

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

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ЖЕНЩИН И ЛИЦ С
СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ
ФГАОУ ВО «ЮУрГУ» (НИУ) – 40.03.01. 2017. 409. ВКР

Руководитель работы,
старший преподаватель
кафедры

_____ Елена Анатольевна Протченко
_____ 2021 г.

Автор работы,
студент группы Ю-450

_____ Снежана Рустамовна Муратова
_____ 2021 г.

Нормоконтролер,
доцент кафедры

_____ Эльвира Маисовна Филиппова
_____ 2021 г.

Челябинск

2021

ОГЛАВЛЕНИЕ

	ВВЕДЕНИЕ.....	3
1	ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОЛОЖЕНИЯ В СФЕРЕ ПРАВОВОЙ РЕГЛАМЕНТАЦИИ ТРУДА ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ	
1.1	Женщины и лица с семейными обязанностями как субъекты трудового права.....	6
1.2	Нормативно-правовая регламентация особенностей труда женщин и лиц с семейными обязанностями	14
2	ОСОБЕННОСТИ ТРУДА ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ	
2.1	Особенности трудового договора, заключаемого с женщинами и лицами с семейными обязанностями	23
2.2	Особенности рабочего времени и времени отдыха женщин и лиц с семейными обязанностями	34
2.3	Гарантии беременным женщинам и лицам семейными обязанностями при расторжении трудового договора.....	44
3	ПРОБЛЕМНЫЕ АСПЕКТЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ	
3.1	Проблемы правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями и пути их решения на основе анализа материалов судебной практики.....	54
3.2	Пути решения проблемных аспектов и перспективы их применения.....	62
	ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	72
	БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	76

ВВЕДЕНИЕ

Как подчеркивается в Концепции государственной семейной политики Российской Федерации на период до 2025 г., современная российская семья существенно изменила свой структурный облик. В частности, увеличилась доля неполных семей, сократилось количество многопоколенных семей, а также увеличилось количество семей только с одним ребенком. Все большее распространение получило сожителство граждан без официального брака и, как следствие, увеличилось число детей, рожденных от не состоящих в браке родителей. Данные тенденции прослеживаются в практической деятельности, а причины изменений подобного рода видятся в том, что сегодня граждане с детьми чувствуют себя социально и экономически незащищенными, что в полной мере проявляется и в трудовых правоотношениях. Данный вывод подтверждается материалами судебной практики, при анализе которых становится очевидным, что количество спорных ситуаций с женщинами и лицами, имеющими детей, планомерно растет. Назвать такие тенденции благоприятными нельзя, более того, они идут в разрез с социальной политикой и положениями Конституции РФ о защите семьи, материнства и детства.

Так, в ст. 7 и 38 Конституции РФ говорится о том, что на территории РФ осуществляется государственная защита и поддержка семьи, материнства и детства, а в трудовом законодательстве установлены специальные нормы о правовом регулировании труда женщин и лиц с семейными обязанностями. Несмотря на это, спорные ситуации в данной сфере, как уже отмечалось выше, не являются редкостью, а их наличие обусловлено несовершенством действующего законодательства, допускающего возможности нарушений прав и свобод данной категории работников. В связи с этим, необходимостью является проведение комплексного анализа правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями, а также выявление проблем и разработка путей их решения.

Цель выпускной квалификационной работы - провести комплексный анализ правового регулирования труда женщин, а также лиц с семейными обязанностями, выявить проблемные аспекты в данной сфере и предложить пути их решения.

Для достижения поставленной цели необходимо решить ряд задач:

- 1) определить женщин и лиц с семейными обязанностями в качестве субъектов трудового права;
- 2) изучить нормативную регламентацию труда женщин и лиц с семейными обязанностями;
- 3) выявить особенности трудового договора, заключаемого с данными лицами;
- 4) раскрыть особенности рабочего времени и времени отдыха данных работников;
- 5) охарактеризовать основные гарантии, которые предусмотрены для беременных женщин и других лиц с семейными обязанностями;
- 6) выявить проблемные аспекты;
- 7) разработать пути решения и оценить возможные перспективы их применения.

Объект исследования - общественные отношения, возникающие на фоне вступления женщин и лиц с семейными обязанностями в трудовые правоотношения.

Предмет исследования - нормы законодательства, регламентирующие труд женщин и лиц с семейными обязанностями и практика их применения.

Методологическую основу работы составляет совокупность общенаучных методов, в частности метод системного анализа, формально-логический метод, методы анализа и синтеза. Также при написании работы были использованы частно-научные методы познания, а именно сравнительно-правовой анализ, догматический метод и формально-юридический метод.

Степень научной разработанности темы. Вопросы, непосредственно связанные с правовым регулированием труда женщин и лиц с семейными обязанностями в целом можно назвать проработанными в юридической и научной литературе. Так, для написания представленной работы были использованы различные монографические издания, например, монографии таких авторов, как М.И. Акатнова, В.И. Роик, А.А. Сапфинова. Кроме того, были изучены различные комментарии, научно-практические пособия и учебники. В частности, стоит отметить труды авторов Ю.Н. Авдониной, А.М. Лушниковой и Н.Л. Лютова. Также был обобщен опыт, отраженный в научных периодических изданиях, а именно, можно отметить статью М.А. Жильцова, Н.Ф. Звенигородской и многих других. Одновременно с этим, сегодня имеет место недостаток новых диссертационных трудов по заявленной теме, что не позволяет говорить о полноте правовой проработки темы на современном этапе.

Теоретическая и нормативная база работы представлена нормативно-правовыми, правоприменительными актами, трудами отечественных авторов, специализирующихся в области трудового права, материалами судебной и правоприменительной практики.

Структурно выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав, семи параграфов, заключения и библиографического списка.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОЛОЖЕНИЯ В СФЕРЕ ПРАВОВОЙ РЕГЛАМЕНТАЦИИ ТРУДА ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

1.1 Женщины и лица с семейными обязанностями как субъекты трудового права

На современном этапе развития трудового законодательства, правовая регламентация труда женщин и лиц с семейными обязанностями выделена законодателем в отдельную главу Трудового кодекса Российской Федерации (далее-ТК РФ)¹. Полагаем, что данное решение было принято для развития и детализации конституционных положений о социальном государстве, коим является Российская Федерация и на территории которой государство взяло на себя обязательство по поддержке семьи, материнства и детства, что прямо предусмотрено в ст. 7 и 38 Конституции Российской Федерации (далее-Конституция РФ)².

Полагаем, что выделив женщин и лиц с семейными обязанностями в 41 главу ТК РФ, законодатель руководствовался тем, что указанные субъекты трудового права обладают определенными психофизиологическими, а также социальными особенностями, возникающими на фоне рождения ребенка, что представляется вполне естественным. Как отмечает Н.Ф. Звенигородская, «выделение женщин в главу 41 ТК РФ обусловлено особенностями женского организма, природой предназначенного выполнить главное предназначение женщины – рождение ребенка»³. Более того, такое выделение во многом обусловлено тем, что родители не только вправе, но и обязаны осуществлять

¹Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.04.2021) // СЗ РФ. 2002. N 1 (часть I). Ст. 3.

²Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных 01.07.2020) // Российская газета. 2020. № 144.

³Звенигородская Н.Ф. Проблема определения понятия «лица с семейными обязанностями» // ГлаголЪ правосудия. 2016. № 1(11). С.15.

свои родительские права, под которыми стоит понимать совокупность прав и обязанностей, которыми наделены родители и дети как субъекты указанных правоотношений. На этом акцентировано внимание в ст. 63 Семейного кодекса РФ (далее - СК РФ), согласно которой, родители обязаны воспитывать своих детей, заботиться о здоровье, физическом, духовном, психическом и нравственном развитии своих детей, обязаны обеспечить получение ими основного общего образования¹. Как следствие, фактическое выполнение семейных обязанностей является необходимостью, и работодатель не может создавать работникам препятствия для выполнения данных обязанностей. Одновременно с этим, как женщины, так и иные лица с семейными обязанностями не должны быть лишены права на труд и должны иметь возможность осуществлять трудовую деятельность наравне с другими субъектами трудового права. Однако, как справедливо отмечает Н.Л. Лютов, «сегодня наблюдается неоднозначность судебной практики о дискриминации лиц с семейными обязанностями, проблемы в отношении регулирования запрета дискриминации по критерию инвалидности, возраста и других»². Не согласиться с данной точкой зрения весьма затруднительно, а наличие таких проблем во многом обусловлено несовершенством законодательства в сфере дискриминации в сфере труда. Очевидно, что это формирует целый пласт проблем, не позволяющих эффективно защищать права указанных лиц, и к данной проблеме стоит повторно вернуться в рамках настоящей работы.

Полагаем, что в связи с этим были созданы и в дальнейшем применены нормы-дифференциации, необходимость в которых состоит в установлении особенностей правового регулирования отдельных категорий работников. Отметим, что единство и дифференциация правового регулирования трудовых отношений выступает в качестве особенности методологической

¹ Семейный кодекс Российской Федерации от 29.12.1995 N 223-ФЗ (ред. от 04.02.2011) // СЗ РФ. 1996. N 1. Ст. 16.

² Лютов Н.Л. Бондаренко Э.Н. Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / под общ. ред. Лютов Н.Л. М.: Проспект, 2017. С.191.

основы трудового права в целом. Так, единство подразумевает в данном аспекте наличие общих правил и норм для всех работников предприятий и организаций и их работодателей, что необходимо для обеспечения равенства трудовых прав всех работающих лиц. В свою очередь, дифференциация в трудовом праве предполагает наличие различий между определенными категориями работников, что в то же время не умаляет их права на труд и его оплату. Отсюда следует, что единство и дифференциация регулирования трудовых отношений на территории нашей страны направлены на практическую реализацию принципа равенства прав и возможностей работающих граждан, что нельзя не оценить с положительной точки зрения.

В рамках изучения главы 41 ТК РФ можно выявить, что определение понятия «лица с семейными обязанностями» в законодательстве отсутствует. Обратившись к юридической литературе можно выявить, что исследователи нередко рассматривают понятие «семья» с широкой точки зрения, в связи с чем, лица с семейными обязанностями трактуются ими расширительно¹. В свою очередь, вторая группа исследователей придерживается более узкого понимания семьи, что сужает понятие лиц с семейными обязанностями². В рамках анализа существующих подходов можно констатировать, что не один из них не является правильным.

Полагаем, что решая вопрос относительно четкого определения лиц с семейными обязанностями, стоит основываться на том, что законодатель в данном случае стремился обеспечить семье правовую поддержку, включив в гл. 41 ТК РФ определенные гарантии и компенсации. Отсюда следует, что особое правовое значение в данном случае приобретает понятие «семья». Однако в действующем семейном законодательстве понятие «семья» не

¹Гусов К.Н. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников: научно-практическое пособие / под общ. ред. К.Н. Гусов. М.: Проспект, 2018. С.151.

²Протченко Е.А. Некоторые проблемы правового регулирования труда одиноких матерей, лиц с семейными обязанностями // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Право. 2019. № 2. С.33.

определено, но обратившись к актам международного законодательства можно выявить, что традиционно под семьей предлагается понимать основную и естественную ячейку общества, которая имеет право на защиту со стороны государства и общества. Отметим, что определение данного рода содержится в Конвенции о правах ребенка 1989 года¹. В свою очередь, в соответствии со ст. 2 СК РФ, членами семьи являются супруги, родители, дети, усыновленные и усыновители, а также иные лица в пределах и случаях, предусмотренных законодательством. Отсюда следует, что лицами с семейными обязанностями могут являться как мужчины, так и женщины, имеющие семейные обязанности в отношении детей, состоящих на их иждивении, когда такие обязанности ограничивают возможности подготовки, доступа, участия, продвижения в экономической деятельности. Стоит отметить, что таким образом данные лица определяются в Конвенции МОТ «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» от 23.06.1981 года № 156². Как следствие, в целях применения гл. 41 ТК РФ на практике стоит руководствоваться определением, данным в Конвенции № 156. Вполне естественно, что определение лиц с семейными обязанностями может быть детализировано в законодательстве каждой страны, а также в локальных актах той или иной организации. Однако на практике локальное регулирование данных вопросов не так часто встречается в практической деятельности.

Представляется, что к числу лиц с семейными обязанностями стоит относить, кроме прочего, одиноких отцов и матерей, однако на территории нашей страны до сих пор не решен вопрос о законодательных дефинициях

¹Конвенция о правах ребенка (одобрена Генеральной Ассамблеей ООН 20.11.1989) (вступила в силу для СССР 15.09.1990) // Сборник международных договоров СССР. 1993.

²Конвенция МОТ N 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» (принята в г. Женеве 23.06.1981 на 67-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // СЗ РФ. 2004. № 32. Ст. 3284.

понятий «одинокая мать» и «одинокый отец». Единственная детализация данных понятий для целей применения ч.4 ст. 261 и 96 ТК РФ содержится в Постановлении Пленума ВС РФ от 28.01.2014 года № 1, в котором указано, что к одинокой матери стоит относить женщину, которая является единственным лицом, осуществляющим обязанности по воспитанию своих детей, то есть без отца¹. В частности, речь идет о случаях, когда отец ребенка умер, ограничен в родительских правах или лишен таковых, признан недееспособным, а также безвестно отсутствующим и в иных ситуациях. В свою очередь, в п.2 Постановления Пленума ВС РФ № 1 сказано, что к лицам, воспитывающим детей без матери относят отца ребенка, если мать лишена или ограничена в родительских правах, признана недееспособной, безвестно отсутствующей, умерла, уклоняется от воспитания или отбывает наказание в виде лишения свободы. Полагаем, что данные разъяснения в полной мере отражают суть одиноких отцов и матерей и позволяют получить компенсации и льготы, предусмотренные трудовым законодательством. Более того, именно этими разъяснениями руководствуются суды при решении спорных ситуаций. В качестве примера рассмотрим Апелляционное определение Челябинского областного суда от 24.12.2019 № 11-15754/2019². Так, истица заявила исковое требование о признании незаконности приказа об увольнении. В обоснование иска заявила, что работодатель расторг с ней трудовой договор в связи с сокращением численности работников организации, однако считает, что ее увольнение незаконно, так как она является матерью-одиночкой. Рассмотрев материалы дела, судебная коллегия искивые требования удовлетворила, так как было выявлено, что, несмотря на

¹Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2014. N 4.

²Апелляционное определение Челябинского областного суда от 24.12.2019 № 11-15754/2019. СПС Консультант плюс [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOUR&n=248889#02455768587247975> (дата обращения: 01.04.2021).

то, что истица состоит в браке с отцом ребенка, отец ребенка постоянно проживает на территории иностранного государства, уклоняется от алиментных платежей и исполнения обязанностей по воспитанию ребенка. Как следствие, истица признана матерью-одиночкой, попадающей под признаки такой категории работников, содержащихся в п. 28 Постановления Пленума ВС РФ № 1. К аналогичному выводу пришел суд в рамках Апелляционного определения Саратовского областного суда от 07.02.2019 по делу № 33-896/2019¹. Так, судом было указано, что при сокращении штата или численности работников, преимущественное право на оставление на работе имеют работники, обладающие более высокой производительностью или квалификацией. При равной производительности труда и квалификации преимущества имеют лица, которые воспитывают детей, в данном случае, это одинокая мать, воспитывающая ребенка до 14 лет. В связи с этим, судебная коллегия согласилась с выводом суда первой инстанции о том, что истица, будучи одинокой матерью, неправомерно уволена по сокращению штата.

К лицам с семейными обязанностями на основании п.2 Постановления Пленума ВС РФ № 1 стоит относить следующих работников. Во-первых, работников, которые имеют обязанности в сфере воспитания и развития ребенка (мать, отец, попечитель, опекун). Во-вторых, любых других родственников ребенка, которые фактически осуществляют уход за ребенком в случаях, которые прямо предусмотрены законодательством. Например, при оформлении отпуска по уходу за ребенком, который может взять не только мать или отец, но и бабушка или иной родственник. В-третьих, работников, которые имеют обязанности в отношении иных членов семьи, нуждающихся в уходе или помощи. Отдельно в рамках настоящего исследования выделены

¹Апелляционное определение Саратовского областного суда от 07.02.2019 по делу № 33-896/2019. СПС Консультант плюс [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOPV&n=392809#03169667937761398>(дата обращения: 01.04.2021).

одиноким отцам и матерям, которые также являются лицами с рядом семейных обязанностей, что представляется вполне естественным.

При изучении актов отечественного и международного права можно сформулировать вывод о том, что перечень лиц с семейными обязанностями, который применяется на территории нашей страны, в целом соответствует положениям Конвенции МОТ № 156. Одновременно с этим, в рассмотренных нормативно-правовых актах не содержится упоминания о том, что к лицам с семейными обязанностями должны быть отнесены близкие родственники ребенка или лица, за которыми будет осуществляться уход. Также сегодня не требуется устанавливать нахождение ребенка или члена семьи, который нуждается в уходе, на иждивении лица с семейными обязанностями. Отсюда следует, что к работникам с семейными обязанностями относится широкий круг лиц, причем некоторые из них могут быть не поименованы в ТК РФ и относиться к так называемым «иным родственникам», упоминание о которых содержится в семейном законодательстве.

Таким образом, современное правовое государства основывается на необходимости соблюдения принципов, к числу которых можно отнести такой принцип, как защита специфических и слабозащищенных субъектов права. В связи с тем, что женщины, а также лица с семейными обязанностями имеют возможность воспользоваться рядом гарантий, предусмотренных трудовым законодательством, их вполне можно рассматривать через призму специальных (особых) субъектов трудовых правоотношений, обладающих не только основными правами в трудовой сфере, но и специальными правами и гарантиями¹. Трудовое законодательство не содержит исчерпывающего перечня лиц, попадающих под действие гл. 41 ТК РФ, однако соответствующие разъяснения содержатся в актах Пленума ВС РФ, в

¹Гладков Н.Г. Реализация и защита трудовых прав и законных интересов работников: настольная книга профсоюзного работника и профсоюзного актива. М.: Проспект, 2018. С.331.

отсутствие которых можно было бы сделать вывод о неполноте ряда положений трудового законодательства.

Очевидно, что защита и поддержка женщин, а также лиц с семейными обязанностями, выступает в качестве приоритетных направлений развития трудового законодательства, в том числе, на международном уровне, что в полной мере нашло отражение в актах отечественного законодательства и правоприменения. При изучении данных аспектов было установлено, что на территории нашей страны государственная защита указанных субъектов состоит в том, что им предоставляется повышенный объем гарантий и иные меры защиты в трудовых правоотношениях, что позволяет реализовать себя не только в профессиональном плане, но и в семейных отношениях. Данное направление государственной социальной политики объясняется наличием у данных субъектов трудовых отношений повышенной социально-значимой ответственности и ряда дополнительных обязанностей, непосредственно связанных с воспитанием и содержанием несовершеннолетних детей или с уходом за больными членами семьи, детьми-инвалидами. Таким образом, женщины и лица с семейными обязанностями вполне могут рассматриваться как субъекты трудового права, имеющие привилегированное положение и обладающие большей правовой защитой по сравнению с работниками, не имеющими прав на получение льгот и гарантий.

Также в результате правоприменительных и законодательных актов нельзя не отметить тот факт, что на современном этапе развития почти нет границы между ролью отца и матери в деятельности по уходу за ребенком, а также между работником, матерью и отцом. В связи с этим, лицом которое имеет семейные обязанности, может являться не только мать ребенка и даже не только его отец, но и любой другой родственник, в том числе, лицо, не имеющее кровного родства по отношению к ребенку¹. Представляется, что допущение такой ситуации является вполне оправданным, так как сегодня

¹Маврин С.П. Трудовое право России: учебник. М.: Проспект, 2021. С.138.

общественные отношения обладают широким разнообразием, а возможность ухода одного члена семьи за другим должна находиться в приоритете над жестким регламентированием семейных правоотношений, ряд из которых и вовсе находится за рамками правового поля. Полагаем, что именно этим обусловлен тот факт, что законодатель не дает четкого перечня лиц, которые могут попадать под категорию лиц с семейными обязанностями. Однако некоторые ограничения в действующем законодательстве все же есть, что также необходимо для достижения правовой определенности¹.

Приходим к выводу, что женщины и лица с семейными обязанностями выступают в качестве специальных субъектов трудового права, которые обладают правом на предоставление определенных льгот и гарантий, а их наличие вызвано особой охраной семьи, материнства и детства в нашей стране.

1.2 Нормативно-правовая регламентация особенностей труда женщин и лиц с семейными обязанностями

Как уже было установлено ранее, в правовой регламентации труда женщин и лиц с семейными обязанностями, особую роль играют не только акты трудового законодательства, но и международные нормативные акты. В частности, речь идет об актах ООН, например, Конвенции о правах ребенка и о Конвенциях МОТ, которые находят свое распространение на все мировое сообщество. Также стоит отметить, международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 года, так как данный документ также регулирует множество вопросов, связанных с трудовыми правами граждан². Так, в соответствии с данным документом каждый человек имеет право на труд, а также равные для всех возможности повышения на работе на основе

¹Буянова А.В. Трудовое право и трудовые правоотношения: учебное пособие. М.: Проспект, 2017. С.64.

²Международный Пакт от 16.12.1966 «О гражданских и политических правах»// «Действующее международное право» т. 2.

высокого уровня квалификации и стажа. Также в Пакте 1966 года закреплено право на отдых, а также право на защиту работников – женщин, имеющих детей.

В развитие данных положений Конвенция ООН от 18.12.1979 года «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» обозначает, что все государства, которые ратифицировали данную Конвенцию, обязаны не допускать дискриминационные проявления в отношении женщин в сфере труда и занятости, а также обеспечить женщинам равные с мужчинами трудовые права¹. Отметим, что на вопросах равенства мужчин и женщин в трудовых отношениях традиционно акцентировано внимание в Конвенциях МОТ, в которых подчеркнута не только необходимость обеспечения равных прав, но и значимость недопущения дискриминации, а также предоставления защиты лицам, которые осуществляют не только трудовые, но и семейные обязанности. Яркими примерами таких документов может являться не только Конвенция МОТ № 156, рассмотренная нами выше, но и Конвенция МОТ № 100 «Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности»² и Конвенция МОТ № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий»³. Также можно выделить Конвенцию МОТ № 45 «О применении труда женщин на подземных работах в шахтах любого рода», в соответствии с которой, женщины не могут привлекаться к работам в шахте, что в полной мере имплементировано в отечественное законодательство⁴. В результате анализа международно-правовых актов

¹Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (Заключена 18.12.1979) // Ведомости Верховного Совета СССР. 1982. N 25. Ст. 464.

²Конвенция МОТ № 100 «Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности» (Женева, 29 июня 1951 год) // Ведомости Верховного Совета СССР. 1956. № 10. Ст.202.

³Конвенция N 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (принята в г. Женеве 25.06.1958 на 42-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Ведомости ВС СССР. 1961. № 44. Ст.448.

⁴Конвенция МОТ № 45 «О применении труда женщин на подземных работах в шахтах любого рода» (Женева, 21 июня 1935 год) // Ведомости ВС СССР. 1961. № 44. Ст.446.

можно выявить, что многие акты в рассмотренной сфере до сих пор не ратифицированы или не приняты РФ.

Возвращаясь к анализу Конвенции международной организации труда № 156, имеющей особое значение для целей представленного исследования, отметим, что согласно данному документу, государственная политика каждого государства-участника конвенции должна быть направлена на то, чтобы лица, которые выполняют семейные обязанности, также не лишались возможности осуществлять трудовую деятельность. Отмечается, что такие лица не должны подвергаться дискриминации по признаку наличия детей и других членов семьи, нуждающихся в уходе, или по признаку беременности. Издание данного документа во многом было предопределено тем, что именно женщины и лица с семейными обязанностями наиболее уязвимые категории работников и предоставление им в связи с этим определенных гарантий является объективной необходимостью.

Очевидно, что на современном этапе развития, Конвенции МОТ стоит рассматривать в качестве одного из важнейших источников трудового права. Более того, Конвенции МОТ необходимо использовать для формирования единого и адекватного понятийного аппарата в трудовом праве, так как эти документы аккумулируют в себе многолетний опыт регулирования основных областей общественных отношений, в том числе, отношений в сфере труда и занятости. В связи с тем, что Российская Федерация является членом МОТ, соблюдение ее предписаний на территории нашей страны обязательно, но в данном аспекте снова стоит остановиться на том, что сегодня до сих пор не ратифицированы некоторые документы и конвенции, имеющие особое значение для регулирования трудовых правоотношений. В связи с этим, на этом вопросе нередко акцентируется внимание в научной и юридической литературе, с чем весьма затруднительно не согласиться. Можно сделать вывод о том, что роль и значение международного права в защите трудовых прав женщин, а также лиц с семейными обязанностями заключается в разработке международных стандартов, направленных на исключение

дискриминации по признаку пола и наличия детей. Кроме того, оно направлено на дальнейшее регулирование труда данных граждан и контроле над тем, как соответствующие предписания выполняются на практике.

Что касается отечественных нормативно-правовых актов, то особое место в регулировании труда женщин и лиц с семейными обязанностями занимает Конституция Российской Федерации. Во многом это обусловлено тем, что в Конституции РФ провозглашены ключевые принципы права в сфере труда и занятости. Как уже отмечалось ранее, определенное значение в данном аспекте приобретают ст. 2, 7 и 37 Конституции РФ, согласно которым наша страна является социальным государством, а ее политика направлена на формирование условий, необходимых для обеспечения достойной жизни и свободного развития человека. Именно социальный характер российского государства обусловил необходимость формирования системы гарантий и прав в области социального обеспечения и труда.

Рассматривая данные гарантии более детально, отметим, что в нашей стране охраняется труд и здоровье граждан, устанавливается минимальный размер оплаты, проводится государственная политика в сфере охраны семьи, материнства и детства. Кроме того, активно развивается системы социальных институтов и учреждаются государственные пенсии, пособия, а также иные гарантии социальной защиты, что предусмотрено ч.2 ст. 7 Конституции РФ. Представляется, что данные конституционные положения в полной мере соответствуют международной политике в сфере социального обеспечения и труда. Основы данной политики нашли свое отражение в Декларации МОТ от 18.06.1998 г. «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда»¹. Стоит отметить, что в данном документе, кроме прочего, отмечается, что все страны должны проводить политику, которая будет направлена на решение

¹Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (принята в г. Женева 18.06.1998) // Российская газета. 1998.

стратегических задач в сфере труда и занятости, что выполняется в нашей стране в полной мере.

Важнейшим конституционным положением в данной сфере является и ст. 38 Конституции РФ, согласно которой, материнство, а также детство и семья находятся под защитой государства. Более того, в развитие данных положений сказано, что забота о детях и их воспитание является не только правом, но и обязанностью родителей. Полагаем, что в целях практической реализации указанных положений в трудовое законодательство внедрены специальные нормы, регламентирующие труд работников-родителей, так как в противном случае, они фактически лишались бы возможностей выполнять свои обязанности по воспитанию и по содержанию своих детей.

Также стоит рассмотреть акты трудового законодательства РФ, в которых проводится детализация, а также систематизация положений международных актов в сфере правовой регламентации труда женщин и лиц с семейными обязанностями. Особое значение в данном аспекте приобретает ТК РФ, а система трудового законодательства нашей страны отражена в ст. 5 ТК РФ. Кроме того, в ст. 5 ТК РФ отражение нашел принцип, в соответствии с которым, акты меньшей юридической силы не должны вступать в противоречия с нормативными актами, обладающими большей юридической силой, что представляется вполне естественным. Как отмечается в ст. 5 ТК РФ, источниками трудового права в РФ является ТК РФ, федеральные законы, а также Постановления Правительства РФ, Указы Президента РФ и иные нормативно-правовые акты, которые содержат нормы трудового права. Согласно ч.2 ст. 5 ТК РФ, трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Примером нормативно-правовых актов и норм, которые регулируют труд женщин и лиц с семейными обязанностями является гл. 41 ТК РФ и некоторые другие статьи ТК РФ, Федеральный закон «О государственных

пособиях гражданам, имеющим детей» от 19.05.1995 года № 81-ФЗ (далее-ФЗ № 81-ФЗ).¹ Также стоит отметить ФЗ «Об обязательном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» от 29.12.2006 года № 255-ФЗ (далее-ФЗ № 255-ФЗ)² и ФЗ «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 года № 426-ФЗ (далее-ФЗ № 426-ФЗ)³. Именно ФЗ № 426-ФЗ содержит показатели тяжести трудового процесса, которые являются факторами отнесения определенных работ к таким видам работ, которые не могут выполняться женщинами.

Что касается норм ТК РФ, стоит провести краткий экскурс по статьям главы 41 ТК РФ. К числу норм, включенных в данную главу, относятся ст. 253-254 ТК РФ, которые регулируют работы, применение труда женщин на которых подлежит ограничению и перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет. В свою очередь, ст. 255-258 ТК РФ, посвящены дополнительным отпускам, а также перерывам для кормления ребенка.

Ст. 259-261 ТК РФ, устанавливают гарантии беременным женщинам, а также лицам с семейными обязанностями при направлении их в служебные командировки, привлечении их к сверхурочным работам, при расторжении трудового договора и предоставления отпусков⁴. Также определены льготы и гарантии для женщин, работающих в сельской местности и лиц, которые воспитывают детей без матери.

Особое значение имеют в этом случае основные принципы трудового права, нашедшие отражение в ст. 2 ТК РФ, а также ст. 3 ТК РФ, в рамках которой установлен запрет на дискриминацию в сфере труда. Значимость

¹Федеральный закон «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» от 19.05.1995 года № 81-ФЗ (ред.08.06.2020) // СЗ РФ. 1995. N 21. Ст. 1929.

²Федеральный закон «Об обязательном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» от 29.12.2006 года № 255-ФЗ (ред. 29.12.2020) // СЗ РФ. 2007. N 1 (часть I). Ст. 18.

³Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 года № 426-ФЗ (ред. 30.12.2020) // СЗ РФ. 2013. N 52 (часть I). Ст. 6991.

⁴Морозов П. Е. Особенности правового регулирования труда: научно-практическое пособие. М.: Проспект, 2017. С.58.

нормы о запрете дискриминации объясняется тем, что на сегодняшний день дискриминация по признаку пола и наличия детей не является редкостью, но допущение такой дискриминации позволяет говорить о правонарушении, а в ряде случаев и о преступлении.

Санкции за нарушение норм трудового законодательства, которые были рассмотрены выше, содержатся в Уголовном кодексе РФ (далее-УК РФ)¹. Так, в соответствии со ст. 145 УК РФ, преступлением сегодня является необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет. Разъяснения относительно совершения данных преступлений по мотиву беременности женщины содержатся в Постановлении Пленума ВС РФ от 25.12.2018 № 46 «О некоторых вопросах судебной практики по делам о преступлениях против конституционных прав и свобод человека и гражданина»². При изучении данной нормы УК РФ можно выявить, что в ней предусмотрена ответственность только за незаконное увольнение, а также за незаконный отказ в приеме на работу только женщин и лица с семейными обязанностями данной статьей не охватываются. Полагаем, что назвать эту ситуацию допустимой едва ли представляется возможным. В связи с этим, предлагается внести изменения в ст. 145 УК РФ, дополнив ее указанием на защиту прав не только беременных женщин и женщин с детьми в возрасте до трех лет, но и лицами с семейными обязанностями.

Среди подзаконных нормативных актов особое значение в данном аспекте приобретает Постановление Правительства РФ «Об утверждении Порядка предоставления отпусков работникам, усыновившим ребенка» от

¹Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 N 63-ФЗ (ред. от 05.04.2021) // СЗ РФ. 1996. N 25. Ст. 2954.

²Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 25.12.2018 N 46 «О некоторых вопросах судебной практики по делам о преступлениях против конституционных прав и свобод человека и гражданина (статьи 137, 138, 138.1, 139, 144.1, 145, 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации)». СПС Гарант [Электронный ресурс] URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/72039350/> (дата обращения: 21.04.2021).

11.10.2001 N 719¹. Среди Указов Президента РФ отметим Указ Президента РФ «О дополнительных мерах по социальной защите беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, уволенных в связи с ликвидацией организаций» от 05.11.1992 N 1335. Исчерпывающим данный перечень подзаконных нормативных актов не является и на практике можно выделить множество других актов, регулирующих рассматриваемую сферу².

Особый пласт нормативной документации, регламентирующей данную сферу, составляют ведомственные акты, в частности, Приказы и разъяснения Минтруда России. Примером может являться Письмо Минтруда России от 22.06.2016 года № 15-2/ООГ-2247 «О работах, связанных с подъемом и перемещением тяжестей»³. Кроме того, стоит отметить Приказ Минтруда РФ от 18.07.2019 № 512н «Об утверждении перечня работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин» (далее-Приказ Минтруда РФ № 512н)⁴.

В завершении нельзя не упомянуть о таком правоприменительном акте, как Постановление Пленума ВС РФ № 1 от 28.01.2014 года «О применении законодательства, регулирующего труд женщин и лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних». Данный акт играет особую роль для обеспечения единства применения судами законодательства, регулирующего труд указанных лиц. Как следует из его преамбулы, данный акт был принят в целях обеспечения единства практики применения судами законодательства,

¹Постановление Правительства РФ «Об утверждении Порядка предоставления отпусков работникам, усыновившим ребенка» от 11.10.2001 N 719 (ред. 02.06.2016) // СЗ РФ. 2001. N 43. Ст. 4101.

²Указ Президента РФ «О дополнительных мерах по социальной защите беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, уволенных в связи с ликвидацией организаций» от 05.11.1992 N 1335 // Ведомости Съезда народных депутатов РФ и Верховного Совета РФ. 1992 г. N 45. Ст. 2609.

³Письмо Минтруда России от 22.06.2016 года № 15-2/ООГ-2247 «О работах, связанных с подъемом и перемещением тяжестей». Официальный сайт Правительства РФ [Электронный ресурс] URL: <http://government.ru/> (дата обращения: 22.04.2021).

⁴Приказ Минтруда РФ от 18.07.2019 № 512н «Об утверждении перечня работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин» // Официальный интернет-портал правовой информации.

регулирующего труд женщин и лиц с семейными обязанностями и единого рассмотрения судами споров с участием данных лиц. Представляется, что значимость данного акта достаточно высокая, так как в нем даны многие определения, отсутствующие в трудовом законодательстве, определены основные механизмы рассмотрения спорных ситуаций и их разрешения на практике.

Таким образом, правовое регулирование труда женщин, а также лиц с семейными обязанностями осуществляется совокупностью правовых актов, среди которых особое место занимают международные акты, а также акты отечественного законодательства из каждой иерархической ступени НПА. В настоящее время весьма затруднительно говорить о полном соответствии актов нашей страны и актами международного законодательства, однако можно сделать вывод о постепенном формировании единого механизма по регулированию труда отдельно взятых категорий работников.

Итак, лица с семейными обязанностями и женщины являются специальными субъектами трудового права, на которых распространяются определенные гарантии и льготы. Правовое регулирование труда указанных субъектов трудового права осуществляется широкой совокупностью нормативно-правовых актов, среди которых особое место занимают международные акты, являющиеся в нашей стране полноценным источником трудового права.

2. ОСОБЕННОСТИ ТРУДА ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

2.1 Особенности трудового договора, заключаемого с женщинами и лицами с семейными обязанностями

Заключение трудового договора на практике проводится в несколько этапов.

В качестве первого этапа можно назвать подготовительные процедуры, в рамках которых работник знакомится с условиями будущего трудового договора и перечнем документов, которые необходимы для заключения соглашения. На втором этапе происходит составление и подписание договора сторонами. Для достижения данной цели работник предъявляет документы, указанные в ст. 65 ТК РФ. Так, к числу этих документов относят паспорт или иной документ, который удостоверяет личность и трудовую книжку кроме случаев, когда трудовой договор заключается впервые. Кроме того, в рамках заключения трудового договора работник предъявляет работодателю СНИЛС – документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета и документы воинского учета (при наличии). В большинстве случаев объективной необходимостью являются документы об образовании, а в ряде случаев документы об отсутствии судимости¹. Еще реже требуется справка о том, является ли лицо подвергнутым наказанию за потребление наркотических или психотропных веществ. Стоит отметить, что перечень документов, который содержится в ст. 65 ТК РФ едва ли стоит признать исчерпывающим, так как на основе ряда подзаконных актов может потребоваться предоставление дополнительных документов. Одновременно с этим, как справедливо отмечается в ч.3 ст. 65 ТК РФ, запрещено требовать от лица, поступающего на работу дополнительные документы, не указанные в

¹Миронов В.И. Трудовое право: учебник. М.: Проспект, 2020. С.411.

действующем законодательстве. Например, запрещено требовать документы о принадлежности лиц, поступающих на работу, к политическим партиям и движениям, а также документы, которые содержат сведения о частной жизни, так как это нарушает принцип неприкосновенности частной жизни, личную и семейную тайну, который содержится в ст. 23 Конституции РФ.

Если трудовой договор заключается впервые, то трудовая книжка оформляется работодателем. При отсутствии у такого работника лицевого счета в системе индивидуального учета, работодатель также подает соответствующие сведения в Пенсионный фонд РФ. Также новая трудовая книжка заводится на работника при ее утрате или в случае ее повреждения. Стоит отметить, что трудовая книжка является документом, который содержит информацию о трудовой деятельности и стаже работника (66 ТК РФ).

Согласно ч.1 ст. 67 ТК РФ, трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один из экземпляров трудового договора передается работнику, а второй хранится у работодателя. Стоит отметить, что получение экземпляра трудового договора работником должно быть подтверждено подписью на договоре, который хранится у работодателя¹. Одновременно с этим, договор, который не был оформлен в письменной форме, считается заключенным в том случае, если работник приступил к осуществлению работы с ведома или по поручению работодателя или его представителя. Однако в данном случае работодатель все равно должен заключить с работником трудовой договор в течение трех дней с момента фактического допущения работника к работе. На практике данная обязанность выполняется работодателем не всегда, что подтверждается материалами судебной практики. В качестве примера можно привести Апелляционное определение Московского городского суда от

¹Шевченко О.А. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации: научно-практический комментарий / под общ. ред. О.А. Шевченко. М.: Проспект, 2020.С.377.

14.11.2019 года № 33-50562/2019. Так, истица заявила исковое требование об установлении факта трудовых отношений и об обязанности оформить трудовой договор. Указала, что фактически осуществляла трудовую деятельность у ответчика, который допустил ее к работе, при этом трудовой договор так и не был заключен. Рассмотрев материалы дела, суд принял решение требования истицы удовлетворить¹.

В случае если отношения, возникшие на основании гражданско-правового договора, переключены судом в трудовые отношения, трудовой договор оформляется в течение трех дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями. Стоит отметить, что в практической деятельности осуществление работы на основании гражданско-правового договора не является редкостью, так как это позволяет недобросовестным работодателям не предоставлять работникам льгот и гарантий, указанных в трудовом законодательстве. Например, лица, которые работают на основании гражданско-правового договора, не могут рассчитывать на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска.

И, наконец, заключительным, третьим этапом является начало трудовых отношений². Так, согласно ст. 16 ТК РФ, трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора. Трудовой договор вступает в законную силу с момента его подписания сторонами. Таков общий порядок заключения трудового договора, однако, в трудовом законодательстве, как уже отмечалось ранее, кроме общих правил регулирования труда, закреплены дополнительные гарантии для некоторых категорий работников, к числу которых, кроме прочих, относят женщин и лиц с семейными обязанностями.

¹ Апелляционное определение Московского городского суда от 14.11.2019 года № 33-50562/2019. СПС Консультант плюс [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOCN&n=1245618&dst=100001#05409695176188714> (дата обращения: 27.04.2021).

² Роик В.Д. Труд и качество трудовой жизни: монография. М.: Проспект, 2017. С.208.

Трудовой договор, который заключается с женщинами или с другими лицами с семейными обязанностями обладает рядом особенностей, которые состоят в невозможности включить в трудовой договор условия, вступающие в противоречие с ограничениями, установленными законодательством.

Одним из основных моментов подобного рода является положение, содержащиеся в ч.2 ст. 253 ТК РФ. Так, в соответствии с данным пунктом, на территории нашей страны запрещено применять труд женщин на работах, которые непосредственно связаны с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые нормы. Как уже отмечалось ранее, перечни производств, работ и должностей, на которых ограничивается труд женщин, а также нормы нагрузок на них определен в Приказе Минтруда РФ № 512н. Отсюда явно следует, что в обязанности работодателя вменяется не допускать женщин к работе из перечня, который утвержден Приказом Минтруда РФ № 512н, а отказ в заключении трудового договора по данному основанию не является незаконным. В случае если женщина была допущена к выполнению работ, указанных выше, а перевести ее на другую работу едва ли представляется возможным, трудовой договор должен быть прекращен по ст. 84 ТК РФ, как нарушающий правила его заключения.

Особый интерес в данном аспекте также представляют особенности заключения трудового договора с беременной женщиной¹. Так, как уже было установлено ранее, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю документы, перечисленные в ст. 65 ТК РФ. Законодатель не наделяет работодателя правом требовать от соискателя документы, которые в действующем трудовом законодательстве не указаны. Отсюда следует, что при трудоустройстве женщины работодатель не имеет право требовать справку об отсутствии беременности, а женщина не обязана уведомлять работодателя о своей беременности или отсутствия таковой. Во

¹Минаева Э.Ф. Проблема женской дискриминации в трудовых отношениях в современной России // Ученые записки Крымского федерального университета имени В.И. Вернадского. 2018. № 3. С.227.

многим наличие данного правила обусловлено тем, что сегодня установлен запрет на отказ в заключении трудового договора по дискриминационным основаниям, к числу которых относят мотив беременности или наличия детей (ч.2-3 ст. 64 ТК РФ). Известно, что отказ в заключении трудового договора допустим только в том случае, если уровень образования, деловые качества или квалификация беременной работницы не находится в соответствии с требованиями, которые предъявляются к той или иной должности. Одновременно с этим, отказ в заключении трудового договора по данному основанию не является редкостью, что подтверждается материалами судебной практики. Ярким примером является Апелляционное определение Московского городского суда от 26.05.2020 по делу № 33-13319/2020¹. Так, истица заявила иски о признании недействительным трудового договора и взыскании компенсации морального вреда. В обоснование требований указала, что предоставила ответчику все необходимые для приема на работу документы, получила согласие на заключение трудового договора. Однако после того, как она сообщила работодателю о своей беременности, ей было оказано в заключении трудового договора. Рассмотрев материалы дела, суд иски удовлетворил, так как счет полученный отказ в приеме на работу отказом по дискриминационным основаниям. Одновременно с этим, на практике отказ женщине в приеме на работу может быть и по иным основаниям, ошибочно воспринимаемой как отказ по мотиву беременности. Примером является Апелляционное определение Новосибирского областного суда от 25.05.2017 по делу № 33-4880/2017². Так, истица заявила иски о признании незаконным отказом отказ в приеме на работу. В

¹Апелляционное определение Московского городского суда от 26.05.2020 по делу № 33-13319/2020. СПС Консультант плюс [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOCN&n=1298673#03672079637380934> (дата обращения: 07.04.2021).

²Апелляционное определение Новосибирского областного суда от 25.05.2017 по делу № 33-4880/2017. СПС Консультант плюс [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOSB&n=205254#047474236918688684> (дата обращения: 07.04.2021).

обоснование иска указала, что ей поступил отказ в заключении трудового договора сразу после того, как ответчик узнал о ее беременности. Однако в результате рассмотрения материалов дела было установлено, что истица не предоставила ответчику в установленный срок документы, необходимые для трудоустройства в связи с чем, в заключении трудового договора ей было отказано. Одновременно с этим нельзя исключать ситуации, при которых не удастся доказать тот факт, что отказ в заключении трудового договора был вызван именно беременностью или наличием детей.

Не менее важным моментом при заключении трудового договора с беременной женщиной является правило о том, что согласно ст. 70 ТК РФ, беременные женщины принимаются на работу без испытания.

Рассмотрим особенности заключения трудового договора с лицом с семейными обязанностями. Как уже отмечалось ранее, детализация граждан, которые могут быть отнесены к лицам с семейными обязанностями, дана в Постановлении Пленума ВС РФ № 1. К указанным категориям соискателей работодатель должен относить следующих лиц. Во-первых, лиц, которые имеют обязанности по воспитанию и развитию ребенка. На практике такие лица имеют детей, которые, кроме прочего, могут быть усыновленными или находиться под опекой или попечительством лица. В большинстве случаев правовое значение имеют малолетние дети, дети до 14 лет, дети-инвалиды. Стоит отметить, что этим понятием охватываются одинокие матери и отцы, рассмотренные в настоящем исследовании ранее. Во-вторых, к таким лицам стоит относить других родственников ребенка, фактически осуществляющих уход за ребенком в случаях, которые прямо предусмотрены законом (ч.2 ст. 256 ТК РФ). И, наконец, в-третьих, это лица, которые имеют обязанности в отношении других членов семьи, нуждающихся в помощи и уходе.

В рамках заключения трудового договора с указанными лицами, работодатель должен обращать внимание на множество аспектов, причем

даже на те, которые прямо не прописаны в трудовом законодательстве¹. Так, трудовой договор в определенных случаях не должен содержать условия об испытательном сроке, так как запрет на установление испытания находит свое распространение не только на беременных женщин или, например, на подростков, но и на других лиц, воспитывающих детей в возрасте до полутора лет без матери. Данное правило содержится в п.9 Постановления Пленума ВС РФ № 1 и игнорировать данный правоприменительный акт едва ли является верным.

Кроме того, в трудовой договор должны быть включены определенные моменты будущей трудовой деятельности, которые исключают возможность направления таких лиц в командировки, обязательность привлечения к труду в ночное время и иные льготы и гарантии. Так, по смыслу ст. 264 и 287 ТК РФ, положения, которые предусматривают льготы и гарантии для женщин в связи с материнством, в полной мере распространяются на отцов и иных лиц, которые воспитывают детей без матери, опекунов и попечителей. Кроме того, данные правила распространяются на них даже в том случае, если они будут работать у данного работодателя по совместительству, что указано в п.15 Постановления Пленума ВС РФ № 1. В практической деятельности не являются редкостью случаи, когда установленные правила трудоустройства женщин и лиц с семейными обязанностями подвергаются нарушениям, что подтверждается материалами судебной практики. Примером может являться Апелляционное определение Самарского областного суда от 19.02.2015 года по делу № 33-1934/2015². Так, истица заявила требование о восстановлении на работе, взыскании заработной платы и компенсации морального вреда. В обоснование иска было указано, что истица уволена как не выдержавшая

¹Куренной А.М. Бондаренко К.А. Трудовое право России: учебник / под общ. ред. Куренной А. М. М.: Проспект, 2016. С.309.

²Апелляционное определение Самарского областного суда от 19.02.2015 года по делу № 33-1934/2015. СПС Консультант плюс [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOPV&n=178294#0315457661292756> (дата обращения: 09.04.2021).

испытательный срок. Полагает, что установление испытательного срока было незаконно, так как при заключении трудового договора работодатель был осведомлен о беременности истицы. Суд с данными выводами согласился и частично удовлетворил исковые требования (изменил сумму компенсации морального вреда).

Отсюда следует, что на этапе заключения трудового договора на работодателя фактически возлагается обязанность выяснить подробности частной жизни лица. Например, женщина может находиться на ранних сроках беременности, и работодатель может ошибочно установить такой работнице испытательный срок. Кроме того, определенные сложности могут возникать в случае, если женщина, поступающая на работу одинокая мама и выяснить это на этапе заключения трудового договора в ряде случаев весьма затруднительно. Одновременно с этим, данный момент является достаточно дискуссионным и спорным, так как согласно ст. 23 Конституции РФ, каждый имеет право на семейную тайну и неприкосновенность частной жизни. Как справедливо отмечается в юридической литературе, понятие «частная жизнь» в данном аспекте является достаточно широким понятием, включающим в себя, кроме прочего, персональные данные работников. Однако работники, которые целенаправленно не разглашают сведения, касающиеся их семьи, затрудняют реализацию своего права на получение определенных гарантий и льгот, что представляется вполне естественным¹. Кроме того, полагаем, что такие действия работника затрудняют обеспечение баланса интересов сторон трудовых отношений, в том числе, работодателя. Учитывая тот факт, что согласно ст. 1 ТК РФ, задача трудового законодательства состоит в том, чтобы сформировать необходимые условия для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, работнику, с которым заключается трудовой договор, целесообразно предупреждать работодателя о

¹Буянова М.О. Зайцева О.Б. Трудовое право России: учебник / под общ. ред. Буянова М.О. М.: Феникс, 2017. С.191.

своим статусе одинокой матери, одинокого отца, нахождении в состоянии беременности. В свою очередь, работодатель должен внимательно оценить данные сведения и не допускать дискриминацию по отношению к данным работникам. Одновременно с этим, работник имеет право и не разглашать некоторые сведения личного характера, что не будет являться нарушением.

Рассматривая данный вопрос, А.М. Лушников предлагал закрепить перечень сведений, которые работник может предоставлять работодателю для получения гарантий и компенсаций только по своей инициативе и которые работодатель требовать не имеет¹. Кроме того, автор предлагал четко обозначить сведения, которые работодатель имеет право требовать и не имеет права требовать, а формирование данного перечня стоит организовать именно таким образом, чтобы соблюсти баланс интересов сторон. Основная цель данного перечня будет состоять в том, чтобы работник мог получить все гарантии и льготы, и на этом вмешательство его в частную жизнь было ограничено. Не согласиться с данной точкой зрения весьма затруднительно, а закрепить такой перечень можно в законе «О персональных данных» от 27.07.2006 года № 152-ФЗ².

Кроме того, как отмечал М.А. Жильцов, для оптимального соблюдения баланса сторон в данных случаях, работодателю стоит закрепить в локальном акте организации статус одинокого родителя и лиц, которые воспитывают детей без матери, а также перечни гарантий, предоставляемых таким лицам и перечни документов, которые необходимы для подтверждения этого статуса³. Полагаем, что ознакомившись с возможными льготами, прописанными также в локальных актах организации, работник будет заинтересован в том, чтобы представить работодателю все необходимые документы, и исключить ряд спорных ситуаций в будущем. Одновременно с

¹Лушников А.М. Трудовое право России: учебник. М.: Проспект, 2021. С.269.

²Федеральный закон «О персональных данных» от 27.07.2006 N 152-ФЗ (ред.30.12.2020) // СЗ РФ. 2006. N 31 (часть I). Ст. 3451.

³Жильцов М.А. Отдельные виды дефектов трудового права и способы их преодоления // Вестник Южно-Уральского государственного университета. 2008. № 15. С.69.

этим, данные документы не должны нарушать право на неприкосновенность частной жизни, например, как уже подчеркивалось ранее, нельзя требовать документы, не указанные в трудовом законодательстве, например, справку об отсутствии беременности.

В свою очередь, к числу таких документов можно отнести справку о смерти второго родителя (для подтверждения статуса одинокого родителя) или свидетельство о рождении, в котором не указан отец ребенка. В случае, если лицо осуществляет уход за больным членом семьи, предоставляется медицинское заключение о том, что член семьи действительно нуждается в уходе и посторонней помощи. Очевидно, что в каждой конкретной ситуации стоит учитывать фактические и юридические аспекты, однако требования не должны выходить за рамки установленных правил. Не менее сложным моментом в данном случае является то, что женщина может являться одинокой мамой, находясь замужем, что следует из материалов судебной практики, рассмотренных выше. Однако работодатели в качестве таковых их в данном случае не рассматривают, что требует пристального внимания в случаях расторжения трудового договора на фоне положений, содержащихся в ч.4 ст. 261 ТК РФ¹. В связи с этим, предлагается прописать данный момент в локальных актах организации, указав, что если родитель фактически не принимает участие в воспитании ребенка, не оказывает семье материальную помощь и поддержку, родитель может быть признан одиноким даже при наличии официально зарегистрированного брака.

Установив для женщин и лиц с семейными обязанностями некоторые гарантии и льготы, законодатель предпринял попытку обеспечить правовую защиту наиболее уязвимых категорий работников в лице граждан с детьми, беременных женщин, а также лиц с членами семьи, которые нуждаются в уходе и помощи. Однако основной проблемой в данной сфере по-прежнему

¹Серова А.В. Отношения по трудоустройству у данного работодателя как вид отношений, регулируемых трудовым правом: монография. М.: Проспект, 2020. С.79.

является дискриминация, проявляющаяся уже на этапе заключения трудового договора, а именно, на этапе отказа от заключения трудового договора.

В соответствии с общим правилом, которое содержится в ч.3 ст. 64 ТК РФ, запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. Однако прежде чем рассматривать вопрос дискриминации в данной сфере отметим, что от дискриминации стоит отграничивать понятие дифференциации трудового законодательства, определение которой содержится в ч.3 ст. 3 ТК РФ. Так, в соответствии с данным пунктом, дискриминацией не является установление различий, предпочтений и исключений, равно ограничение прав работников, которые определяются формой трудовой деятельности и социальной заботой о некоторых лицах. Примером дифференциации будет являться ограничение труда женщин на определенных видах работ, однако на практике отличить субъектное основание дифференциации и косвенную дискриминацию бывает весьма затруднительно.

Рассматривая данный момент более детально, стоит обратить внимание на то, что как уж отмечалось ранее, на территории нашей страны действуют ограничения применения труда женщин на определенных видах работ. На современном этапе развития перечень таких работ состоит из 456 профессий и отказ в приеме на работу женщин в этом случае дискриминацией являться не будет, так как он вызван спецификой требований к осуществлению таких работ. Одновременно с этим, запрет осуществления некоторых работ вызван не стремлением защитить репродуктивные функции женщин, а тем, что такие работы традиционно не являются женскими, что является дискриминацией, причем не косвенной или завуалированной, а прямой¹. В связи с этим, стоит согласиться с тем, что обозначенный выше перечень нуждается в пересмотре,

¹Редков Н.А. Дискриминация в сфере труда // Вестник Костромского государственного университета. 2018. № 2. С.334.

что необходимо для недопущения отказа в заключении трудовых договоров по дискриминационным основаниям.

Кроме того, на этапе заключения трудового договора стоит учитывать, что согласно ст. 298 ТК РФ, беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, не могут привлекаться к работе вахтовым методом.

В соответствии с ч.5 ст. 64 ТК РФ, по письменному требованию лица, которому было отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок, не превышающий семи рабочих дней со дня предъявления данного требования. Представляется вполне естественным, что если работодатель укажет, что такими причинами послужило наличие детей или беременность, он может быть привлечен к административной или уголовной ответственности. Так, ответственность в данном случае может наступить по ст. 5.27 Кодекса об административных правонарушениях (далее-КоАП РФ) или по ст. 145 УК РФ¹.

Таким образом, особенности заключения трудового договора с этими категориями работниками состоят сразу в нескольких аспектах. Выражение это нашло в том, что трудовой договор не должен заключаться в отношении отдельных видов работ. Кроме того, в нем нельзя прописать обязательность сверхурочной работы или работы в ночное время. Кроме того, установлено, что беременным женщинам не устанавливается испытательный срок, однако на практике это вызывает определенные неоднозначные моменты.

2.2 Особенности рабочего времени и времени отдыха женщин и лиц с семейными обязанностями

¹Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 05.04.2021) // Парламентская газета от 5 января 2002 г. N 2-5.

Для женщин и лиц с семейными обязанностями предусмотрены определенные особенности рабочего времени, а также времени отдыха, в том числе, отпуска и перерывы в рабочее время. Стоит отметить, что согласно ч.2 ст. 57 ТК РФ, режим рабочего времени и времени отдыха работника в случае, если он отличается от правил, которые действуют у работодателя для всех работников, является обязательным условием трудового договора. В связи с этим, все особенности должны найти свое отражение в трудовом договоре.

Так, в случае если на работу принимается беременная женщина или женщина, которая сообщила о своей беременности, будучи работником предприятия, работодатель обязан установить по просьбе такой работницы неполное рабочее время. При работе в условиях неполного рабочего времени оплата труда работницы будет производиться пропорционально времени, которое было ей отработано или в зависимости от выполненного объема работ, что предусмотрено ст. 93 ТК РФ.

В рамках осуществления трудовой деятельности сотрудники компании могут столкнуться с тем, что некоторых из них будут переводить на другие работы. Такие изменения могут быть обусловлены производственной или иной необходимостью, однако что касается женщин, имеющих детей до 1,5 лет и беременных женщин, будут действовать особые правила. Например, беременные женщины должны быть переведены на другую работу в случае, если на прежнем рабочем месте на нее действуют неблагоприятные факторы, противопоказанные ей в соответствии с медицинским заключением. Кроме перевода на другую работу этим сотрудницам могут быть снижены нормы выработки, что также позволяет снизить влияние вредных производственных факторов. Нарушения прав работниц в данной сфере не являются редкостью, а примером является Апелляционное определение Свердловского областного суда от 22.06.2018 по делу № 33-9665/2018. Так, истица указала, что она состоит на учете по беременности и обратилась к работодателю с просьбой перевести ее на работу, исключая воздействие вредных факторов, но работодатель каких-либо мер для перевода работницы не принял. Судебная

коллегия встала на сторону истицы и признала действия работодателя незаконными, что представляется вполне естественным¹.

В ситуации, когда перевод временно невозможен, такая сотрудница должна быть освобождена от работы с сохранением среднего заработка. В свою очередь, что касается женщин, которые имеют детей в возрасте до 1,5 лет, при невозможности осуществлять трудовую деятельность на прежних условиях, по их заявлению переводятся на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет. Очевидно, что п. 4 ст. 254 ТК РФ регулирует случаи, когда работница не может осуществлять прежнюю работу в связи с необходимостью кормления и ухода за ребенком, который не достиг возраста полутора лет.

Что касается перерывов для кормления ребенка, то отдельная правовая регламентация данных перерывов осуществляется ст. 258 ТК РФ. Согласно данной статье женщины, которые имеют ребенка до полутора лет и все равно осуществляют трудовую деятельность, кроме перерывов для питания или для отдыха, которые могут предоставляться всем работникам, предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей). Такие перерывы предоставляются не реже чем через каждые три часа, их продолжительность не может быть менее 30 минут каждый.

В случае если у женщины несколько детей до полутора лет, например, в случае многоплодной беременности, продолжительность перерыва для кормления не может быть менее одного часа². Перерывы для кормления не подлежат исключению из рабочего времени и подлежат оплате в размере среднего заработка. Кроме того, данные перерывы могут быть суммированы

¹ Апелляционное определение Свердловского областного суда от 22.06.2018 по делу № 33-9665/2018. СПС Консультант плюс [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOUR&n=161400&dst=100002#025898978164848296> (дата обращения: 10.04.2021).

² Егорова О.А. Беспалов Ю. Ф. Настольная книга судьи по трудовым делам: научно-практическое пособие. М: Проспект, 2015. С.114.

и перенесены как в начало, так и в конец рабочего дня или смены. Отсюда следует, что при суммировании данных перерывов женщина может раньше уходить с работы или позже на нее приходиться. Также стоит акцентировать внимание на том, что данные перерывы также устанавливаются для женщин, которые усыновили ребенка, либо установили над ними опеку.

В связи с тем, что такие перерывы необходимы для нормального роста и развития ребенка, а значит их предоставление является необходимостью в случае, если женщина не находится в отпуске по уходу за ребенком, будет возникать вполне закономерный вопрос о том, что делать, если специфика трудовой деятельности не позволяет предоставлять такие перерывы? Для ответа на данный вопрос целесообразно обратиться к ст. 254 ТК РФ, которая предусматривает случаи перевода женщин с детьми до полутора лет на другую работу. Полагаем, что в данном случае именно перевод выступает в качестве выхода из сложившейся ситуации.

Особый интерес представляют такие аспекты, как привлечение женщин и лиц с семейными обязанностями к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и праздничные дни, а также в командировки. Во многом это обусловлено тем, что сегодня предприятия и организации вынуждены привлекать сотрудников к сверхурочной работе или работе в ночное время, однако в законодательстве установлены некоторые ограничения, соблюдение которых является объективной необходимостью. Так, согласно ч.1 ст. 259 ТК РФ, запрещается направление в служебные командировки, работе в ночное время, выходные и праздничные дни, а также привлечение к сверхурочной работе беременных женщин¹.

В свою очередь, направление в служебные командировки, равно как и привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, а также работе в выходные и праздничные дни женщин, которые имеют детей в возрасте до

¹Авдониная Ю.Н. Правовые основы регулирования рабочего времени и времени отдыха: учебное пособие / под общ. ред. М.В. Васильев. М.: Статут, 2018. С.91.

Злет, допускается с их письменного согласия. Кроме того, это допустимо при условии, что это не запрещено им по медицинским показаниям, которые отражены в соответствующем заключении. Стоит отметить, что женщины, которые имеют детей в возрасте до 3 лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в командировку, а также от работы сверхурочно, в ночное время, в выходной или праздничный день.

Данные гарантии в полной мере распространяются на матерей и отцов, которые являются одинокими родителями, воспитывающими ребенка до 5 лет, а также на работников, которые воспитывают ребенка-инвалида. В связи с тем, что в ст. 259 ТК РФ прямо не предусмотрено иное, полагаем, что эти гарантии распространяются на обоих родителей, воспитывающих ребенка с инвалидностью. Также данные гарантии распространяются на работников, осуществляющих уход за больным членом семьи.

Представляется вполне естественным, что если работники, которые были перечислены выше, отказываются от служебной командировки, работы в ночное время, в выходные и праздничные дни или сверхурочно, такой отказ не является дисциплинарным проступком и не влечет привлечение данных лиц к ответственности.

Что касается периодов отдыха, то нельзя не рассмотреть выходные дни лицам, которые осуществляют уход за ребенком-инвалидом. Отметим, что речь в данном случае идет не об обычных, а о дополнительных выходных днях, которые предоставляются указанным лицам¹. Так, в соответствии со ст. 262 ТК РФ, одному из родителей, а также опекуну или попечителю ребенка с инвалидностью, для ухода за таким ребенком предоставляется четыре дополнительных выходных дня в месяц на основании заявления работника. Оплата каждого из таких выходных дней производится в размере среднего

¹Акатнова М.И. Специфика регулирования труда отдельных категорий работников: учебное пособие для магистров / под общ. ред. Н.Л. Лютов. М.: Проспект, 2018. С.105.

заработка, что позволяет отграничивать данные выходные дни от отгулов и иных неоплачиваемых дней. Важно отметить, что если в семье два и более ребенка-инвалида, количество таких выходных дней не увеличивается, так как в противном случае нарушались бы права работодателя, стремящегося обеспечить нормальное функционирование организации или предприятия. Кроме того, такие выходные дни могут быть предоставлены только одному родителю в связи с чем, вместе с заявлением работник прикладывает справку с места работы другого родителя о том, что такие выходные дни вторым родителем не использованы или использованы частично. Однако наличие такого правила не избавляет работодателей от злоупотреблений со стороны работников, что подтверждается примерами судебной практики. Например, в рамках Апелляционного определения Ростовского областного суда от 01.08. 2019 по делу № 33-13145/2019 суд удовлетворил требования работодателя о взыскании с работника ущерба в пользу работодателя. Было установлено, что работник действительно имеет на иждивении ребенка - инвалида и подал ему заявление о предоставлении дополнительных выходных дней. Выходные дни были предоставлены, однако установлено, что работником представлены недостоверные документы. В частности, поддельная справка о том, что второй родитель данные выходные дни не использовал¹.

Особый пласт времени отдыха женщин, а также иных лиц с семейными обязанностями составляют отпуска, которые дифференцируются на виды и зависят от категории работников. Отпуск является в данном случае гарантией предоставления работодателем возможности осуществлять уход за детьми, в том числе, за детьми-инвалидами. Первой разновидностью такого отпуска является отпуск по беременности и родам (255 ТК РФ). Так, в соответствии с ч.1 ст. 255 ТК РФ, на основании заявления и листка нетрудоспособности,

¹Апелляционное определение Ростовского областного суда от 01.08. 2019 по делу № 33-13145/2019. СПС Консультант плюс [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOUG&n=171616#09336139746069145>(дата обращения: 12.04.2021).

женщине предоставляется отпуск по беременности и родам. Данный отпуск имеет продолжительность в 70 дней до родов и 70 дней после. В случае если имеет место многоплодная беременность, продолжительность этого отпуска увеличивается и составляет 110 дней до родов и 110 дней после. Если роды прошли с осложнением, длительность отпуска составляет 86 дней до родов и 86 дней после. Предоставление данного отпуска сопровождается выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленных размерах. Исчисление данного отпуска производится суммарно и не зависит от числа дней, которые были использованы до родов.

Вторая разновидность отпуска – это отпуск по уходу за ребенком. Так, в соответствии со ст. 256 ТК РФ, на основании заявления женщины ей может быть предоставлен отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Важно отметить, что такой отпуск не обязательно используется женщиной и может быть использован отцом ребенка, бабушкой, дедушкой и иным родственником, который фактически осуществляет уход за ребенком. Как отмечается в Постановлении Пленума ВС РФ № 1, возможность выйти в данный отпуск для осуществления ухода за ребенком не находится в какой-либо зависимости от степени родства с ребенком и от факта совместного проживания данных лиц с родителями ребенка. Отсюда следует, что данный отпуск может быть оформлен любым работающим лицом, который изъявил желание осуществлять фактический уход за ребенком по согласованию с его родителями. Однако на практике не всегда лица, которые подают заявление о предоставлении им отпуска по уходу за ребенком, действительно имеют на него право, а их требования нередко обусловлены непониманием правовых механизмов его предоставления. В качестве примера стоит рассмотреть Апелляционное определение Алтайского краевого суда от 04.09.2018 по делу № 33-8123/2018. Так, истец заявил требование о признании права на отпуск по уходу за ребенком, признании незаконным отказ в его предоставлении. В обосновании своих требований указал, что его супруга пережила тяжелые роды и по состоянию здоровья нуждается в поддержке, оказать которую он

сможет только в том случае, если выйдет в отпуск по уходу за ребенком. В результате рассмотрения дела в удовлетворении требования обоснованно было отказано, так как в отпуске по уходу за ребенком уже находилась жена истца, а предоставление отпуска сразу двум родителям не предусмотрено законом¹.

Нахождение работника в отпуске по уходу за ребенком не умаляет его права на работу в условиях неполного рабочего времени, однако такая работа осуществляется только добровольно, на основании соответствующего заявления работника.

В период нахождения в отпуске по уходу за ребенком, работник имеет право на защиту своих трудовых прав, в частности, на сохранение за ним его место работы и должности. Кроме того, при нахождении в данном отпуске лицо имеет право на получение пособия по уходу за ребенком в возрасте до полутора лет.

Как отмечается в ст. 260 ТК РФ, перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком, женщине, по ее желанию, предоставляется ежегодный отпуск, вне зависимости от стажа работы у данного работодателя². Очевидно, что данный случай является исключением из правила, в соответствии с которым, право на ежегодный оплачиваемый отпуск возникает у работника после 6 месяцев непрерывной трудовой деятельности у данного работодателя. Как отмечается в ст. 124 ТК РФ, при совпадении ежегодного отпуска с отпуском по беременности и родам, ежегодный отпуск предоставляется по окончании послеродового отпуска или перенесен на другой срок.

¹Апелляционное определение Алтайского краевого суда от 04.09.2018 по делу № 33-8123/2018. СПС Консультант плюс [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOSB&n=276474&dst=100002#07422396526704593>(дата обращения: 12.04.2021).

²Пересторонина Н.Н. Правовая защита труда лиц с семейными обязанностями // Марийский юридический вестник. 2016. № 3(18). С.117.

Также законодатель предоставляет гарантии работникам, которые не являются биологическими родителями, а усыновили ребенка в период работы у работодателя. Так, в соответствии с ч.1 ст. 257 ТК РФ, работники, которые усыновили ребенка, имеют право на отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 дней со дня рождения усыновленного ребенка и на отпуск продолжительностью 110 дней при усыновлении двух и более детей. Также работники могут воспользоваться правом на отпуск по уходу за ребенком до трех лет, что представляется вполне естественным, так как за ребенком в возрасте до трех лет необходимо осуществлять уход. В соответствии с общим правилом, такой отпуск предоставляется только одному из супругов, а общий порядок предоставления отпуска в этом случае установлен Постановлением Правительства РФ от 11.10.2001 года № 719 «Об утверждении Порядка предоставления отпусков работникам, усыновившим ребенка». Стоит отметить, что работодатели в указанной ситуации относятся к числу лиц, которые посвящены в тайну усыновления и в их обязанности вменяется сохранение данной тайны. За разглашение тайны усыновления или удочерения сегодня предусмотрена уголовная ответственность, предусмотренная ст. 155 УК РФ.

Одной из разновидностей отпусков также являются дополнительные, но не оплачиваемые отпуска лицам, которые осуществляют уход за детьми. Так, в соответствии со ст. 263 ТК РФ, коллективным договором могут быть предусмотрены дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью четырнадцать дней следующим работникам. Во-первых, работнику, который имеет двух или более детей в возрасте до 14 лет. Во-вторых, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет. В-третьих, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет. И, наконец, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери. Как следствие, этот отпуск предоставляется работникам не во всех организациях, а только в тех, где это прямо предусмотрено коллективным договором. В связи с этим, в отсутствие коллективного договора самовольный уход лица в

указанный отпуск влечет привлечение к дисциплинарной ответственности, в том числе, увольнение за прогул.

На практике этот отпуск может присоединяться к ежегодному отпуску работника, либо использоваться отдельно, а также использоваться частично или полностью. Запрещено переносить данный отпуск на следующий год, что прямо указано в ст. 263 ТК РФ.

Возвращаясь к анализу гарантий и льгот для работников, которые воспитывают детей-инвалидов, отметим, что в соответствии со ст. 262.1 ТК РФ, одному из родителей, либо опекуну, попечителю, приемному родителю, воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, ежегодный отпуск предоставляется в удобное для него время по его желанию. Полагаем, что отсутствие необходимости ждать очередности ежегодного оплачиваемого отпуска рассматривается в данном аспекте как дополнительная гарантия для лиц имеющих детей, а именно, детей-инвалидов. Наличие такой гарантии вызвано практическими аспектами ухода за детьми-инвалидами, абилитация, реабилитация и лечение которых не должны находиться в зависимости от графика отпусков в конкретном учреждении или организации. Аналогичное правило действует в отношении работников, которые имеют трех и более детей (262.2 ТК РФ)¹.

Стоит отметить, что согласно ст. 125 ТК РФ, беременную работницу из отпуска вызывать запрещено, а также запрещено заменять отпуск денежной компенсаций, что прямо предусмотрено ст. 126 ТК РФ.

В завершении стоит рассмотреть дополнительные гарантии женщинам, которые осуществляют трудовую деятельность в сельской местности. Так, в соответствии со ст. 263.1 ТК РФ, женщины, которые работают в сельской местности, имеют право на ряд гарантий. Во-первых, на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц

¹Самсонова В.О. О трудовом статусе лиц, осуществляющих уход за детьми-инвалидами// Российское право: образование, практика, наука. 2019. № 2. С.77.

без сохранения заработной платы. Во-вторых, на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если иная (меньшая) продолжительность рабочей недели не предусмотрена законом. В данном случае заработная плата выплачивается им в том же размере, что и в условиях полной рабочей недели. И, наконец, в-третьих, они имеют право на установление оплаты труда в повышенном размере на работах, где рабочий день разделен на части.

Также стоит акцентировать внимание на том, что все гарантии и льготы, которые предоставляются женщинам в связи с материнством, и которые были рассмотрены в рамках данного исследования, в полной мере применяются к отцам, воспитывающим детей без матери. Кроме того, данные гарантии применяются к опекунам или попечителям несовершеннолетних лиц.

Таким образом, были изучены основные особенности времени отдыха и рабочего времени рассматриваемой категории работников. В частности, это предоставление им отпусков и дополнительных выходных дней, отсутствие обязанности выходить на работу сверхурочно без их письменного согласия, а также гарантии для женщин, проживающих в сельской местности. Указанные особенности позволяют говорить о дифференциации данных работников и иных субъектов трудового права, а критерием отграничения служат гарантии для данных работников, закрепленные в трудовом законодательстве.

2.3 Гарантии беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями при расторжении трудового договора

Ключевые гарантии в сфере расторжения трудового договора с лицами, имеющими семейные обязанности и беременными женщинами, содержится в ст. 261 ТК РФ. Так, в ч.1 ст. 261 ТК РФ установлен запрет на расторжение трудового договора с беременной женщиной по инициативе работодателя, за исключением случаев ликвидации организации и случая прекращения своей

деятельности индивидуальным предпринимателем¹. Наличие данной нормы в действующем законодательстве оценивается весьма положительно, так как она направлена на недопущение ситуации, в рамках которой беременная женщина остается без источника дохода. Кроме того, указанный запрет во многом направлен на то, чтобы исключить ситуации уклонения работодателя от выполнения своих обязанностей по предоставлению отпуска по уходу за ребенком и уплаты за работника страховых взносов. Одновременно с этим, практическая реализация данной нормы едва ли является совершенной, так как в результате анализа материалов судебной практики можно наблюдать повсеместное нарушение прав беременных женщин. Ярким примером может являться Апелляционное определение Кировского областного суда от 10.03.2020 по делу № 33-971/2020². Так, истица заявила исковые требования о восстановлении на работе и взыскании задолженности по заработной плате. В результате рассмотрения дела, исковые требования были удовлетворены в полном объеме, так как было установлено, что на момент увольнения истица была беременной. Аналогичное решение было вынесено судом в рамках Апелляционного определения Московского городского суда от 16.08.2019 по делу № 37463/2019. В рамках рассмотрения данного дела было установлено, что ответчик незаконно уволил истицу за прогул, который она не совершала, узнав о ее нахождении в состоянии беременности³.

Из анализа нормы, которая содержится в ч.1 ст. 261 ТК РФ следует, что единственными исключениями, которые допускают расторжение трудового договора с беременной женщиной по инициативе работодателя, является

¹Демидов Н.В. Увольнение беременной работницы: к вопросу о целесообразности сохранения действующих гарантий // Юридические исследования. 2017. № 11. С.90.

²Апелляционное определение Кировского областного суда от 10.03.2020 по делу № 33-971/2020. СПС Консультант плюс [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOPV&n=429877#08461238038841867> (дата обращения: 20.04.2021).

³Апелляционное определение Московского городского суда от 16.08.2019 по делу № 37463/2019. СПС Консультант плюс [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOCN&n=1211326#035517693350176405> (дата обращения: 20.04.2021).

ликвидаций организации, прекращение индивидуальным предпринимателем своей деятельности. Отсюда следует, что расторжение трудового договора не по инициативе работодателя, например, по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, является правомерным. Представляется вполне естественным, что исковые требования, связанные с восстановлением на работе беременной женщины в случае, если имеет место ликвидация организации или другое правомерное основание, не удовлетворяется. В качестве примера приведем Апелляционное определение Самарского областного суда от 13.04.2016 по делу 33-4398/2016. Так, истица заявила требование о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула. В обоснование исковых требований указала, что уволена в связи с ликвидацией организации по п.1 ч.1 ст. 81 ТК РФ. Полагает, что данное увольнение незаконно, так как увольнение беременных женщин запрещено. Рассмотрев материалы дела, судебная коллегия в удовлетворении исковых требований отказала, сославшись на положения ч.1 ст. 261 ТК РФ¹.

В Постановлении Пленума ВС РФ № 1 указано, что в практической деятельности стоит обращать на то, что гарантия, которая содержится в ч.1 ст. 261 ТК РФ, также распространяется на лиц, в отношении которых предусматривается специальное регулирование. В частности, к ним относят руководителей организаций (гл. 43 ТК РФ), тренеров и спортсменов (гл. 54.1 ТК РФ) и женщин, проходящих муниципальную службу, государственную гражданскую службу соответственно.

При изучении гарантий, которые предоставляются женщинам, которые находятся в состоянии беременности, касающихся расторжения трудового договора, возникает закономерный вопрос о том, является ли правомерным увольнение по итогам испытательного срока, если работница забеременела в

¹Апелляционное определение Самарского областного суда от 13.04.2016 по делу 33-4398/2016. СПС Консультант плюс [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOPV&n=289938#06894236307404717> (дата обращения: 21.04.2021).

период испытательного срока? Полагаем, что ответ на данный вопрос будет отрицательным, так как сразу после предоставления работницей справки о беременности, на нее в полной мере будут распространяться положения ч.1 ст. 261 ТК РФ. Из ч.1 ст. 261 ТК РФ следует, что работодатель не имеет права расторгнуть трудовой договор по своей инициативе с беременной женщиной, в том числе, в связи с неудовлетворительным результатом испытания, так как такого основания нет в ч.1 ст. 261 ТК РФ. Отсюда следует, что правовая норма, которая сегодня содержится в ч.1 ст. 261 ТК РФ является, по сути, трудовой льготой, которая направлена на обеспечение поддержки детства и материнства и не находится в зависимости от того, знал работодатель или не знал о беременности сотрудницы. Правовое значение в данном аспекте будет иметь лишь сам факт беременности работницы на дату увольнения. Кроме того, можно заключить, что на беременную женщину, в отношении которой ранее был установлен испытательный срок, условие об испытании не будет применяться с момента, когда работодателю была предоставлена справка о беременности.

Аналогичным образом решается вопрос об увольнении беременной женщины за прогул. Так, из системного толкования представленных выше норм следует, что увольнение беременной женщины за прогул недопустимо, так как увольнение по этому основанию также является увольнением по инициативе работодателя. Одновременно с этим, не запрещается применение других дисциплинарных взысканий к беременной женщине, совершившей прогул.

В качестве второй гарантии в данном аспекте стоит рассмотреть те гарантии, которые предоставляются беременным женщинам, заключившим срочный трудовой договор. Так, согласно ч.2 ст. 261 ТК РФ, в случае, если в период беременности женщины истекает срок срочного трудового договора, работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении справки о беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания срока беременности. В случае если женщине был предоставлен

отпуск по беременности и родам, срок действия срочного трудового договора продлевается до окончания отпуска по беременности и родам¹.

В данном пункте усматривается также наличие определенной гарантии для работодателя, состоящей в том, что женщина, срок действия трудового договора с которой, был продлен до окончания срока беременности, обязана по запросу работодателя представлять справку, подтверждающую состояние беременности. Одновременно с этим, работодатель не может запрашивать данную справку чаще, чем один раз в три месяца. Трудовой договор расторгается в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности. Отсюда следует, что срочный трудовой договор будет продлен только при наличии письменного заявления работницы, а также при предоставлении справки о беременности. Отсутствие хотя бы одного из этих документов будет освобождать работодателя от обязанности продлить срочный трудовой договор с работницей, однако судебная практика по данному вопросу неоднозначна. Так, если в рамках Апелляционного определения ВС Республики Коми от 28.05.2018 по делу № 33-3098/2018 соглашается с данным выводом, то на практике встречаются и диаметрально противоположные решения². Например, в Апелляционном определении Санкт-Петербургского городского суда от 20.09.2017 по делу № 33-18083/2017 судебная коллегия указала, что продление срочного трудового договора обязательно и не зависит от соблюдения условий, указанных выше³.

Полагаем, что во избежание спорных ситуаций, работодателю необходимо уведомлять сотрудниц о возможности продления срока действия

¹Сапфинова А.А. Защита трудовых право работников федеральной инспекцией труда: монография. М.: Проспект, 2021.С.88.

²Апелляционное определение ВС Республики Коми от 28.05.2018 по делу № 33-3098/2018. СПС Консультант плюс [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOSZ&n=209451#06319534714703945> (дата обращения: 22.04.2021).

³Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 20.09.2017 по делу № 33-18083/2017. СПС Консультант плюс [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOSZ&n=184815#027735906667894583> (дата обращения: 22.04.2021).

срочных трудовых договоров при их нахождении в состоянии беременности. Аналогичные рекомендации можно встретить в Апелляционном определении Мурманского областного суда от 07.06.2017 по делу № 33-1652/2017¹.

Одновременно с этим, законодатель допускает увольнение беременной женщины в связи с истечением срока трудового договора в случае, если этот договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, а ее перевод на другую работу невозможен. В данной ситуации работодатель обязан предлагать женщине все имеющиеся вакансии, которые имеются в организации для перевода данной женщины (ч.3 ст. 261 ТК РФ).

Что касается иных лиц с семейными обязанностями, то установленные для них гарантии нашли свое отражение в ч.4 ст. 261 ТК РФ. Так, согласно данному пункту, не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя, за исключением ряда оснований, со следующими работниками. Во-первых, с женщиной, имеющей ребенка до трех лет. Во-вторых, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка (до 14 лет). В-третьих, с лицом, которое воспитывает данных детей (малолетних детей и детей-инвалидов) без их матери. В-четвертых, с родителем или законным представителем ребенка, который является единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если иной родитель, равно как законный представитель, не состоит в трудовых отношениях. Отметим, что ранее указанный перечень лиц с семейными обязанностями, который сегодня содержится в ч.4 ст. 261 ТК РФ, выглядел совершенно иначе, но в 2012 году данный пункт был подвергнут существенным изменениям. Так, в 2012 году был принят Федеральный закон от 12.11.2012 года № 188-ФЗ «О

¹Апелляционное определение Мурманского областного суда от 07.06.2017 по делу № 33-1652/2017. СПС Консультант плюс [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOSZ&n=176834#00048567644464847515> (дата обращения: 22.04.2021).

внесении изменений в ст. 261 Трудового кодекса Российской Федерации»¹. Цель данного закона состояла в практической реализации Постановления КС РФ от 15.12.2011 г. № 28-П, которым был расширен перечень лиц, которых стоит относить к лицам с семейными обязанностями². Так, в Постановлении № 28-П было сказано, что к лицам с семейными обязанностями необходимо также относить родителя или законного представителя ребенка, являющегося единственным кормильцем ребенка-инвалида до 18 лет и в семье, в которой воспитывается три и более малолетних ребенка. Было отмечено, что в этом случае должно соблюдаться условие о том, что другой родитель, равно как законный представитель ребенка, в трудовых отношениях не состоит.

Принятие Постановления КС РФ № 28-П было вызвано тем, что ст. 261 ТК РФ была признана не соответствующей Конституции РФ в той мере, в какой в системе действующего регулирования оно запрещает увольнение женщин с малолетними детьми и лиц, воспитывающих детей без матери, оно фактически лишило данной гарантии отца ребенка. В частности, не могли ей воспользоваться отцы, которые являлись единственным кормильцем в семье, в том числе, в многодетной семье, где мать в трудовых правоотношениях не состояла, занимаясь уходом за детьми. На сегодняшний день, дискриминация данного рода устранена, так как Конституционный Суд РФ указал на то, что предоставление гарантий, указанных в ч.4 ст. 261 ТК РФ, не должно быть в зависимости от того, кто из родителей (отец или мать) состоит в трудовых отношениях, а кто занимается уходом за детьми. Отмечалось, что в случае, если дифференциация будет производиться лишь на базе данного критерия, то система государственной поддержки семей с детьми будет существенно

¹Федеральный закон от 12.11.2012 года № 188-ФЗ «О внесении изменений в ст. 261 Трудового кодекса Российской Федерации» // СЗ РФ. 2012. N 47. Ст. 6399.

²Постановление Конституционного Суда РФ от 15.12.2011 N 28-П «По делу о проверке конституционности части четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А.Е. Остаева» // Вестник Конституционного Суда РФ. 2012. № 1.

снижена, а конституционные принципы справедливости и равенства будут нарушены. Полагаем, что не согласиться с данными постулатами нельзя.

В качестве исключений из правила, содержащегося в ч.4 ст. 261 ТК РФ, выступают в данном случае основания, которые предусмотрены п.1, 5-8, 10, 11 ч.1 ст. 81 ТК РФ и ч.2 ст. 336 ТК РФ. Отсюда следует, что увольнение лиц с семейными обязанностями вполне допустимо по следующим основаниям. Во-первых, в случае ликвидации организации, а также на фоне прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем. Во-вторых, в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей. В-третьих, в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. В-четвертых, в случае совершения работником виновных действий, если он обслуживает денежные и товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия со стороны работодателя. В-пятых, в случае непринятия работником мер, направленных на урегулирование или предотвращение конфликта интересов, а также при представлении недостоверных сведений о доходах и расходах, что также порождает утрату доверия со стороны работодателя. В-шестых, в случае однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала) или его заместителем своих трудовых обязанностей. В-седьмых, если работником были представлены работодателю подложные сведения при заключении трудового договора. И наконец, в-восьмых, в случае применения педагогом методов воспитания (в том числе, однократно), связанных с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося лица (ч.2 ст. 336 ТК РФ). Таким образом, лица с семейными обязанностями могут быть уволены за большинство виновных действий, и увольнение в данном случае будет производиться именно по инициативе работодателя. Случаи незаконного увольнения лиц с семейными обязанностями также встречаются на практике, однако в большинстве случаев наблюдается нарушение установленного порядка расторжения трудового договора. Примером является Определение

Второго кассационного суда общей юрисдикции от 02.07.2020 по делу № 88-10596/2020. Так, истица заявила исковые требования о восстановлении на работе. В обоснование исковых требований указала, что она одинокая мать, выполняющая обязанности по воспитанию и содержанию двоих детей. На основании приказа работодателя была уволена в связи с сокращением штата, считает увольнение незаконным. В результате рассмотрения материалов дела исковые требования были удовлетворены, так как работодателем не был соблюден порядок увольнения работницы по сокращению штата, а именно, не предложены вакантные должности, соответствующие ее квалификации¹.

Очевидно, что действующее законодательство не содержит запрета на расторжение трудового договора с беременной женщиной и иным лицом с семейными обязанностями по соглашению сторон или по собственному желанию. На этом акцентировано внимание в Письме Министерстве труда и социальной защиты от 07.10.2019 года № 14-2/ООГ-7293². Так, в документе поясняется, что в соответствии с п.3 ч.1 ст. 77 ТК РФ, в качестве одного из оснований прекращения трудового договора выступает личная инициатива работника, а порядок увольнения по данному основанию содержится в ст. 80 ТК РФ. В соответствии с данной статьей, работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя за две недели до даты увольнения. Кроме того, сегодня законодательство не содержит запрета на увольнение беременной женщины по соглашению сторон. В случае если до расторжения трудового договора по соглашению сторон, беременная женщина передумает, ее увольнение нельзя будет признать допустимым, так как соответствующее волеизъявление отсутствует. На этом внимание

¹Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 02.07.2020 по делу № 88-10596/2020. СПС Консультант плюс [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=KSOJ002&n=20916> (дата обращения: 22.04.2021).

²Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 07.10. 2020 г. № 14-2/ООГ-15729 «О порядке ведения трудовых книжек работников». Официальный сайт Правительства РФ [Электронный ресурс] URL: [http:// government.ru/](http://government.ru/) (дата обращения: 22.04.2021).

акцентировал суд в рамках Апелляционного определения Санкт-Петербургского городского суда от 13.07.2020 № 33-7828/2020¹.

Таким образом, в действующем законодательстве определена широкая совокупность гарантий, направленная на защиту беременных женщин и лиц с семейными обязанностями от расторжений трудового договора в связи с тем, что работодатель принял такое решение. Однако как показал анализ практики судов, нарушения в данной сфере не являются редкостью, равно как вполне возможны злоупотребления со стороны работников. Наличие указанных ситуаций во многом предопределено несовершенствами законодательства нашей страны и неурегулированностью отдельно взятых вопросов, что стоит рассмотреть в следующей главе настоящего исследования.

При изучении особенностей труда лиц с семейными обязанностями и женщин было установлено, что специальные нормы, регламентирующие их труд, начинают действовать уже на этапе заключения трудового договора. В частности, трудовой договор не может предусматривать выполнение работ, труд женщин на которых ограничен, а включение в трудовой договор ряда гарантий и льгот является обязательным. К числу основных гарантий и льгот был отнесен особый порядок привлечения к работе в ночное время, к сверхурочной работе, а также особый механизм предоставления им отпуска и дополнительных выходных дней. При изучении особенностей расторжения трудового договора с данными лицами определено, что наличие особого порядка обусловлено стремлением законодателя защитить работников от неправомерных действий со стороны работодателя.

¹Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 13.07.2020 № 33-7828/2020. СПС Консультант плюс [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SARB&n=160956&dst=100021#04741103449852928> (дата обращения: 23.04.2021).

3. ПРОБЛЕМНЫЕ АСПЕКТЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

3.1 Проблемы правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями и пути их решения на основе анализа материалов судебной практики

В рамках изучения правового регулирования труда женщин, а также лиц с семейными обязанностями было установлено, что спорные ситуации в данной сфере не являются редкостью, что подтверждается многочисленными материалами судебной практики. В частности, работодателями нарушается порядок приема указанных лиц на работу, нередко нарушаются их права в сфере предоставления им определенных гарантий и льгот. Не искоренены случаи дискриминации в отношении женщин и лиц с детьми, не соблюдается порядок увольнения указанных граждан. Полагаем, что наличие нарушений подобного рода, обусловлено не только недобросовестностью отдельно взятых работодателей, что также имеет место в практической деятельности, но и несовершенствами трудового законодательства и, как следствие, правового регулирования. Действительно, многие аспекты в данной сфере трудно назвать урегулированными должным образом, что подтверждается теорией и практикой.

Так, при изучении нормативно-правового регулирования труда лиц с семейными обязанностями и женщин установлено, что особый пласт таких актов традиционно представлен международными актами, в частности, рядом Конвенций и Деклараций, посвященных недопущению дискриминации по половому признаку в том числе, в трудовых отношениях. Однако в рамках анализа данного вопроса было установлено, что Российская Федерация не ратифицировала множество важнейших актов в указанной сфере, что едва ли можно оценить с положительной точки зрения. Данный аспект был оценен с

точки зрения проблемного аспекта действующего законодательства, который нуждается в планомерном разрешении.

При изучении санкций, применяемых за нарушения законодательства о труде, было установлено, что наиболее суровой мерой ответственности будет выступать привлечение виновного лица к уголовной ответственности. Так, установлено, что ответственность сегодня может наступать по ст. 145 УК РФ, согласно которой, необоснованный отказ в приеме на работу или незаконное увольнение беременной женщины и женщины с ребенком в возрасте до трех лет является преступлением¹. Действительно, наличие такого состава весьма обоснованно и на современном этапе развития рыночных отношений более чем актуально. Однако не понятен тот факт, почему диспозиция этой статьи охватывает только беременных женщин и женщин с детьми до трех лет и не охватывает других лиц с семейными обязанностями. Полагаем, что ситуация данного рода не соответствует современной политике правовой защиты лиц с семейными обязанностями наравне с женщинами, а также порождает основы дискриминации. В связи с этим, ст. 145 УК РФ нуждается в изменении.

Продолжая тему дискриминации, стоит указать, что с данным аспектом связана широкая совокупность проблем и спорных моментов, требующих особого внимания со стороны законодателя. Например, обратившись к норме, которая содержится сегодня в ч.1 ст. 261 ТК РФ и согласно которой, расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации или прекращения предпринимателем своей деятельности, можно увидеть целую совокупность проблемных моментов. Так, очевидно, что с позиции законодателя, данная норма направлена на обеспечение правовой защиты беременных женщин и не содержит какой-либо косвенной дискриминации.

¹Герфанова Е.И. Уголовно-правовая защита трудовых прав беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-лет: проблемы законодательного регулирования / Е.И. Герфанова // Вестник Волжского университета имени В.Н. Татищева. 2017. № 3. С. 2.

Не согласиться с данной точкой зрения нельзя, однако на этапе реализации данной нормы в практической деятельности нередко возникают следующие проблемы:

Во-первых, беременные женщины на территории нашей страны априори нежелательные соискатели и работники, что во многом обусловлено необходимостью предоставления им гарантий, предусмотренных правовыми актами. Во-вторых, нельзя однозначно оценить тот факт, что норма, которая содержится в ч.1 ст. 261 ТК РФ, находит свое распространение на лиц, в отношении которых предусмотрено специальное регулирование, например, на спортсменов, тренеров или руководителей. Полагаем, что такое правило спорно, так как особое правовое положение руководителя, находящегося в состоянии беременности, может негативно сказываться на деятельности всей организации, что порождает необходимость введения ряда ограничений. В связи с тем, что сегодня этого не сделано, из буквального толкования ч.1 ст. 261 ТК РФ следует, что беременная женщина-руководитель может не ходить на работу, разглашать коммерческую тайну, принимать заведомо убыточные решения и расторгнуть с ней трудовой договор по инициативе работодателя нельзя. Косвенно именно об этом говорится в Постановлении Пленума ВС РФ № 1. Полагаем, что данная ситуация требует незамедлительного решения, так как женщина-руководитель организации является сложным субъектом трудовых правоотношений и наделена не только трудовым, но и гражданско-правовым статусом. Данный вывод подтверждается и в научной литературе, где отмечается, что исключение беременной женщины-руководителя из-под сферы распространения ст. 261 ТК РФ будет активно способствовать балансу сторон трудовых правоотношений, с чем нельзя не согласиться¹.

При изучении процедуры заключения трудового договора с лицами с семейными обязанностями, а также с женщинами, в том числе, беременными,

¹Остапенко А.В. Злоупотребление трудовыми правами беременными женщинами как фактор, влияющий на безопасность хозяйственной деятельности / А.В. Остапенко // Право и политика. 2021. № 1. С.42.

было установлено, что спорным и дискуссионным является вопрос о том, как соблюсти баланс интересов сторон трудового правоотношения в случае, при котором работник скрывает информацию о детях или о беременности. Была изучена юридическая литература и в результате ее анализа сформулирован вывод о том, что сегодня необходимо закрепить перечень сведений, которые работник может предоставлять работодателю для получения гарантий и компенсаций только по своей инициативе и которые работодатель требовать не имеет. Более того, было выражено согласие с тем, что стоит обозначить сведения, которые работодатель имеет право требовать и не имеет права требовать при заключении трудового договора. Основная цель данного перечня будет состоять в том, чтобы работник мог получить все гарантии и льготы, и на этом вмешательство его в частную жизнь было ограничено. Не согласиться с данной точкой зрения весьма затруднительно, так как данный момент уже достаточно длительный период времени требует внимания со стороны законодателя.

Отдельно существующую проблему можно наблюдать при заключении с женщинами, а также иными лицами с семейными обязанностями срочных трудовых договоров. Так, из системного анализа соответствующих норм права следует, что в связи с истечением срочного трудового договора, эти лица могут быть уволены вне зависимости от того, что на их иждивении находится один или несколько малолетних детей. С правовой точки зрения почти не защищены женщины, которые избираются по конкурсу на ту или иную должность. В частности, речь идет о работницах, которые относятся к профессорско-преподавательскому составу, так как с этими работниками могут заключаться как бессрочные, так и срочные трудовые договоры, на срок не более 5 лет. На практике широкое распространение получила такая ситуация, при которой срочный трудовой договор заключается на один год, а именно, на один учебный год, после которого работодатель может законно произвести увольнение, а лицо может остаться без денежных средств. Как следствие, правовые гарантии в данном случае отсутствуют, равно как и нет

гарантий того, что повторный конкурс на замещение этой должности будет проведен работодателем. Примером ситуации, при которой отсутствие правовых гарантий оказало неблагоприятное влияние на сотрудницу, может являться Апелляционное определение Омского областного суда от 11.02.2015 по делу № 33-889/2015¹. Так, истица заявила исковое требование о признании незаконности увольнения и восстановлении на работе. В обоснование иска указала, что заключила с работодателем в лице Сибирской автомобильно-дорожной академии срочный трудовой договор. Впоследствии уведомлена работодателем об истечении срока действия трудового договора, в связи с чем, она была уволена. Считает увольнение незаконным, так как является лицом, воспитывающим малолетнего ребенка. Однако в удовлетворении иска было отказано, так как в качестве основания увольнения истицы выступило окончание срока действия трудового договора, который истица подписала без возражений и замечаний, знала о сроке окончания действия договора и не оспаривала его на этапе подписания.

Данная проблема обостряется в связи с тем, что с принятием гл. 53.1 ТК РФ, заключение срочных трудовых договоров стало носить на территории нашей страны массовый характер и в зону риска стали попадать также лица с семейными обязанностями. Как следствие, стоит установить определенные ограничения в сфере заключения срочных трудовых договоров с лицами с семейными обязанностями, так как в противном случае можно наблюдать расхождение текущей ситуации с основными направлениями социальной и демографической политики.

Различные проблемные и неоднозначные моменты можно наблюдать при определении трудового статуса лиц, осуществляющих уход за детьми-инвалидами. Так, как было установлено в настоящем исследовании ранее, лицам, которые осуществляют уход за детьми-инвалидами, согласно

¹Апелляционное определение Омского областного суда от 11.02.2015 по делу № 33-889/2015. Судебные и нормативные акты РФ [Электронный ресурс] URL: <https://sudact.ru/regular/doc/Xz9m6WVnXmWO/> (дата обращения: 24.04.2021).

ст. 262 ТК РФ предоставляются дополнительные выходные дни. Кроме того, эти лица имеют право на иные гарантии и льготы, установленные в гл. 41 ТК РФ. Однако возникает закономерный вопрос: как решить вопрос относительно предоставления ряда льгот и гарантий, когда родители ребенка-инвалида на совместной основе не проживают? Например, когда такие родители в разводе и не считаются одинокими родителями. Полагаем, что проблема заключается в том, что родитель, который проживает отдельно, может злоупотребить своими правами и реализовать право на дополнительные дни выходных, при этом, фактически не осуществляя уход за ребенком. Очевидно, что назвать такую ситуацию допустимой нельзя, так как предоставление дополнительных трудовых прав должно находиться в прямой зависимости от фактического выполнения социально-значимой функции по воспитанию ребенка-инвалида. Как следствие, данный аспект требует корректировки положений трудового законодательства, так как в противном случае имеет место злоупотребление правом.

Развивая тему злоупотребления правом, стоит подробнее рассмотреть вопросы, которые связаны со злоупотреблением правом именно работниками и проблемными аспектами, которые в этой связи образуются. Однако на первоначальном этапе анализа данной проблемы стоит акцентировать внимание на том, что в действующем трудовом законодательстве данный правовой институт не детализируется, что нельзя оценить с положительной точки зрения. Так, в Постановлении Пленума ВС РФ от 17.03.2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ» (далее-Постановление Пленума ВС РФ № 2) прямо отмечается проблема злоупотребления трудовыми правами¹. В связи с этим, указывается, что стоит соблюдать общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом

¹Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2004. N 6.

в трудовых правоотношениях. Однако применительно к правоотношениям данного рода дается правовая оценка только таким злоупотреблениям, как сокрытие информации о временной нетрудоспособности при увольнении, а также сокрытие информации о членстве в профсоюзной организации. После закрепления данных положений, изменений в части законодательного определения понятия «злоупотребление трудовыми правами» не было. Кроме того, сегодня определение понятия «злоупотребление правом» не содержится не только в трудовом законодательстве, но и в иных нормативных актах, что порождает неурегулированность рассматриваемого явления. Также стоит акцентировать внимание на том, что сегодня до сих пор не определены меры ответственности за злоупотребление правом, в том числе, применительно к трудовым правоотношениям, а меры ответственности не определены ни для работников, ни для работодателей. На этом фоне, факты злоупотребления правом устанавливаются судами индивидуально, что обуславливает наличие весьма разрозненной судебной практики и никак не способствует правовой определенности. Как следствие, данная проблема требует решения, причем ее решение стоит разработать незамедлительно.

Что касается конкретных случаев злоупотреблений в трудовом праве, то в данном случае стоит обратиться к беременным женщинам, нередко допускающим злоупотребление своими правами на практике. В качестве примера можно привести ситуацию, при которой соискатель намеренно скрыла информацию о нахождении в состоянии беременности, в целях избежать увольнения по результатам испытания, зная о низком уровне своей квалификации. Данная проблема требует более тщательного нормативного регулирования, так как факт злоупотребления правом в этих случаях весьма очевиден.

По аналогии с беременными женщинами-руководителями, сегодня не решен вопрос относительно беременных женщин, которых нельзя уволить за прогул и иные грубые дисциплинарные проступки. В рамках проведенного исследования было установлено, что в данных случаях, к беременным

женщинам нельзя применить дисциплинарное взыскание в виде увольнения, но вполне можно применить выговор. Однако выговор не имеет решающего значения для правового статуса такой сотрудницы в связи с чем, она может дальше совершать аморальные поступки, прогулы, допускать невыполнение своих должностных обязанностей, зная, что находится под защитой правовых норм. Примером является Апелляционное определение Московского городского суда от 12.11.2019 по делу № 33-49922/2019¹. Так, истица заявила требование о признании незаконности увольнения. В обоснование исковых требований указала, что находилась в состоянии в беременности и была уволена за неоднократное неисполнение без уважительных причин своих трудовых обязанностей. В результате рассмотрения дела требования были удовлетворены, и истица была восстановлена на работе.

Аналогичное решение принял суд в Апелляционном определении Свердловского областного суда от 24.12.2019 по делу № 33-22359/2019. Так, истица была уволена за грубое нарушение служебной дисциплины, однако в связи с тем, что в момент совершения дисциплинарного проступка она была беременна, суд удовлетворил иск о восстановлении на службе².

Очевидно, что предоставление беременным сотрудницам указанного объема правовых гарантий трудно назвать оправданным, так как в данном случае нарушаются права работодателя. Кроме того, предоставлением в этом случае правовых гарантий фактически формирует в трудовых отношениях такого субъекта, которые не несет какой-либо юридической ответственности за совершение трудового правонарушения, а дисциплинарное взыскание в виде выговора не порождает значимых неблагоприятных последствий. Как

¹Апелляционное определение Московского городского суда от 12.11.2019 по делу № 33-49922/2019. СПС Консультант плюс [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru/search/?q=Апелляционное+определение+Московского+городского+суда+от+12.11.2019+по+делу+№+33-49922%2F2019> (дата обращения: 26.04.2021).

²Апелляционное определение Свердловского областного суда от 24.12.2019 по делу № 33-22359/2019. СПС Консультант плюс [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru/search/?q=Апелляционное+определение+Свердловского+областного+суда+от+24.12.2019+по+делу+№+33-22359%2F2019> (дата обращения: 26.04.2021).

следствие, современное трудовое законодательство нуждается в правовой норме, которая будет разрешать увольнять беременных сотрудниц в случае, если они совершают грубые дисциплинарные проступки.

В завершении стоит вернуться к проблеме дискриминации, так как еще в начале данного исследования было акцентировано внимание на том, что в действующем законодательстве отсутствует четкий понятийный аппарат по вопросам дискриминации в сфере труда. Определенный пласт проблемных аспектов также формируется на этапе доказывания дискриминации в судах, что также обусловлено несовершенством действующего законодательства. Полагаем, что на фоне активной борьбы с трудовой дискриминацией, в том числе, в отношении женщин и лиц с семейными обязанностями, полагаем, что законодательство в данной части подлежит уточнению.

Таким образом, действующее законодательство в сфере правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями сегодня не является совершенным, что было выявлено в рамках настоящего параграфа и исследования в целом. В связи с этим, трудовое законодательство в данной сфере нуждается в изменениях и дополнениях. Кроме того, в ряде изменений нуждаются и некоторые иные законодательные акты.

3.2 Пути решения проблемных аспектов и перспективы их применения

В рамках написания настоящей работы было установлено, что сфера, ставшая в данном случае предметом изучения, регламентируется широкой совокупностью нормативно-правовых актов, в том числе, международных. Как правило, это различные Конвенции МОТ, Декларации и Соглашения. Однако было установлено, что многие важнейшие акты до сих пор в нашей стране не действуют. На фоне значимости данных нормативно-правовых актов для изученной сферы и отрасли в частности, стоит ратифицировать такие документы как Конвенцию МОТ № 183 от 15.07.2000 года «Об охране

материнства» и сделать предписания, которые содержатся в этих конвенциях фактически работающими на практике¹.

В результате изучения норм уголовного законодательства определено, что в ст. 145 УК РФ содержится указание за ответственность за незаконное увольнение и за незаконный отказ в приеме на работу только женщин с детьми. Несмотря на то, что практика по данной статье практически не сформирована, полагаем, что диспозиция данной статьи должна охватывать не только женщин, но и лиц с семейными обязанностями. В связи с этим, предлагается внести изменения в ст. 145 УК РФ, дополнив ее указанием на защиту прав не только беременных женщин и женщин с детьми в возрасте до трех лет, но и лицами с семейными обязанностями. Изложить диспозицию данной статьи стоит следующим образом:

«Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение женщины по мотивам ее беременности, а равно необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение с работы женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет и других лиц с семейными обязанностями по этим мотивам».

Полагаем, что в данном случае будет достигнуто единообразие в актах действующего законодательства, а также исключены дискриминационные проявления в отношении мужчин и других лиц с семейными обязанностями.

В целях решения проблемы, связанной с принятием не эффективных управленческих решений, а также с нарушениями трудовой дисциплины беременными женщинами-руководителями, предлагается внести изменения в ч.1 ст. 261 ТК РФ. Так, в результате проведенного исследования установлено, что в Постановлении Пленума ВС РФ № 1 указано, что гарантия, которая содержится в ч.1 ст. 261 ТК РФ, также распространяется на лиц, в отношении

¹Конвенция N 183 Международной организации труда «О пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 года об охране материнства» (Заключена в г. Женеве 15.06.2000). Официальный сайт Правительства РФ [Электронный ресурс] URL: [http:// government.ru/](http://government.ru/) (дата обращения: 22.04.2021).

которых предусматривается специальное регулирование. Кроме прочих, к таким лицам относят женщин руководителей в состоянии беременности. Для того чтобы не нарушить деятельность организации в случаях, когда такая сотрудница разглашает коммерческую тайну или допускает иные трудовые нарушения, стоит изменить ч.1 ст. 261 ТК РФ и изложить ее в следующей редакции:

«Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, кроме женщины-руководителя организации, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем. Трудовой договор с беременной женщиной-руководителем организации расторгается в случае совершения ею грубых дисциплинарных проступков и действий, влекущих ущерб для работодателя».

Беременная женщина-руководитель организации обладает особым правовым статусом в связи с чем, распространение на нее ряда гарантий не является обоснованным. Однако важно акцентировать внимание на том, что увольнение должно быть законным и обоснованным и находиться в прямой зависимости от трудового поведения, а не самого факта беременности.

При изучении процедуры заключения трудового договора с лицами с семейными обязанностями, а также с беременными женщинами был найден ответ на вопрос о том, как соблюсти баланс интересов сторон трудового правоотношения в случае, при котором работник скрывает информацию о детях или о беременности. В частности, было предложено закрепить перечень сведений, которые работник может предоставлять работодателю для получения гарантий и компенсаций только по своей инициативе и которые работодатель требовать не имеет. Также предлагается обозначить сведения, которые работодатель имеет право требовать и не имеет права требовать при заключении трудового договора. Закрепить данный перечень целесообразно в ФЗот 27.07.2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных».

В частности, стоит дополнить ч.2 ст. 10 ФЗ № 152-ФЗ пунктом 11 и изложить его в следующей редакции:

«обработка персональных данных производится в целях получения льгот и гарантий, предусмотренных трудовым законодательством для лиц с семейными обязанностями и женщин».

При изучении срочных трудовых договоров, также заключаемых с женщинами и лицами с семейными обязанностями, было установлено, что такие договоры заключаются достаточно часто и не всегда обоснованно, что уменьшает объем правовых гарантий для указанной категории лиц. В связи с этим, решение проблемы в сфере обеспечения занятости данных работников видится в законодательном установлении ограничений частоты заключения срочных трудовых договоров. В частности, такие пределы стоит установить в отношении женщин и лиц с семейными обязанностями. Стоит отметить, что такой механизм введен и активно применяется на территории ФРГ, а его правовая регламентация осуществляется Законом ФРГ «О неполном рабочем дне и срочном трудовом договоре»¹. В соответствии с данным актом, число последовательно заключенных срочных трудовых договоров ограничено и не может превышать четыре последовательно заключенных договора. Затем, по истечении срока их действия, с работником в обязательном порядке должен быть заключен бессрочный трудовой договор. Полагаем, что данные нормы стоит имплементировать в отечественное законодательство, внося изменения в ст. 59 ТК РФ.

Также в рамках данного исследования определенное внимание было уделено гарантиям, которые предоставляются работникам, воспитывающим детей-инвалидов. Так, было установлено, что лица, которые осуществляют уход за детьми-инвалидами, имеют право на дополнительные выходные дни, а также на иные гарантии и льготы, установленные в гл. 41 ТК РФ. Однако

¹Демченко Т.З. Занятость и трудоустройство женщин и лиц с семейными обязанностями в России и зарубежных странах / Т.З. Демченко // Инновации и инвестиции. 2015. № 10. С.121.

был сформулирован и обоснован вывод о том, что на практике, отец и мать ребенка-инвалида могут на совместной основе не проживать и один из них может фактически уход за ребенком не осуществлять, но выходными днями воспользоваться в полном объеме. В данной ситуации нарушаются права работодателя, а для ее решения предлагается дополнить законодательство нормой о том, что гарантии, установленные ст. 262 ТК РФ, предоставляются только такому работнику, с кем фактически проживает ребенок-инвалид в случае расторжения брака между родителями. Соответствующее дополнение можно представить в виде ч.3 ст. 262 ТК РФ и изложить ее в следующей редакции:

«Гарантии, установленные ст. 262 ТК РФ, предоставляются только такому работнику, с кем фактически проживает ребенок-инвалид в случае расторжения брака между родителями».

При изучении фактов злоупотребления трудовыми правами было установлено, что проявления подобного рода действительно наблюдаются в практической деятельности. Однако при детальном рассмотрении данного вопроса было установлено, что единого определения данного понятия на территории нашей страны нет, а судебные инстанции по-разному трактуют данное понятие при возникновении спорных ситуаций. Данная ситуация не способствует формированию единообразной судебной практики, а в целях исправления данной ситуации предлагается определять злоупотребление правом применительно к трудовым правоотношениям следующим образом:

«Злоупотребление правом – это действие или бездействие, которое совершается управомоченным субъектом трудового права в целях причинения вреда и (или) получения необоснованных преимуществ перед другими управомоченными субъектами трудового права при реализации возможностей, заложенных в нормативно-правовых актах».

Полагаем, что данное определение можно включить Постановление Пленума ВС РФ № 1.

Также в ТК РФ стоит закрепить отраслевой принцип недопустимости злоупотребления правом сторонами трудовых отношений. Соответствующее дополнение стоит внести в ст. 2 ТК РФ.

В рамках изучения злоупотреблений, которые наблюдаются со стороны беременных женщин, было установлено, что в качестве способа защиты от злоупотреблений со стороны беременной женщины является включение в локальные акты организации, а также трудовой договор о том, что работник принимает на себя обязанность действовать добросовестно. В частности, он принимает на себя обязанность сообщать работодателю о том, что на момент возникновения или расторжения трудовых правоотношений, не находится в состоянии беременности, предусматривающим специальные права, гарантии и льготы. Полагаем, что такая формулировка позволит избежать ситуаций, при которых работницы умышленно скрывают информацию о беременности, в том числе, не желая причинить вред работодателю.

Также при изучении злоупотребления правами беременными выявлено, что в действующее трудовое законодательство стоит внести норму, которая позволяла бы увольнять сотрудниц, которые допускают грубые нарушения трудовой дисциплины. Как показал анализ материалов судебной практики, в ряде случаев это является объективной необходимостью, в связи с чем, стоит дополнить ст. 261 ТК РФ следующим пунктом:

«Допускается увольнение беременной женщины в случае совершения ею грубых дисциплинарных проступков».

В завершении стоит особое внимание уделить вопросам, связанным с дискриминацией в трудовом праве, как одной из важнейших проблем данной отрасли на современном этапе. Так, стоит отметить неоднозначность самого понятия «дискриминация», разрозненность норм, которые направлены на запрет тендерной дискриминации, а также нечеткость положений, которые могли бы устанавливать запрет на косвенную дискриминацию и обладать эффективностью в практической деятельности. Более того, как уже отмечено ранее, судебная практика по вопросам дискриминации в отношении лиц с

семейными обязанностями не является однозначной, что также формирует определенные проблемные аспекты¹. Одновременно с этим, одной из самых сложных проблем в этом аспекте видится отсутствие эффективных правовых механизмов, которые направлены на предотвращение дискриминации в сфере труда.

К числу наиболее значимых аспектов в данном случае стоит отнести вопрос о доказывании дискриминации. В ст. 56 Гражданско-процессуального кодекса РФ (далее-ГПК РФ) сказано, что каждая из сторон доказывает такие обстоятельства, на которые она ссылается, обосновывая свои требования или возражения². Отсюда следует, что если лицо считает, что оно подверглось дискриминации в сфере труда, оно доказывает это в суде, используя при этом имеющиеся у него доказательства. Данный вывод подтверждается практикой и Определением Конституционного Суда РФ от 04.12.2003 № 421-О10³.

В то же время, доказать факт дискриминации в сфере труда достаточно сложно, а дела подобного рода, как правило, проигрываются работниками. Основная сложность доказывания состоит в том, что дискриминацию трудно отграничить от несоответствия требованиям, предъявляемым к должности и от несоответствия деловых качеств. Полагаем, что оптимальным решением этой проблемы может стать имплементация опыта Соединенных Штатов Америки, на территории которой истец по делу о дискриминации в сфере труда представляет суду убедительный для суда тезис, после чего бремя доказывания отсутствия дискриминации переносится на ответчика в лице работодателя. Также интерес представляет опыт стран Европейского Союза,

¹Лютов Н.Л. Дискриминация в сфере труда: вопросы эффективности норм и правоприменительной практики // Актуальные проблемы российского права. 2016. № 3(64). С.106.

²Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 N 138-ФЗ (ред. от 08.12.2020) // СЗ РФ. 2002. N 46. Ст. 4532.

³Определение Конституционного Суда РФ от 4 декабря 2003 г. N 421-О «По запросу Первомайского районного суда города Пензы о проверке конституционности части первой статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации» // Вестник Конституционного Суда РФ. 2004. N 3.

так как в этих странах истец передает суду все имеющиеся у него факты и доказательства, а отсутствие дискриминации доказывается ответчиком. В ЕС основной факт, который должен быть доказан ответчиком по делам данной категории, состоит в том, что нарушения принципа равноправия в данном случае не было.

Представляется, что имплементация зарубежного опыта необходима в данных случаях еще в связи с тем, что на современном этапе законодатель не предусмотрел каких-либо облегчений для истцов по делам, которые связаны с дискриминацией. В связи с этим, они вынуждены использовать общее правило, которое содержится в ст. 56 ГПК РФ. В связи с этим, единственным облегчением бремени доказывания является в данном случае частичное или полное перенесение данной обязанности на ответчиков по модели указанных ранее стран. Одновременно с этим, при внесении подобных изменений стоит соблюдать определенную осторожность, так как полное перенесение бремени доказывания на ответчика в лице работодателя может породить случаи злоупотребления со стороны истцов (работников), об актуальности которого уже говорилось в настоящем исследовании ранее.

Также стоит затронуть вопрос о том, что ранее, работники выбирали способ защиты от дискриминации в сфере труда на самостоятельной основе, а выбор стоял между судом и федеральной инспекцией труда. Однако после принятия Федерального закона от 30.06.2006 года № 90-ФЗ, работники могут обратиться лишь в суд, однако внесение указанных изменений вызвало в свое время активные дискуссии и вопросы¹. В частности, изменениями подобного рода заинтересовался Комитет экспертов МОТ по применению рекомендаций и конвенций. На практике, вопрос относительно отсутствия на территории

¹Федеральный закон «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» от 30.06.2006 N 90-ФЗ // Российская газета. 2006. N 146.

нашей страны эффективных механизмов защиты от дискриминации возникал на международном уровне при рассмотрении жалоб на антипрофсоюзную дискриминацию. В рамках данной деятельности, в 2013 году Комитет МОТ направил запрос о том, какое количество дел было возбуждено в судах по вопросам дискриминации, каковы результаты их рассмотрения и последствия внесенных изменений. Очевидно, что данные изменения нельзя оценить с положительной точки зрения, что подтверждается международной практикой и рассматривалось в юридической литературе. В связи с этим, предлагается вернуться к правовому механизму, который действовал на территории нашей страны ранее и изложить ч.3 ст. 3 ТК РФ в следующей редакции:

«Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в федеральную инспекцию труда или в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда».

Касаясь вопросов морального вреда, также стоит остановиться на ряде спорных моментов. Так, компенсация морального вреда является основным средством защиты лица, которое подверглось дискриминации в трудовых отношениях. Одновременно с этим, размеры таких компенсаций ничтожно малы в связи с чем, компенсация не только не достигает своей цели, но и не соответствует международной практике, равно, как не выступает в качестве эффективного средства противодействия дискриминации в трудовом праве. В качестве примера выступает Апелляционное определение Свердловского областного суда от 15.06.2018 по делу № 33-10432/2018¹. Так, истицей был доказан факт дискриминации в трудовых отношениях по возрасту, однако размер компенсации морального вреда, который был ей присужден судом,

¹Апелляционное определение Свердловского областного суда от 15.06.2018 по делу № 33-10432/2018. СПС Консультант плюс [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOUR&n=157351&dst=100002#010808946275408671> (дата обращения: 28.04.2021).

составил всего 2000 тысячи рублей. В связи с этим, для оптимизации данной сферы предлагается вновь обратиться к зарубежному опыту и использовать по дела данной категории не институт компенсации морального вреда, а институт «штрафных убытков»¹. Суть этой модели состоит в том, что компенсация за дискриминацию в сфере труда должна устанавливаться в фиксированных размерах и выплачиваться при признании судом факта дискриминации. Выплачиваются денежные средства истцу с удержанием определенного процента в пользу государства, что обуславливает формирование механизма, при котором недобросовестный работодатель уплачивает штраф за трудовое правонарушение. Полагаем, что данный опыт является интересным с теоретической и практической точки зрения и может показать большую эффективность по сравнению с правовым институтом морального вреда.

Таким образом, итогом написания представленной работы является разработка широкой совокупности мер, направленных на оптимизацию норм трудового права, регламентирующих труд женщин, а также лиц с семейными обязанностями. Полагаем, что внесение указанных изменений благоприятно скажется на состоянии нормативно-правовой базы по данному вопросу, а также будет активно способствовать достижению баланса между интересами работника и работодателя.

При изучении проблемных аспектов, существующих в рассмотренной сфере, были определены различные проблемы и предложены возможные пути их решения. Было установлено, что реализация предложенных мер будет являться достаточно эффективной деятельностью, направленной на совершенствование законодательства.

¹Бахарева О.А. Процессуальное положение лиц, участвующих в делах, связанных с воспитанием детей // Вестник Саратовской государственной юридической академии. 2017. № 1. С.141.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате проведенного исследования было установлено, что лица с семейными обязанностями и женщины являются специальными субъектами трудового права, на которых распространяются определенные гарантии и льготы. Правовое регулирование труда указанных субъектов трудового права осуществляется широкой совокупностью нормативно-правовых актов, среди которых особое место занимают международные акты, являющиеся в нашей стране полноценным источником трудового права.

При изучении особенностей труда лиц с семейными обязанностями и женщин было установлено, что специальные нормы, регламентирующие их труд, начинают действовать уже на этапе заключения трудового договора. В частности, трудовой договор не может предусматривать выполнение работ, труд женщин на которых ограничен, а включение в трудовой договор ряда гарантий и льгот является обязательным. К числу основных гарантий и льгот был отнесен особый порядок привлечения к работе в ночное время, к сверхурочной работе, а также особый механизм предоставления им отпуска и дополнительных выходных дней. При изучении особенностей расторжения трудового договора с данными лицами определено, что наличие особого порядка обусловлено стремлением законодателя защитить работников от неправомерных действий со стороны работодателя.

При изучении проблемных аспектов, существующих в рассмотренной сфере, были определены различные проблемы и предложены возможные пути их решения. Выражение это нашло в следующих рекомендациях:

1. Было предложено ратифицировать Конвенцию МОТ № 183 от 15.07.2000 года «Об охране материнства» и сделать предписания, которые содержатся в этих конвенциях фактически работающими на практике.

2. При изучении норм уголовной ответственности сформулирована и обоснована необходимость внесения изменений в нормы уголовного законодательства. В частности, предложено внести изменения в ст. 145 УК

РФ, дополнив ее указанием на защиту прав не только беременных женщин и женщин с детьми в возрасте до трех лет, но и лицами с семейными обязанностями. Изложить диспозицию данной статьи стоит следующим образом:

«Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение женщины по мотивам ее беременности, а равно необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение с работы женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет и других лиц с семейными обязанностями по этим мотивам».

3. В целях решения проблемы, связанной с принятием не эффективных управленческих решений, а также с нарушениями трудовой дисциплины беременными женщинами-руководителями, предложено внести изменения в ч.1 ст. 261 ТК РФ и изложить ее в следующей редакции:

«Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, кроме женщины-руководителя организации, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем. Трудовой договор с беременной женщиной-руководителем организации расторгается в случае совершения ею грубых дисциплинарных проступков и действий, влекущих ущерб для работодателя».

4. Было предложено обозначить сведения, которые работодатель имеет право требовать и не имеет права требовать при заключении трудового договора. Закрепить данный перечень целесообразно в ФЗ от 27.07.2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных». В частности, стоит дополнить ч.2 ст. 10 ФЗ № 152-ФЗ пунктом 11 и изложить его в следующей редакции:

«обработка персональных данных производится в целях получения льгот и гарантий, предусмотренных трудовым законодательством для лиц с семейными обязанностями и женщин».

5. Предложено внести дополнения в ст. 59 ТК РФ, дополнив ее нормой, ограничивающей количество срочных трудовых договоров, заключаемых с

женщинами и лицами с семейными обязанностями. Данные дополнения было предложено внести по аналогии с опытом ФРГ.

6. При изучении гарантий, которые предоставляются работникам, воспитывающим детей-инвалидов, был сформулирован вывод относительно необходимости дополнения ч.3 ст. 262 ТК РФ. Этот пункт было предложено изложить в следующей редакции:

«Гарантии, установленные ст. 262 ТК РФ, предоставляются только такому работнику, с кем фактически проживает ребенок-инвалид в случае расторжения брака между родителями».

7. Было предложено авторское определение понятия «злоупотребление правом», которое стоит внести в Постановление Пленума ВС РФ № 1. Кроме того, в ст. 2 ТК РФ было предложено закрепить отраслевой принцип недопустимости злоупотребления правом сторонами трудовых отношений.

8. При изучении злоупотреблений со стороны беременных женщин была выявлена необходимость дополнения ст. 261 ТК РФ следующим пунктом:

«Допускается увольнение беременной женщины в случае совершения ею грубых дисциплинарных проступков».

9. При изучении вопросов дискриминации женщин и лиц с семейными обязанностями было предложено перенять опыт США по вопросам бремени доказывания факта дискриминации с истца на ответчика. Кроме того, было рекомендовано обратить внимание на опыт ЕС, который отказался по делам данной категории от компенсации морального вреда, заменив ее штрафной системой.

10. Также было предложено вернуться к правовому механизму, который действовал на территории нашей страны ранее и изложить ч.3 ст. 3 ТК РФ в следующей редакции:

«Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в федеральную инспекцию труда или в суд с заявлением о

восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда».

Полагаем, что предложенные меры являются весьма эффективными в связи с чем, на них стоит обратить внимание при совершенствовании актов действующего законодательства.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

РАЗДЕЛ II НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ И ИНЫЕ

ОФИЦИАЛЬНЫЕ АКТЫ

- 1 Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12.12.1993 г. (с учетом поправок, внесенных 01.07.2020) // Российская газета. 2020. № 144.
- 2 Конвенция о правах ребенка (одобрена Генеральной Ассамблеей ООН 20.11.1989) (вступила в силу для СССР 15.09.1990) // Сборник международных договоров СССР. 1993.
- 3 Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (Заключена 18.12.1979) // Ведомости Верховного Совета СССР. 1982. N 25. Ст. 464.
- 4 Международный Пакт от 16.12.1966 «О гражданских и политических правах»// Ведомости ВС СССР. 1976. № 17(1831).
- 5 Конвенция МОТ N 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» (принята в г. Женеве 23.06.1981 на 67-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // СЗ РФ. 2004. № 32. Ст.3284.
- 6 Конвенция N 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (принята в г. Женеве 25.06.1958 на 42-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Ведомости ВС СССР. 1961. № 44. Ст.448.
- 7 Конвенция МОТ № 45 «О применении труда женщин на подземных работах в шахтах любого рода» (Женева, 21 июня 1935 год) // Ведомости ВС СССР. 1961. № 44. Ст.446.
- 8 Конвенция N 183 Международной организации труда «О пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 года об охране

материнства»(Заклучена в г. Женеве 15.06.2000). Официальный сайт Правительства РФ[Электронный ресурс]URL: [http:// government.ru/](http://government.ru/) (дата обращения: 22.04.2021).

- 9 Конвенция МОТ № 100 «Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности» (Женева, 29 июня 1951 год) // Ведомости Верховного Совета СССР. 1956. № 10. Ст.202.
- 10 Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (принята в г. Женеве 18.06.1998) // Российская газета. 1998.
- 11 Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 г. N 195-ФЗ (ред. от 05.04.2021) // Парламентская газета от 5 января 2002 г. N 2-5.
- 12 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. N 197-ФЗ (ред. от 05.04.2021) // СЗ РФ. 2002. N 1 (часть I). Ст. 3.
- 13 Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 г. N 138-ФЗ (ред. от 08.12.2020) // СЗ РФ. 2002. N 46. Ст. 4532.
- 14 Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 г. N 63-ФЗ (ред. от 05.04.2021) // СЗ РФ. 1996. N 25. Ст. 2954.
- 15 Семейный кодекс Российской Федерации от 29.12.1995 N 223-ФЗ (ред. от 04.02.2011) // СЗ РФ. 1996. N 1. Ст. 16.
- 16 Федеральный закон «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» от 19.05.1995 г. № 81-ФЗ (ред.08.06.2020) // СЗРФ. 1995. N 21. Ст. 1929.
- 17 Федеральный закон от 12.11.2012 г. № 188-ФЗ «О внесении изменений в ст. 261 Трудового кодекса Российской Федерации» // СЗ РФ. 2012. N 47. Ст. 6399.
- 18 Федеральный закон «Об обязательном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» от 29.12.2006 г. № 255-ФЗ (ред. 29.12.2020) // СЗРФ. 2007. N 1 (часть I). Ст. 18.

- 19 Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ (ред. 30.12.2020) // СЗРФ. 2013. N 52 (часть I). Ст. 6991.
- 20 Федеральный закон «О персональных данных» от 27.07.2006 г. N 152-ФЗ (ред.30.12.2020) // СЗРФ. 2006. N 31 (часть I). Ст. 3451.
- 21 Федеральный закон «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» от 30.06.2006 N 90-ФЗ // Российская газета. 2006. N 146.
- 22 Указ Президента РФ «О дополнительных мерах по социальной защите беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, уволенных в связи с ликвидацией организаций» от 05.11.1992 г. N 1335 // Ведомости Съезда народных депутатов РФ и Верховного Совета РФ. 1992 г. N 45. Ст. 2609.
- 23 Постановление Правительства РФ «Об утверждении Порядка предоставления отпусков работникам, усыновившим ребенка» от 11.10.2001 г. N 719 (ред. 02.06.2016) // СЗРФ. 2001. N 43. Ст. 4101.
- 24 Приказ Минтруда РФ от 18.07.2019 г. № 512н «Об утверждении перечня работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин» // Официальный интернет-портал правовой информации.
- 25 Письмо Минтруда России от 22.06.2016 г. № 15-2/ООГ-2247 «О работах, связанных с подъемом и перемещением тяжестей». Официальный сайт Правительства РФ [Электронный ресурс] URL: [http:// government.ru/](http://government.ru/) (дата обращения: 21.04.2021).
- 26 Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 07.10. 2020 г. № 14-2/ООГ-15729 «О порядке ведения трудовых книжек

работников». Официальный сайт Правительства РФ [Электронный ресурс]
URL: [http:// government.ru/](http://government.ru/) (дата обращения: 22.04.2021).

РАЗДЕЛ ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

- 1 Авдони́на, Ю.Н. Правовые основы регулирования рабочего времени и времени отдыха: учебное пособие / под общ. ред. М.В. Васильев. М.: Статут, 2018. 224 с.
- 2 Акатно́ва, М.И. Специфика регулирования труда отдельных категорий работников: учебное пособие для магистров / под общ. ред. Н.Л. Лютов. М.: Проспект, 2018. 448 с.
- 3 Бахарева, О.А. Процессуальное положение лиц, участвующих в делах, связанных с воспитанием детей / О.А. Бахарева // Вестник Саратовской государственной юридической академии. 2017. № 1. С.139–144.
- 4 Буяно́ва, М.О. Зайцева, О.Б. Трудовое право России: учебник / под общ. ред. М.О. Буянова. М.: Феникс, 2017. 571 с.
- 5 Буяно́ва, А.В. Трудовое право и трудовые правоотношения: учебное пособие. М.: Проспект, 2017. 96 с.
- 6 Герфанова, Е.И. Уголовно-правовая защита трудовых прав беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-лет: проблемы законодательного регулирования / Е.И. Герфанова // Вестник Волжского университета имени В.Н. Татищева. 2017. № 3. С. 2–7.
- 7 Гладков, Н.Г. Реализация и защита трудовых прав и законных интересов работников: настольная книга профсоюзного работника и профсоюзного актива. М.: Проспект, 2018. 896 с.
- 8 Гусов, К.Н. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников: научно-практическое пособие / под общ. ред. К.Н. Гусов. М.: Проспект, 2018. 240 с.

- 9 Демидов, Н.В. Увольнение беременной работницы: к вопросу о целесообразности сохранения действующих гарантий / Н.В. Демидов // Юридические исследования. 2017. № 11. С.84–92.
- 10 Демченко, Т.З. Занятость и трудоустройство женщин и лиц с семейными обязанностями в России и зарубежных странах / Т.З. Демченко // Инновации и инвестиции. 2015. № 10. С.120–24 с.
- 11 Жильцов, М.А. Отдельные виды дефектов трудового права и способы их преодоления / М.А. Жильцов // Вестник Южно-Уральского государственного университета. 2008. № 15. С.67–72.
- 12 Звенигородская, Н.Ф. Проблема определения понятия «лица с семейными обязанностями» / Н.Ф. Звенигородская // Глаголь правосудия. 2016. № 1(11). С.15–20.
- 13 Егорова, О.А. Беспалов, Ю. Ф. Настольная книга судьи по трудовым делам: научно-практическое пособие. М: Проспект, 2015. 248 с.
- 14 Куренной, А.М. Бондаренко, К.А. Трудовое право России: учебник / под общ. ред. А.М. Куренной. М.: Проспект, 2016. 624 с.
- 15 Лушников, А.М. Трудовое право России: учебник. М.: Проспект, 2021. 768 с.
- 16 Лютов, Н.Л. Бондаренко, Э.Н. Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / под общ. ред. Н.Л. Лютов. М.: Проспект, 2017. 688 с.
- 17 Лютов, Н.Л. Дискриминация в сфере труда: вопросы эффективности норм и правоприменительной практики / Н.Л. Лютов // Актуальные проблемы российского права. 2016. № 3(64). С.100–109.
- 18 Маврин, С.П. Трудовое право России: учебник. М.: Проспект, 2021. 672 с.
- 19 Морозов, П. Е. Особенности правового регулирования труда: научно-практическое пособие. М.: Проспект, 2017. 176 с.
- 20 Минаева, Э.Ф. Проблема женской дискриминации в трудовых отношениях в современной России / Э.Ф. Минаева // Ученые записки

Крымского федерального университета имени В.И. Вернадского. 2018. № 3. С.224–229.

- 21 Миронов, В.И. Трудовое право: учебник. М.: Проспект, 2020. 992 с.
- 22 Остапенко, А.В. Злоупотребление трудовыми правами беременными женщинами как фактор, влияющий на безопасность хозяйственной деятельности / А.В. Остапенко // Право и политика. 2021. № 1. С.34–50.
- 23 Пересторонина, Н.Н. Правовая защита труда лиц с семейными обязанностями / Н.Н. Пересторонина // Марийский юридический вестник. 2016. № 3(18). С.116–119.
- 24 Протченко, Е.А. Некоторые проблемы правового регулирования труда одиноких матерей, лиц с семейными обязанностями / Е.А. Протченко // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Право. 2019. № 2. С.31–35.
- 25 Редков, Н.А. Дискриминация в сфере труда / Н.А. Редков // Вестник Костромского государственного университета. 2018. № 2. С.333 - 358.
- 26 Роик, В.Д. Труд и качество трудовой жизни: монография. М.: Проспект, 2017. 488 с.
- 27 Самсонова, В.О. О трудовом статусе лиц, осуществляющих уход за детьми-инвалидами / В.Л. Самсонова // Российское право: образование, практика, наука. 2019. № 2. С.76–80.
- 28 Сапфинова, А.А. Защита трудовых прав работников федеральной инспекцией труда: монография. М.: Проспект, 2021. 144 с.
- 29 Серова, А.В. Отношения по трудоустройству у данного работодателя как вид отношений, регулируемых трудовым правом: монография. М.: Проспект, 2020. 192 с.
- 30 Шевченко, О.А. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации: научно-практический комментарий / под общ. ред. О.А. Шевченко. М.: Проспект, 2020. 896 с.

РАЗДЕЛ III ПОСТАНОВЛЕНИЯ ВЫСШИХ СУДЕБНЫХ ИНСТАНЦИЙ И
МАТЕРИАЛЫ ЮРИДИЧЕСКОЙ ПРАКТИКИ

- 1 Постановление Конституционного Суда РФ от 15.12.2011 N 28-П «По делу о проверке конституционности части четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А.Е. Остаева» // Вестник Конституционного Суда РФ. 2012. № 1.
- 2 Определение Конституционного Суда РФ от 4 декабря 2003 г. N 421-О «По запросу Первомайского районного суда города Пензы о проверке конституционности части первой статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации» // Вестник Конституционного Суда РФ. 2004. N 3.
- 3 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2004. N 6.
- 4 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2014. N 4.
- 5 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 25.12.2018 N 46 «О некоторых вопросах судебной практики по делам о преступлениях против конституционных прав и свобод человека и гражданина (статьи 137, 138, 138.1, 139, 144.1, 145, 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации)». СПС Гарант [Электронный ресурс]URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/72039350/> (дата обращения: 21.04.2021).
- 6 Апелляционное определение Челябинского областного суда от 24.12.2019 № 11-15754/2019. СПС Консультант плюс [Электронный ресурс]URL:

<http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOUR&n=248889#02455768587247975> (дата обращения: 01.04.2021).

- 7 Апелляционное определение Саратовского областного суда от 07.02.2019 по делу № 33-896/2019. СПС Консультант плюс [Электронный ресурс]URL:

<http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOPV&n=392809#03169667937761398> (дата обращения: 01.04.2021).

- 8 Апелляционное определение Московского городского суда от 26.05.2020 по делу № 33-13319/2020. СПС Консультант плюс [Электронный ресурс]URL:

<http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOCN&n=1298673#03672079637380934> (дата обращения: 07.04.2021).

- 9 Апелляционное определение Новосибирского областного суда от 25.05.2017 по делу № 33-4880/2017. СПС Консультант плюс [Электронный ресурс]URL:

<http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOSB&n=205254#047474236918688684> (дата обращения: 07.04.2021).

- 10 Апелляционное определение Самарского областного суда от 19.02.2015 года по делу № 33-1934/2015. СПС Консультант плюс [Электронный ресурс]URL:

<http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOPV&n=178294#0315457661292756> (дата обращения: 09.04.2021).

- 11 Апелляционное определение Свердловского областного суда от 22.06.2018 по делу № 33-9665/2018. СПС Консультант плюс [Электронный ресурс]URL:

<http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOUR&n=161400&dst=100002#025898978164848296> (дата обращения: 10.04.2021).

- 12 Апелляционное определение Ростовского областного суда от 01.08. 2019 по делу № 33-13145/2019. СПС Консультант плюс [Электронный ресурс]URL:

<http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOUG&n=171616#09336139746069145> (дата обращения: 12.04.2021).

- 13 Апелляционное определение Алтайского краевого суда от 04.09.2018 по делу № 33-8123/2018. СПС Консультант плюс [Электронный ресурс]URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOSB&n=276474&dst=100002#07422396526704593> (дата обращения: 12.04.2021).
- 14 Апелляционное определение Кировского областного суда от 10.03.2020 по делу № 33-971/2020. СПС Консультант плюс [Электронный ресурс]URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOPV&n=429877#08461238038841867> (дата обращения: 20.04.2021).
- 15 Апелляционное определение Московского городского суда от 16.08.2019 по делу № 37463/2019. СПС Консультант плюс [Электронный ресурс]URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOCN&n=1211326#035517693350176405> (дата обращения: 20.04.2021).
- 16 Апелляционное определение Самарского областного суда от 13.04.2016 по делу 33-4398/2016. СПС Консультант плюс [Электронный ресурс]URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOPV&n=289938#06894236307404717> (дата обращения: 21.04.2021).
- 17 Апелляционное определение ВС Республики Коми от 28.05.2018 по делу № 33-3098/2018. СПС Консультант плюс [Электронный ресурс]URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOSZ&n=209451#06319534714703945> (дата обращения: 22.04.2021).
- 18 Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 20.09.2017 по делу № 33-18083/2017. СПС Консультант плюс [Электронный ресурс]URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOSZ&n=184815#027735906667894583> (дата обращения: 22.04.2021).

- 19 Апелляционное определение Мурманского областного суда от 07.06.2017 по делу № 33-1652/2017. СПС Консультант плюс [Электронный ресурс]URL:
<http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOSZ&n=176834#00048567644464847515> (дата обращения: 22.04.2021).
- 20 Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 02.07.2020 по делу № 88-10596/2020. СПС Консультант плюс [Электронный ресурс]URL:
<http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=KSOJ002&n=20916> (дата обращения: 22.04.2021).
- 21 Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 13.07.2020 № 33-7828/2020. СПС Консультант плюс [Электронный ресурс]URL:
<http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SARB&n=160956&dst=100021#04741103449852928> (дата обращения: 23.04.2021).
- 22 Апелляционное определение Омского областного суда от 11.02.2015 по делу № 33-889/2015. Судебные и нормативные акты РФ [Электронный ресурс]URL: <https://sudact.ru/regular/doc/Xz9m6WVnхmWO/> (дата обращения: 24.04.2021).
- 23 Апелляционное определение Московского городского суда от 12.11.2019 по делу № 33-49922/2019. СПС Консультант плюс [Электронный ресурс]URL:
<http://www.consultant.ru/search/?q=Апелляционное+определение+Московского+городского+суда+от+12.11.2019+по+делу+№+33-49922%2F2019> (дата обращения: 26.04.2021).
- 24 Апелляционное определение Свердловского областного суда от 24.12.2019 по делу № 33-22359/2019. СПС Консультант плюс [Электронный ресурс]URL:
<http://www.consultant.ru/search/?q=Апелляционное+определение+Свердловского+областного+суда+от+24.12.2019+по+делу+№+33-22359%2F2019>

(дата обращения: 26.04.2021).

- 25 Апелляционное определение Свердловского областного суда от 15.06.2018 по делу № 33-10432/2018. СПС Консультант плюс [Электронный ресурс]URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOUR&n=157351&dst=100002#010808946275408671> (дата обращения: 28.04.2021).
- 26 Апелляционное определение Московского городского суда от 14.11.2019 года № 33-50562/2019. СПС Консультант плюс [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOCN&n=1245618&dst=100001#05409695176188714> (дата обращения: 27.04.2021).