <https://rosmintrud.ru/> (дата обращения: 18.06.2020).



Президента Российской Федерации от 09.10.2007 № 1351, очевидно, что проблема негативного влияния занятости женщины на тяжелых физических работах и в условиях, которые не отвечают санитарно-гигиеническим нормам, что впоследствии приводит к негативному воздействию на репродуктивное здоровье и рождаемость в целом, волнует не только общество, но и самого законодателя. Представляется, что данные факторы можно расценивать в качестве своеобразной предпосылки для разработки и последующего принятия мер правового характера, которые были бы направлены на социальную защиту женщин<sup>1</sup>.

Очевиден тот факт, что сама продолжительность ежедневной работы оказывает значительное влияние на трудоспособность и самочувствие работников. Разумеется, точно так же это относится и к беременным женщинам, а также к женщинам, имеющих малолетних детей. Непрерывный труд в течение нескольких часов рабочего дня значительно утомляет любого работника и, как следствие, приводит к снижению уровня работоспособности к концу рабочего дня<sup>2</sup>. В связи с этим снижается производительность труда.

В Трудовом Кодексе РФ не содержится легального определения лиц с семейными обязанностями, равно как и закрепленного на законодательном уровне перечня, кто относится или может относиться к данной категории. Однако, несмотря на это, глава 41 носит название «Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями».

Ратифицированная Российской Федерацией в 2004 г. Конвенция Международной организации труда № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными

---

<sup>1</sup> Указ Президента РФ от 09.10.2007 № 1351 «Об утверждении Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года». URL: <http://kremlin.ru/acts/bank/26299> (дата обращения: 18.06.2020).

<sup>2</sup> Василиади С.М. Особенности регулирования рабочего времени женщин и лиц с семейными обязанностями // Общество: политика, экономика, право. 2016. № 3. С. 23.

обязанностями» распространяется «на трудящихся мужчин и женщин, имеющих семейные обязанности в отношении находящихся на их иждивении детей, когда такие обязанности ограничивают их возможности подготовки, доступа, участия или продвижения в экономической деятельности», а также «на трудящихся мужчин и женщин, имеющих обязанности в отношении других ближайших родственников - членов их семьи, которые действительно нуждаются в уходе или помощи, когда такие обязанности ограничивают их возможности подготовки, доступа, участия или продвижения в экономической деятельности».

Также положениями Конвенции отмечается, что для обеспечения подлинного равенства в плоскости реализации возможностей в отношении трудящихся мужчин и женщин, одной из целей национальной политики каждого государства должна заключаться в том, чтобы лица с семейными обязанностями, которые выполняют или хотят выполнять оплачиваемую работу, могли осуществлять ее. При этом важно исключить возможность дискриминации и оказать содействие в достижении гармоничного сочетания профессиональных и семейных обязанностей. Помимо этого, должны приниматься «все меры, соответствующие национальным условиям и возможностями, с тем чтобы: трудящиеся с семейными обязанностями могли осуществлять свое право на свободный выбор работы; принимались во внимание их потребности в области условий занятости и социального обеспечения»<sup>1</sup>.

На основе анализа и обобщения ряда международных норм, к работникам, выполняющим семейные обязанности, следует отнести мужчин и женщин, которые осуществляют уход за детьми. Также к этой категории относятся мужчины и женщины, осуществляющие уход за больными членами семьи. Таким образом, в качестве одной из задач государства в этой плоскости следует обозначить предоставление

---

<sup>1</sup> Конвенция Международной Организации Труда № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» (Женева 23 июня 1981 год) // СЗ РФ. 1997. № 43. Ст. 4915.

возможности таким лицам свободно распоряжаться своими способностями в отсутствие каких-либо ограничений.

Также трудовое законодательство предусматривает такие категории работников, при обращении которых работодатель обязан установить в их отношении режим неполного рабочего времени. Например, в соответствии с ч. 1 ст. 93 Трудового Кодекса РФ, работодатель обязан организовать неполный рабочий день либо же неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины на основании ее письменного заявления.<sup>1</sup>

В таком случае неполное рабочее время может быть установлено как на строго определенный срок, так и бессрочно. Конечно, более удобным вариантом будет являться письменное указание в самом заявлении того срока, на который беременная женщина просит установить ей режим неполного рабочего времени. При этом важно отметить, что срок может определяться как конкретной датой, так и указанием на определенное событие, которое должно наступить. Примером для последней ситуации может служить формулировка, в которой беременная женщина просит установить ей неполное рабочее время до окончания беременности. Отсутствие указания на временный характер условия может привести к тому, что впоследствии работодатель откажется вернуть нормальное рабочее время<sup>2</sup>.

При неполном рабочем времени труд оплачивается пропорционально тому времени, которое было непосредственно отработано. Также существует вариант оплаты труда в зависимости от так называемой выработки. Важно отметить, что не может быть гарантирована оплата труда, которая составляла бы ниже минимального размера, закрепленного на законодательном уровне. Согласно положениям ст. 133

---

<sup>1</sup> Красноярова Е.В. Особенности регулирования труда лиц с семейными обязанностями // Вестник Иркутского государственного технического университета. 2014. № 5. С. 241.

<sup>2</sup> Василиади С.М. Особенности регулирования рабочего времени женщин и лиц с семейными обязанностями. // Общество: политика, экономика, право. 2016. № 3. С. 26.

Трудового Кодекса РФ данная гарантия распространяется исключительно на работников, которые полностью отработали предусмотренную для них норму рабочего времени и выполнили нормы труда, которые были установлены для них, в полном объеме. Разумеется, лица, которые осуществляют свою трудовую функцию в пределах нормального рабочего времени, абсолютно равны в правах с теми работниками, в отношении которых установлен режим неполного рабочего времени. Например, одними из самых распространенных выражений данного равенства являются предоставление полного ежегодного отпуска, который, соответственно, является оплачиваемым; в трудовой стаж время работы будет засчитываться как нормальное рабочее время; выходные и праздничные дни полностью сохраняются и предоставляются согласно трудовому законодательству. Конечно, прочие права, присутствующие в сфере данных правоотношений, аналогично будут сохранены за таким работником.<sup>1</sup>

Как уже неоднократно упоминалось выше, общие нормы Трудового Кодекса РФ аналогично распространяются, в том числе, на женщин и лиц с семейными обязанностями. Разумеется, что данное положение касается указанной категории работников также в части регулирования режима рабочего времени. Однако нельзя игнорировать тот факт, что в Трудовом Кодексе РФ содержится ряд норм, которые содержат в себе льготы и гарантии, предоставляемые женщинам и лицам с семейными обязанностями.

Например, согласно положениям ч. 1 ст. 93 Трудового Кодекса РФ, работодатель имеет обязательство в силу закона установить неполный рабочий день или неделю для одного из родителей, который имеет ребенка в возрасте до четырнадцати лет. Важно отметить, что данная процедура также осуществляется по просьбе одного из родителей, то есть носит

---

<sup>1</sup> Василиади С.М. Особенности регулирования рабочего времени женщин и лиц с семейными обязанностями. // Общество: политика, экономика, право. 2016. № 3. С. 28.

заявительный характер. Это же положение аналогично распространяется на лиц, которые имеют ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, а также в случае, если лицо осуществляет уход за больным членом семьи. Здесь следует обратить внимание на следующую особенность – обязательным будет являться наличие соответствующего медицинского заключения. Разумеется, такое заключение должно быть составлено и выдано в соответствии с действующим законодательством государства.

Само закрепление такого права на законодательном уровне как раз означает, что несмотря даже на определенную специфику такой категории работников, как женщины и лица с семейными обязанностями, в том числе в плоскости правового регулирования деятельности, все же ряд вопросов решается на общих основаниях. Как следует из анализа нормы, приведенной выше, в случае возникновения у одного из родителей потребности в установлении режима неполного рабочего дня или недели, такой вопрос будет решаться по соглашению с работодателем, что и будет являться проявлением общего порядка в процессе осуществления трудовой деятельности.

Также необходимо обратить внимание на один из пробелов в трудовом законодательстве Российской Федерации. Трудовой Кодекс РФ в ст. 94 устанавливает ежедневную продолжительность рабочего времени для некоторых категорий работников. К ним, например, отнесены лица моложе восемнадцати лет, инвалиды, работники, занятые на работах с вредными или опасными условиями труда.

Исходя из вышеупомянутого тезиса, многие авторы различной юридической литературы, как теоретики, так и практики, считают вполне логичным закрепление предельной продолжительности ежедневной работы для беременных женщин и женщин, занимающихся воспитанием детей в возрасте до полутора лет. Обусловлено данное предложение, опять же, определенной спецификой указанной категории работников – им необходимо совмещать трудовую деятельность и осуществление семейных

обязанностей.

Врачи-физиологи настаивают, что для качественного функционирования работников, в отсутствие чрезмерного переутомления и нагрузки, продолжительность рабочего времени в рамках одного дня не должна превышать 7-8 часов.

Соответственно, данным уточнением рядом ученых-юристов предлагается дополнить положения ст. 94 Трудового Кодекса РФ.

Говоря о дополнениях и изменениях трудового законодательства на территории Российской Федерации, следует упомянуть Проект Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной и удаленной работы»<sup>1</sup>. Впервые появляется понятие дистанционного работника, которым признаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе. В целом на дистанционных работников распространяются общие нормы трудового права с учетом особенностей, на который посчитал необходимым обратить свое внимание законодатель. Однако в плоскости применения данного законопроекта к женщинам и лицам с семейными обязанностями интерес представляет немного другая сторона вопроса.

Данный проект вводит такие понятия, как «дистанционная (удаленная) работа», «временная дистанционная (удаленная) работа», «комбинированная дистанционная (удаленная) работа».

Согласно положениям указанного проекта, дистанционной (удаленной) работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или

---

<sup>1</sup> Проект Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной и удаленной работы» // Российская газета. 2020. № 98.

косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет».

Временной дистанционной (удаленной) работой является режим работы, предусматривающий временное выполнение трудовой функции работника, работающего на основании трудового договора, вне стационарного рабочего места, находящегося под контролем работодателя.

Комбинированной дистанционной (удаленной) работой является режим работы, включающий работу на стационарном рабочем месте и дистанционную (удаленную) работу.

Подобное разнообразие режимов рабочего времени, безусловно, позволит женщинам и лицам с семейными обязанностями более качественно совмещать свою непосредственную трудовую функцию с осуществлением семейных обязанностей, так как сама по себе возможность работы в том числе из дома в некоторой части предполагает своеобразное варьирование времени. Такое варьирование как раз положительно скажется в том числе на продуктивности, например, работницы с малолетним ребенком, так как она получит возможность уделять достаточное количество внимания ребенку, при этом не жертвуя работой.

Ввиду сложившейся практики в сфере трудовых правоотношений, уже считается традиционным подход, согласно которому запрещается привлекать к сверхурочной работе беременных женщин и женщин, которые имеют детей младшего возраста. Делается это, опять же, для охраны здоровья таких работниц. Такой подход нашел и законодательное закрепление. Пункты 1 и 5 Рекомендации МОТ от 1952 г. № 95 «Об охране материнства» содержат прямое указание на то, что беременные женщины и женщины, осуществляющие грудное вскармливание ребенка, не должны

привлекаться к сверхурочному труду.<sup>1</sup> Однако здесь необходимо отметить, что согласно положениям Трудового Кодекса РФ данное ограничение распространяется исключительно на беременных женщин. С письменного согласия к сверхурочной работе могут быть привлечены женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет. Также, согласно ст. 99 Трудового Кодекса РФ, эта категория работниц обязательно должна быть ознакомлена с правом отказаться от такой работы, причем на официальном уровне.

Чаще всего похожие ситуации возникают при разрешении вопроса о работе в ночное время. К ней, в соответствии со ст. 96 Трудового Кодекса РФ, не могут быть допущены беременные женщины в принципе. Женщины, занимающиеся воспитанием детей до трех лет, опять же могут привлекаться исключительно с письменного согласия. В случае с выполнением работы в ночное время добавляется еще одно условие – работа, к которой привлекается женщина, имеющая ребенка в возрасте до трех лет, не должна быть ей запрещена ввиду медицинского заключения, оформленного и выданного надлежащим образом. Разумеется, в данной ситуации у женщины также существует право отказа от выполнения такой работы, с которым она должна быть соответственно ознакомлена.

Но вместе с тем, возвращаясь к положениям вышеупомянутой Рекомендации, можно заметить, что в тех же пп. 1 и 5 содержится указание на то, что женщины, занимающиеся воспитанием ребенка в возрасте до полутора лет, в принципе не должны быть привлечены к осуществлению какой-либо работы в ночное время.

Соответственно, исходя из обобщающего анализа норм Трудового Кодекса РФ и Рекомендации МОТ от 1952 г. № 95 «Об охране материнства», можно сделать вывод о том, что для беременных женщин ряд предоставляемых гарантий будет являться более широким, чем для женщин, занимающихся воспитанием детей в возрасте до полутора и трех

---

<sup>1</sup> Рекомендация Международной Организации Труда от 1952 г. № 95 «Об охране материнства» // Ведомости Верховного Совета СССР. 1973. № 40.



лет. Конечно, отчасти это не отвечает самой цели Рекомендации МОТ от 1952 г. № 95 «Об охране материнства» и создает некоторые пробелы в регулировании деятельности таких категорий работников.

Отдельно необходимо обратить внимание на обязательное наличие письменного согласия при привлечении к сверхурочной работе и работе в ночное время женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, а также отсутствие медицинского заключения, которое запрещало бы привлекать работницу к подобным видам профессиональной деятельности. В связи с данной особенностью представляется целесообразным дополнить ст. 96 и 99 Трудового Кодекса РФ соответствующими положениями.

Также нужно отметить, что на законодательном уровне регулируется такой специфический режим работы, как ненормированный рабочий день. В случае установления в отношении какого-либо работника этого режима, по распоряжению работодателя сотрудник может быть привлечен к выполнению работы за пределами рабочего времени. Однако происходить это может лишь при непосредственной необходимости и эпизодически. Ненормированный рабочий день регулируется положениями ст. 101 Трудового Кодекса РФ.

Разумеется, ввиду обозначенной специфики вышеупомянутого режима работы, устанавливаться этот режим может в отношении не всех сотрудников. Например, не может быть установлен такой режим в отношении работников, для которых в соответствии с положениями ст. 94 Трудового Кодекса РФ устанавливается предельная норма ежедневной работы. И тогда, как уже было обозначено ранее, вполне логичным и оправданным представляется внесение в ст. 94 Трудового Кодекса РФ положений, закрепляющих предельную продолжительность ежедневной работы в отношении беременных женщин и женщин, которые занимаются воспитанием детей до полутора лет. Данное дополнение может быть внесено с целью, опять же, ограничения негативного воздействия на здоровье как самой женщины, так и ее ребенка, так как привлечение к

сверхурочной работе или работе в ночное время, безусловно, вполне в состоянии оказать негативное влияние на организм в целом.

Также дополнительные гарантии в отношении женщин содержит ст. 320 Трудового Кодекса РФ, а именно – на законодательном уровне закрепляется 36-часовая рабочая неделя для тех женщин, которые работают в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. В отношении данного вопроса важно отметить, что заработная плата таким работницам выплачивается в полном объеме, то есть равнозначно с полной рабочей неделей.

Разумеется, весьма высока вероятность возникновения ситуации, когда работница осуществляла свою трудовую функцию за пределами обозначенной 36-часовой недели, а работодатель, в свою очередь, отвечал отказом на требование об оплате такого труда. И действительно, суды уже неоднократно разрешали подобные вопросы в заседаниях.

В процессе разрешения такой ситуации подлежал выяснению ряд обстоятельств, среди которых присутствовали следующие:

— Устанавливалась ли для женщины 36-часовая рабочая неделя, закрепленная в коллективном или трудовом договоре, локальном нормативном акте организации;

— Была ли женщина привлечена к работе за пределами 36-часовой рабочей недели по инициативе работодателя или с его ведома;

— Выполнялась ли фактически такая сверхурочная работа;

— Было ли оплачено работодателем выполнение сверхурочной работы, осуществленной за пределами 3-часовой рабочей недели<sup>1</sup>.

Здесь важно отметить, что установление в отношении женщины, осуществляющей свою трудовую функцию в районах Крайнего Севера и на местностях, приравненных к ним, 36-часовой рабочей недели – это

---

<sup>1</sup> Обзор Верховного суда Российской Федерации практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70499156/> (дата обращения: 18.06.2020).

обязанность любого работодателя, но не его право. Об этом же говорит сложившаяся судебная практика.

Так, городским судом г.Петрозаводска были удовлетворены требования соистец к работодателю-банку о взыскании дополнительной оплаты в рамках переработанного времени.

В процессе разрешения данного спора судом было установлено, что соистецы действительно работали в банке, соответственно, в качестве рабочего места был установлен кредитно-кассовый офис. В отношении женщин была установлена пятидневная рабочая неделя. Ее продолжительность составляла 40 часов, в то время как в соответствии с законодательством Российской Федерации продолжительность рабочей недели должна составлять 36 часов, так как город Петрозаводск относится к местности, приравненной к районам Крайнего Севера. Данное обстоятельство подтверждается положениями Перечня районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, утвержденного постановлением Совета Министров СССР от 3 января 1983 г. № 12.

Суд, в свою очередь, ссылаясь на нормы, закрепленные в ст. 320 Трудового Кодекса РФ.

Согласно положениям названной статьи, для работниц, осуществляющих свою трудовую функцию в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним, не может быть установлена рабочая неделя, продолжительность которой превышала бы 36 часов. Соответственно, работодатель не вправе при заключении коллективного либо индивидуального трудового договора самостоятельно увеличивать ее продолжительность в обход действующего законодательства.

Исходя из фактических обстоятельств дела, суд однозначно установил, что для соистец была установлена рабочая неделя продолжительностью в 40 часов. Таким образом, суд пришел к выводу, что у соистец действительно имела место работа, осуществляемая ими за

пределами рабочего времени. Соответственно, заявленные требования об оплате сверхурочной работы являются законными и обоснованными.

Вышестоящая судебная инстанция также согласилась с данным решением суда. Более того, она признала несостоятельными доводы ответчика, основанные на положениях ст. 99, 152, 320 Трудового Кодекса РФ, в которых работодатель ссылался на то, что ст. 320 однозначно не обязывает его к установлению 36-часовой рабочей недели для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним. Следовательно, по мнению ответчика, работодатель вправе установить более длительную рабочую неделю, при этом не производя дополнительных выплат к заработной плате<sup>1</sup>.

Как уже указывалось ранее, работа женщин в районах Крайнего Севера и на местностях, приравненных к ним, регулируется отдельно в части установления продолжительности рабочей недели. Следовательно, согласно положениям законодательства относительно этого вопроса, безусловно и однозначно работа, выполняемая за пределами рабочей недели, подлежит дополнительной оплате, в отсутствие каких-либо исключений, в связи с чем можно привести еще один наглядный пример из сложившейся судебной практики.

В деле, которое было рассмотрено Княжпогостским районным судом, по иску ряда соистцов к работодателю-ЖКХ о взыскании невыплаченной заработной платы, было установлено следующее. Соистцы состояли с ответчиком в официальных трудовых отношениях, занимая должность вахтеров общежития. В ходе рассмотрения данного дела, судом были проанализированы табели учета рабочего времени соответствующих сотрудников. Исходя из осуществлённого анализа было однозначно установлено, что у каждого из сотрудников имелась определенная

---

<sup>1</sup> Обзор Верховного суда Российской Федерации практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70499156/> (дата обращения: 18.06.2020).

переработка, однако отсутствовала оплата сверхурочных часов в полном объеме. Таким образом, основываясь на совокупности приведенных сторонами и выявленных самостоятельно в процессе разрешения спора, суд посчитал возможным удовлетворить требования работников о дополнительной оплате осуществленной сверхурочной работы.

Еще один спор был рассмотрен Интинским городским судом. В данном случае разрешался спор между истцом-работником и ЗАО-работодателем соответственно. В основании спора также лежало требование о взыскании заработной платы за сверхурочные часы. В самом исковом заявлении истица указала, что, согласно положениям заключенного трудового договора, в ее отношении была установлена 36-часовая рабочая неделя, предоставлялся один выходной день. Однако фактически трудовая функция осуществлялась ей в течение 8 часов в день вместо обозначенных 6. Следовательно, имеется переработка по 2 часа в день в отсутствие надлежащей оплаты.

Рассматривая данный спор, судом была учтена норма рабочего времени в соответствии с утвержденным производственным календарем, а также факт закрепления в самом трудовом договоре с истицей 36-часовой рабочей недели. Более того, в массиве локальных нормативных актов ответчика имелось отдельное Положение об оплате труда работников. Также суд обратил внимание на фактически произведенную оплату, которая была достоверно установлена на основании расчетных листов.

Таким образом, учитывая в совокупности элементы доказательственной базы, суд пришел к выводу, что действительно имеется переработка, которая не оплачена ответчиком-работодателем<sup>1</sup>.

Представляется, что подобная судебная практика, направленная на защиту предоставленных в силу закона определенных гарантий, является

---

<sup>1</sup> Обзор Верховного суда Российской Федерации практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70499156/> (дата обращения: 18.06.2020).

верной.

Однако нельзя игнорировать тот факт, что, несмотря на наличие в целом позитивной судебной практики, все же ст. 259 Трудового Кодекса РФ нуждается в некоторых изменениях, так как подвергаются определенному сомнению нормы дифференциации, содержащиеся в ней. Исходя из прямого толкования упомянутой нормы, можно сделать вывод о том, что, например, родителю, который занимается воспитанием ребенка в отсутствие второго родителя соответственно, будет достаточно сложно его оставить для того, чтобы уехать в рабочую командировку. Тот же самый вопрос имеет место быть в случае с осуществлением трудовой функции в ночное время. Представляется, что направление работника в командировку, следует оформлять также путем составления письменного соглашения между работником и работодателем. Точно так же следует оформлять прочие отношения, смежные с отклонением от нормальных условий труда. Более того, трехлетний и пятилетний возраст ребенка, закрепленный в ч. 2 и 3 ст. 259 следует изменить на шестнадцатилетний с расчетом на то, что ребенок такого возраста в состоянии позаботиться о себе в отсутствие родителя надлежащим образом.

Подытоживая все вышеописанные тезисы, можно полагать, что в случае принятия ряда взаимосвязанных и взаимосогласованных мер, направленных в том числе на дополнительное регулирование рабочего времени женщин и лиц с семейными обязанностями, можно ожидать исключительно позитивного влияния в данном вопросе. А именно – в данных нормах будут учтены такие немаловажные элементы, как физико-психологическое состояние работников, относящихся к данной категории, особенности женского организма и в целом их важная социальная роль в семье. Также следует уделить внимание охране труда в связи с материнством. Принятие во внимание ряда указанных особенностей в состоянии обеспечить оптимальный режим работы женщин и лиц с семейными обязанностями и, как следствие, их высокую продуктивность,

несмотря даже на имеющуюся специфику.

### 3.2 Особенности времени отдыха женщин и лиц с семейными обязанностями

Равно как в случае с рабочим временем женщин и лиц с семейными обязанностями, время отдыха данной категории работников также имеет свои особенности, несмотря на то, что трудовое законодательство в целом определяет лишь общие правила предоставления отдыха за конкретный период (например, в течение рабочего дня, календарных суток, недели или года). Разумеется, что все вопросы, связанные с порядком использования времени отдыха, являются исключительным правом самого работника<sup>1</sup>. Но однако время отдыха женщин и лиц с семейными обязанностями также можно рассмотреть в качестве основания для дифференциации, так как именно оно в том числе позволяет отделить данную категорию работников от прочих.

Чтобы достоверно раскрыть суть данного процесса, необходимо обратиться к положениям ст. 255-258 Трудового Кодекса РФ, которые говорят о следующем:

— Женщины могут реализовать свое право на отпуск по беременности и родам при условии выданного и оформленного надлежащим образом листка нетрудоспособности. Длительность такого отпуска составит 70 календарных дней, в случае многоплодной беременности – 84 календарных дня до родов. После родов, по общему правилу, женщине также предоставляется отпуск длительностью в 70 календарных дней, в случае родов с осложнениями отпуск составляет 86 календарных дней, а при рождении двух и более детей – 110 календарных дней. Также должна осуществляться выплата соответствующего пособия по государственному социальному страхованию в закреплённом на

---

<sup>1</sup> Верховцев В.А. Комментарий официальных органов к Трудовому кодексу РФ. М.: ИНФРА, 2018. С. 556.

законодательном уровне размере.

— Женщине может быть предоставлен отпуск по уходу за ребенком, пока последний не достигнет возраста трех лет. Здесь важно отметить, что данный вид отпуска носит заявительный характер, то есть предоставляется по заявлению самой женщины. Также осуществляется выплата пособия, порядок и сроки выплаты которого устанавливаются соответствующим федеральным законом. Отпуск по уходу за ребенком может быть использован женщиной сразу полностью либо частично отцом ребенка, бабушкой или дедушкой – в целом, любым родственником, который фактически осуществляет уход за таким ребенком.

— В то время как женщина находится в отпуске по уходу за ребенком, она также может продолжать осуществлять свою трудовую функцию на условиях неполного рабочего дня. Здесь точно так же, как и в предыдущем случае, действует заявительный характер. Возможна в том числе работа на дому. При этом право на получение соответствующего пособия сохраняется в полном объеме. Немаловажной особенностью является то, что в период реализации женщиной права на такой отпуск, за ней сохраняется соответствующая должность.

— Те работники, которые приняли решение об усыновлении ребенка, также имеют право на отпуск. Отпуск распространяется на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка. При одновременном усыновлении двух и более детей длительность отпуска составит 110 календарных дней. Точно так же по желанию работников, усыновивших ребенка, им может быть предоставлен отпуск по уходу за ребенком в возрасте до трех лет. Но важно отметить, что в случае, если усыновление происходит обоими супругами, такие отпуска будут предоставлены лишь одному из них согласно договоренности.

— Женщины, которые осуществляют свою трудовую функцию, но при этом имеют детей в возрасте до полутора лет, имеют право



рассчитывать на дополнительные перерывы, связанные с кормлением ребенка. Такие перерывы должны предоставляться не реже, чем через каждые три часа, а их продолжительность должна составлять не менее 30 минут. Если женщина имеет двух и более детей в возрасте до полутора лет, тогда продолжительность указанного перерыва должна составлять не менее часа. Более того, по заявлению работницы вышеупомянутый перерыв может быть присоединен к перерыву для отдыха и питания. Также он может переноситься на начало либо конец рабочего дня с учетом соответствующего сокращения. Перерывы, связанные с кормлением ребенка, подлежат включению в общую продолжительность рабочего времени и должны быть также оплачены в размере среднего заработка.

— Перед отпуском по беременности и родом либо же после него женщина может уйти в ежегодный оплачиваемый отпуск. При этом в данном случае не будет учитываться стаж работницы у работодателя.

— В соответствии с положениями ст. 262 Трудового Кодекса РФ, в целях ухода за детьми-инвалидами одному из родителей могут быть предоставлены четыре дополнительных выходных дня в пределах месяца. Необходимо отметить, что предоставление таких выходных также носит заявительный характер (необходимо письменное заявление родителя), а также эти выходные будут считаться оплачиваемыми. Помимо этого, выходные могут быть использованы одним из родителей либо же разделены по соглашению. Оплата каждого из предоставленных выходных дней должна быть произведена в размере среднего заработка. Порядок устанавливается соответствующим федеральным законом.

— Некоторым категориям работников, к которым относятся, в частности, работники, имеющие двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет либо работники, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокая мать, занимающаяся воспитанием ребенка в возрасте до восемнадцати лет, равно как и одинокий отец, воспитывающий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, положениями коллективного

договора могут быть установлены ежегодные дополнительные отпуска. Однако такие отпуска не будут являться оплачиваемыми и их продолжительность не может превышать 14 календарных дней. Также необходимо письменное заявление самого работника.

Разумеется, достаточно важной гарантией для беременной женщины будет являться предоставление ей права на использование отпуска по беременности и родам. Закреплено это право положениями ст. 3 Конвенции МОТ № 103 «Об охране материнства».

Еще одно, скорее неофициальное название отпуска по беременности и родам – это «декретный отпуск». Данный отпуск носит подобное название, так как впервые был закреплен на законодательном уровне Советом Народных Комиссаров в 1917 г. Путем принятия Декрета «О пособии по беременности и родам». Тогда женщина получила право на сохранение за ней соответствующего рабочего места, а также на предоставление отпуска, длительность которого составляла 112 календарных дней. То есть 8 недель до родов и 8 недель после. При желании матери такой отпуск мог быть продлен до года.

Таким образом, можно сделать вывод, что данный вид гарантии является одним из самых первых, именно его законодатель посчитал необходимым воплотить в первую очередь. Действительно, женщине, которая родила ребенка, необходимо знать, что ее рабочее место будет сохранено за ней, равно как и заработная плата. В противном случае женщина, а также сам ребенок, могут начать испытывать значительные финансовые трудности, что, безусловно, отразится на обоих далеко не в позитивном ключе.

Важно отметить, что с развитием как самого государства, так и общества, нормы, которые были упомянуты выше, претерпевают определенные изменения и совершенствуются в соответствии с нуждами людей.

Достаточное количество пробелов и несоответствий в плоскости

норм трудового права могут быть выявлены на этапе осуществления правоприменительной практики судами различных инстанций. Например, Конституционным Судом Российской Федерации<sup>1</sup>.

Согласно положениям, содержащимся в ч. 4 ст. 261 Трудового Кодекса РФ, расторжение с определенными категориями работников по инициативе работодателя не допускается. К таким категориям законодателем отнесены следующие лица:

- Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- Одиноким матери, воспитывающие детей в возрасте до четырнадцати лет;
- Одиноким матери, воспитывающие детей-инвалидов в возрасте до восемнадцати лет»
- Прочие лица, занимающиеся воспитанием таких детей в отсутствие матери.

Соответствие данных положений нормам, закрепленным в Конституции РФ, оспаривалось гражданином О. Он являлся отцом троих малолетних детей. Один из детей еще не достиг возраста трех лет, а другой являлся инвалидом.

Жена заявителя не работала, однако фактически осуществляла уход за детьми. Сам же заявитель незадолго до обращения был уволен с работы в связи с сокращением численности штата работников.

Обращаясь в Конституционный Суд РФ, заявитель указывал на неконституционность положений, содержащихся в ч. 4 ст. 261 Трудового Кодекса РФ. Выражается она, по его мнению, в следующем.

Данная норма, как известно, не предоставляет отцу ребенка, который еще не достиг возраста трех лет, право реализации гарантий, в том числе распространяющихся на ситуации, возникающие при увольнении, которые

---

<sup>1</sup> Постановление Конституционного Суда РФ от 15.12.2011 № 28-П «По делу о проверке конституционности части четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А.Е. Остаева». // Российская Газета. 2011. № 296.

предоставлены матери такого ребенка. Вместе с тем, Конституция РФ наделяет мать и отца равными правами и обязанностями по содержанию и воспитанию ребенка. Таким образом, позиция заявителя заключается в том, что подобное лишение отца аналогичных прав на дополнительные гарантии, в том числе при увольнении, противоречит названным положениям Конституции РФ. А именно – речь идет о нормах ч. 2 ст. 7, ст. 19, ч. 1 и 2 ст. 38. Следовательно, подобное неравноправие приводит к дискриминации по половому признаку. И, более того, отсутствует согласованность с нормами Конвенции МОТ «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями», закрепленных в п. 1 ст. 1 и ст. 4<sup>1</sup>.

Сам факт того, что Пленумом Верховного суда Российской Федерации было принято Постановление «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» может однозначно свидетельствовать о том, что пробелы относительно регулирования трудовой деятельности женщин и лиц с семейными обязанностями существуют не только в области правоприменительной практики, но и в массиве трудового законодательства в целом.

Например, ч. 2 п. 20 указанного Постановления закрепляет следующее: «Женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком с сохранением права на получение пособия по обязательному социальному страхованию и при этом работающей на условиях неполного рабочего времени или на дому, ежегодный оплачиваемый отпуск не предоставляется, поскольку использование двух и более отпусков одновременно Трудовой кодекс Российской Федерации не предусматривает»<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Постановление Конституционного Суда РФ от 15.12.2011 № 28-П «По делу о проверке конституционности части четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А.Е. Остаева». // Российская Газета. 2011. № 296.

<sup>2</sup> Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 г. № 1 г. Москва «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних». // Российская Газета. 2014. № 27.

Следовательно, возникает некоторая неопределенность относительно возможности предоставления права именно на основной ежегодный оплачиваемый отпуск. Отпуск по уходу за ребенком до полутора лет, очевидно, относится законодателем к дополнительным отпускам и не оплачивается.

Согласно же положениям ст. 11.1, 11.2 Федерального Закона «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» лицу, которое фактически осуществляет уход за ребенком, предоставляется ряд гарантий:

- Выплата ежемесячного пособия;
- Сохранение права на такое ежемесячное пособие в случае, если лицо осуществляет рабочую функцию в условиях неполного рабочего времени или на дому;
- Ежемесячное пособие выплачивается в размере 40 % от среднего заработка застрахованного лица, но в размере не менее, чем установлено законом<sup>1</sup>.

Важно также обратить внимание на следующую особенность. Лицо, которое осуществляет уход за ребенком и при этом работает в установленных условиях неполного рабочего времени, однозначно имеет право на основной отпуск. Данное положение закреплено в ст. 93 Трудового Кодекса РФ.

Тогда следует сделать вывод, что лицо вполне может использовать предоставленное ему законом право на ежегодный отпуск, если оно возникло. Ввиду данной особенности, соответственно, следует скорректировать те неточности, которые на данный момент присутствуют в положениях ч. 2 п. 20 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации, которое упоминалось выше.

---

<sup>1</sup> Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» от 29.12.2006 № 255-ФЗ. // СЗ РФ. 2010. № 50. Ст. 6601.

Следует отметить, что к числу наиболее распространенных нарушений специальных норм трудового законодательства в вопросах, связанных с осуществлением трудовой функции женщинами и лицами с семейными обязанностями можно отнести следующие:

— Несоблюдение работодателями ограничений, предусмотренных для женщин и лиц с семейными обязанностями, на производствах с вредными или опасными условиями труда;

— Несоблюдение аналогичных ограничений для этой же категории работников на работах, которые будут связаны с подъемом либо перемещением вручную тяжестей, которые могут превышать предельно допустимые нормы.

— В отношении беременных женщин не производится оплата по листам нетрудоспособности, выданными в связи с беременностью и родами;

— В отношении этой же категории работниц не производится оплата различных отпусков, закрепленных на законодательном уровне;

— Непредставление беременным женщинам таких отпусков в принципе.

Конечно, зачастую подобные нарушения или игнорирование норм трудового права обусловлены тем, что сам работодатель не знает банальных основ либо же намеренно злоупотребляет правом. Учитывая вероятность подобного поведения со стороны работодателя, представляется необходимым возложить на государственные органы деятельность, связанную с адекватной и всесторонней оценкой противоправных действий работодателей, а также разработку мер ответственности, которые были бы соразмерны их поступкам.

Важно обратить внимание на то, что, к сожалению, среди положений 41 главы Трудового Кодекса РФ практически отсутствуют нормы, которые бы содержали гарантии для лиц, осуществляющих уход за членами семьи, нуждающимися в непосредственной помощи. К данной категории зачастую

относят не только детей, но и пожилых родителей и иных родственников, которые не способны позаботиться о себе самостоятельно. Вероятно, стоит внести в данную норму ряд изменений в отношении тех работников, которые занимаются уходом за подобными категориями лиц, в частности, в плоскости предоставления соответствующих дополнительных отпусков.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На основании совокупности проблем, рассмотренных в настоящей выпускной квалификационной работе, можно сделать однозначный вывод о том, что поддержка семьи, материнства, отцовства и детства на данном этапе развития государства и общества в целом, безусловно, является приоритетной задачей. На самом деле, поддержка указанных сфер жизни является приоритетной задачей не только для нашего государства, но и для любого демократического государства в целом, так как она имеет особую социальную значимость и, как следствие, предполагает наличие и создание новых правовых механизмов, призванных обеспечить эффективную защиту, которая бы качественно коррелировала с целями социальной и экономической политики.

Несмотря на то, что на данный момент у нас на законодательном уровне провозглашено правовое равенство прав, все же возможности работников от равенства далеки, они не одинаковы. Не все категории работников в равной степени могут осуществлять свои права, в том числе в сфере трудового права. Обстоятельств для этого великое множество: инвалидность, возраст, физиологические особенности женского организма, в том числе детородная функция, наличие семейных обязанностей и так далее. В связи с данным обстоятельством в законодательстве применяются специальные нормы, нормы дифференциации, которые как раз созданы для того, чтобы установить некоторые особенности регулирования труда отдельных категорий работников, среди которых вполне закономерно занимают свое место женщины и лица с семейными обязанностями.

Необходимо отметить, что во всем массиве законодательства Российской Федерации существует определенное единство той части законодательного массива, которая регулирует именно труд женщин и лиц с семейными обязанностями. Касается это, например, вопросов заключения трудового договора, вопросов регулирования рабочего времени и времени отдыха – то есть тех основных моментов, которые представляют первичный



интерес как для работников, так и для работодателей. Разумеется, в общем оформлении трудовых отношений с женщинами и лицами с семейными обязанностями происходит на базе общих норм трудового права, действующих в Российской Федерации, однако все же существуют исключения и особенности, которые устанавливаются законодателем именно для данной категории в силу определенной специфики. Именно эти особенности, в том числе рассмотренные в настоящей выпускной квалификационной работе, и будут являться основаниями для дифференциации правового регулирования трудовой деятельности женщин и лиц с семейными обязанностями.

В качестве своеобразного итога настоящей выпускной квалификационной работы, ниже приведены тезисы, позволяющие максимально наглядно увидеть и усвоить основные основания, позволяющие проводить качественную дифференциацию указанной категории работников.

Законодательством установлены гарантии для женщин и лиц с семейными обязанностями, среди которых можно выделить следующие:

- Запрет на осуществление необоснованного отказа в заключении трудового договора;
- Ограничение прав в зависимости от пола;
- Установление преимуществ в зависимости от пола;
- Запрет на отказ в заключении трудового договора с женщиной по мотивам беременности или наличия детей;
- Запрет на установление испытаний при приеме на работу для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет.

Несмотря на то, что трудовой договор с женщинами и лицами с семейными обязанностями по большей части заключается на базе общих положений трудового права, все же данный процесс имеет свои особенности.

Также существует ряд запретов и ограничений для женщин при

устройстве на работу в плоскости осуществления определенного перечня работ:

- Запрет принимать женщин на определенные виды работ;
- Ограничение в отношении применения труда женщин на некоторых видах работ;
- Запрет на применение женского труда на работах, которые связаны с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы;
- Беременные женщины и женщины, имеющие детей, не достигших трехлетнего возраста, не должны привлекаться к работам, которые выполняются вахтовым методом;
- Как уже упоминалось выше, испытание при приеме на работу не устанавливается для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет.

На практике работодателями нарушается запрет необоснованного отказа в приеме на работу женщин и лиц с семейными обязанностями – за это предусмотрена как административная, так и уголовная ответственность работодателей.

Осуществляя прием женщин и лиц с семейными обязанностями на работу, работодатель обязательно должен помнить о том, что в отношении данной категории работников устанавливаются особые условия труда, среди которых можно выделить:

- Ряд общих ограничений, предусмотренных для данной категории граждан;
- Установление сокращенной продолжительности рабочего времени;
- В случае с беременной женщиной – запрет на направление ее в служебные командировки, привлечение к сверхурочным работам, работам в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни;

— Предоставление различных льгот, связанных с отдыхом — дополнительных перерывов, включаемых в рабочее время, дополнительных оплачиваемых выходных дней, и др.

Также представляется целесообразным обратить внимание на возможность, предусмотренную Проектом внесения изменений в Трудовой Кодекс РФ, распространяющуюся в том числе на женщин и лиц с семейными обязанностями, работать дистанционно. Безусловно, режим дистанционной работы для женщин и лиц с семейными обязанностями является одним из самых оптимальных режимов рабочего времени, так как он позволяет качественно совмещать и выполнение трудовой функции, и осуществление семейных обязанностей в достаточном объеме в обоих случаях. Более того, согласно положениям данного законопроекта, в трудовом договоре с дистанционным работником может быть предусмотрено положение о компенсации расходов, связанных с использованием работником личного оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации, что тоже немаловажно, так как позволяет женщинам и лицам с семейными обязанностями в некотором роде оптимизировать бюджет и, пусть ненамного, но все же увеличить доход.

Для общего совершенствования защиты прав женщин и лиц с семейными обязанностями предлагается внести следующие изменения.

— Довести до работодателей необходимость трудоустройства женщин и лиц с семейными обязанностями и, возможно, введением поощрения за трудоустройство соответствующих категорий граждан.

— Квотирование рабочих мест для женщин. Данная мера позволит увеличить процент женщин, привлеченных к работе. Эта мера, безусловно, необходима, так как, согласно статистике, приведенной в тексте настоящей выпускной квалификационной работы, гендерный разрыв на рынке труда все еще является значительным, хотя в последнее время наблюдается позитивная тенденция к его сокращению.

— Осуществление выплат, действующих в период пандемии, для женщин, которые не являются официально трудоустроенными, на регулярной основе. Да, безусловно, данное предложение является достаточно смелым, однако очевиден тот факт, что женщины, лишенные официального трудоустройства, либо не имеют работы в целом, либо довольствуются так называемой «черной» заработной платой, которая может варьироваться в неограниченных пределах. Именно таким категориям женщин и лиц с семейными обязанностями необходима регулярная помощь и поддержка государства в виде стабильных фиксированных выплат.

Исследование различных проблем регулирования рабочего времени и времени отдыха женщин и лиц с семейными обязанностями позволило выделить следующие недостатки в правовом регулировании и правоприменительной практики:

— На женщин распространяются общие правила, регулирующие режим рабочего времени. Норм, устанавливающих особый режим для женщин, в Трудовом кодексе незначительное количество. Следовательно, в данной плоскости необходимо провести значительное дополнение норм трудового права.

— В Трудовом Кодексе РФ отсутствует понятие «лица с семейными обязанностями», которое было бы легальным, закрепленным на законодательном уровне. Также отсутствуют соответствующие критерии отнесения лиц к данной категории. Следовательно, необходимо закрепить указанные моменты официально, путем внесения изменений непосредственно в Трудовой Кодекс РФ.

— Ст. 259 ТК РФ нуждается в значительном изменении. Думается, что следует закрепить направление работника, занимающегося воспитанием ребенка, в служебную командировку, равно как и прочие отклонения от нормальных условий труда, в письменной форме, путем представления согласия такого работника. Трехлетний и пятилетний возраст ребенка,

закрепленный в соответствующих нормах, следует изменить на шестнадцатилетний.

— Необходимо закрепить гарантии для лиц, которые осуществляют уход за членами семьи, неспособными позаботиться о себе самостоятельно. При этом объем предоставляемых гарантий должен быть соразмерен объему гарантий, которые представляются лицам, занимающимся уходом за ребенком и его воспитанием.

Подводя общий итог, необходимо сказать, что, конечно, учитывая общие тенденции развития общества и государства, развитие трудового законодательства в последующие периоды должно осуществляться с упором на расширение ряда гарантий для уязвимых категорий работников. Вместе с тем, определенно должны сохраняться те нормы права, которые отвечают современным нуждам.

Специальные нормы, которые содержатся в главе 41 Трудового Кодекса РФ, нуждаются в значительной доработке и некотором переосмыслении с учетом соблюдения общепризнанных принципов международного трудового права, национальных традиций. Именно на основании упомянутых норм возможно в целом говорить о тех основаниях, которые позволяют производить процесс дифференциации в отношении правового регулирования трудовой деятельности женщин и лиц с семейными обязанностями. Однако нельзя также не отметить безусловно позитивные тенденции развития трудового законодательства в отношении женщин и лиц с семейными обязанностями, которое в последнее время демонстрирует наше государство путем издания нормативно-правовых актов, направленных, в том числе, на поддержку семьи, материнства, отцовства и детства.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

### РАЗДЕЛ I НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ И ИНЫЕ ОФИЦИАЛЬНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

- 1 Конституция Российской Федерации от 12.12.1993. // СЗ РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.
- 2 Конвенция Международной Организации Труда № 45 «О применении труда женщин на подземных работах в шахтах любого рода» (Женева, 21 июня 1935 год) // Ведомости Верховного Совета СССР. 1961. № 6.
- 3 Конвенция Международной Организации Труда № 100 «Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности» (Женева, 29 июня 1951 год). Конвенция не ратифицирована. URL: <http://base.garant.ru/2540635/> (дата обращения: 22.06.2020).
- 4 Конвенция Международной Организации Труда № 103 «Об охране материнства» (Женева, 28 июня 1952 год) // Ведомости Верховного Совета СССР. 1956. № 14.
- 5 Конвенция Международной Организации Труда № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» (Женева, 25 июня 1958 год) // Ведомости Верховного Совета СССР. 1961. № 6.
- 6 Конвенция «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» // Ведомости Верховного Совета СССР. 1911. № 1.
- 7 Конвенция Международной Организации Труда № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» (Женева 23 июня 1981 год) // СЗ РФ. 1997. № 43. Ст. 4915.
- 8 Декларация Международной Организации Труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации» (Женева, 18 июня 1998 год). URL: <https://base.garant.ru/2559645/> (дата обращения: 18.06.2020)
- 9 Декларация Международной Организации Труда «О социальной

- справедливости в целях справедливой глобализации» (Женева, 10 июня 2008 год). URL: [https://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/declarations/pdf/fair\\_globalization.pdf](https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/pdf/fair_globalization.pdf) (дата обращения: 18.06.2020).
- 10 Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (Нью-Йорк, 19 декабря 1966 год) // Ведомости Верховного Совета СССР. 1973. № 40.
  - 11 Рекомендация Международной Организации Труда от 1952 г. № 95 «Об охране материнства» // Ведомости Верховного Совета СССР. 1973. № 40.
  - 12 Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» // Российская газета. 2005. № 14.
  - 13 Семейный кодекс Российской Федерации от 29.12.1995 № 223-ФЗ // СЗ РФ. 1996. № 1. Ст. 16.
  - 14 Уголовный Кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ // СЗ РФ. 1996. № 25. Ст. 2954.
  - 15 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2001. № 1 (ч. 1). Ст. 3.
  - 16 Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» от 29.12.2006 № 255-ФЗ // СЗ РФ. 2010. № 50. Ст. 6601.
  - 17 Указ Президента РФ от 09.10.2007 № 1351 «Об утверждении Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года». URL: <http://kremlin.ru/acts/bank/26299> (дата обращения: 18.06.2020).
  - 18 Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» // Российская газета. 2019. № 295.
  - 19 Указ Президента Российской Федерации от 11 мая 2020 года № 316 «Об определении порядка продления действия мер по обеспечению

- санитарно-эпидемиологического благополучия населения в субъектах Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)». // Российская газета. 2020. № 100.
- 20 Указ Президента Российской Федерации от 11 мая 2020 года № 317 «О внесении изменений в Указ Президента Российской Федерации от 7 апреля 2020 г. № 249 «О дополнительных мерах социальной поддержки семей, имеющих детей». // Российская Газета. 2020. № 100.
- 21 Указ Президента Российской Федерации от 28 апреля 2020 г. № 294 «О продлении действия мер по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)» // Российская газета. 2020. № 95.
- 22 Указ Президента Российской Федерации от 23 июня 2020 года № 412 «О единовременной выплате семьям, имеющим детей». // Российская газета. 2020. № 101.
- 23 Постановление Правительства Российской Федерации от 6 февраля 1993 г. № 105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную». URL: <http://government.ru/docs/all/82847/> (дата обращения: 18.06.2020).
- 24 Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин». URL: <http://government.ru/docs/all/34681/> (дата обращения: 18.06.2020).
- 25 Постановление правительства Российской Федерации от 13 октября 2014 г. № 1048 «О порядке предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами».



URL: <http://government.ru/docs/all/93252/>(дата обращения: 18.06.2020).

- 26 Проект Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной и удаленной работы» // Российская газета. 2020. № 98.

## РАЗДЕЛ II ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

- 1 Бондаренко, Э. Н. Динамика трудового правоотношения / Э.Н. Бондаренко. М.: Статут, 2015. 192 с.
- 2 Бондаренко, Э. Н. Юридические факты в трудовом правоотношении / Э.Н. Бондаренко. Барнаул: Гранит, 2005. 163 с.
- 3 Василяди, С.М. Особенности регулирования рабочего времени женщин и лиц с семейными обязанностями / С.М. Василяди // Общество: политика, экономика, право. 2016. № 3. С. 23-28.
- 4 Верховцев, В.А. Комментарий официальных органов к Трудовому кодексу РФ / В.А. Верховцев. М.: ИНФРА, 2018. 1190 с.
- 5 Герасимова, Е. С. Семья и работа: баланс прав и возможностей / Е.С. Герасимова. М.: Эксмо, 2018. 190 с.
- 6 Гусов, К.Н. Трудовое право России. / К.Н. Гусов. М.: Юрайт, 2015. 562 с.
- 7 Ковалев, А.А. Международная защита прав человека / А.А. Ковалев. М.: Статут, 2013. 591 с.
- 8 Красноярова, Е.В. Особенности регулирования труда лиц с семейными обязанностями / Е.В. Красноярова // Вестник Иркутского государственного технического университета. 2014. № 5. С. 241-242.
- 9 Литвяков Р.А. Концепция достойного труда МОТ. Организатору проведения всемирного дня охраны труда: методические рекомендации и информационные материалы. / Р.А. Литвяков. М.: Юрайт, 2007. 13 с.
- 10 Лютов, Н.Л. Дискриминация и дифференциация в трудовом праве:

- сравнительно-правовой аспект / Н.Л. Лютов // Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения. 2009. № 5. С. 116-118.
- 11 Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. URL: <https://rosmintrud.ru/> (дата обращения: 18.06.2020).
- 12 Надурова Е. А. Правовое регулирование труда женщин, лиц с семейными обязанностями / Е.А. Надурова // Молодой ученый. 2018. № 21. С. 384-385.
- 13 Надурова Е.А. Правовое регулирование труда женщин, лиц с семейными обязанностями / Е.А. Надурова // Молодой ученый. 2018. № 21. С. 390-391.
- 14 Невежина, М.В. Гендерная дискриминация в сфере труда: опыт борьбы на международном уровне / М.В. Невежина // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. 2018. № 3. С. 187-190.
- 15 Панов, А.М. Гендерный анализ российского рынка труда / А.М. Панов // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2018. № 12. С. 239-241.
- 16 Сергеенко, Ю.С. Трудовая правосубъектность физических лиц, замещающих должности руководителя организации / Ю.С. Сергеенко // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. № 2. С. 12-13.
- 17 Ситникова, Е.Г. Труд женщин: особенности регулирования / Е.Г. Ситникова. М.: Статут, 2015. 128 с.
- 18 Сошников В. В. Влияние реорганизации работодателя-юридического лица на трудовые и социально-партнерские отношения / В.В. Сошников. М.: Эксмо, 2007. 225 с.

### РАЗДЕЛ III ПОСТАНОВЛЕНИЯ ВЫСШИХ СУДЕБНЫХ ИНСТАНЦИЙ И МАТЕРИАЛЫ ЮРИДИЧЕСКОЙ ПРАКТИКИ

- 1 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О

- применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская Газета. 2004. № 1.
- 2 Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 г. № 1 г. Москва «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Российская Газета. 2014 № 27.
  - 3 Обзор Верховного суда Российской Федерации практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70499156/> (дата обращения: 18.06.2020).
  - 4 Постановление Конституционного Суда РФ от 15.12.2011 № 28-П «По делу о проверке конституционности части четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А.Е. Остаева» // Российская Газета. 2011. № 296.
  - 5 Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Федякиной Лидии Васильевны на нарушение ее конституционных прав положениями части четвертой статьи 261 и пункта 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации. URL: <http://base.garant.ru/71249104/> (дата обращения: 18.06.2020).
  - 6 Апелляционное определение Московского городского суда от 16.09.2014 по делу № 33-21339/14 URL: <https://legascom.ru/notes/1451-analiz-praktika-trudovie-spori-mosgorsud-6> (дата обращения: 18.06.2020).
  - 7 Апелляционное определение Саратовского областного суда от 10.11.2016 по делу № 33-8569. URL: <http://www.v2b.ru/documents/apellyatsionnoe-opredelenie-saratovskogo-oblastnogo-suda-ot-10-11/> (дата обращения: 18.06.2020).
  - 8 2 Апелляционное определение Челябинского областного суда от

15.04.2017 по делу № 11-3778/2017 URL: [https://sudact.ru/vsrf/doc/?vsrf-txt=&vsrf-case\\_doc=11-3778%2F2017&vsrf-lawchunkinfo=&vsrf-date\\_from=&vsrf-date\\_to=&vsrf-judge=#searchResult](https://sudact.ru/vsrf/doc/?vsrf-txt=&vsrf-case_doc=11-3778%2F2017&vsrf-lawchunkinfo=&vsrf-date_from=&vsrf-date_to=&vsrf-judge=#searchResult) (дата обращения: 18.06.2020).