

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»

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В РФ ПО  
ВОПРОСУ СООТНОШЕНИЯ БАЛАНСА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКА И  
РАБОТОДАТЕЛЯ ПРИ РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДА ЖЕНЩИН И ЛИЦ  
С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ  
ФГАОУ ВО «ЮУрГУ» (НИУ) – 40.03.01.2016.206. ВКР

Руководитель работы,  
старший преподаватель  
\_\_\_\_\_ Елена Анатольевна Протченко  
\_\_\_\_\_ 2021 г.

Автор работы,  
студент группы Ю-552  
\_\_\_\_\_ Полина Сергеевна Власова  
\_\_\_\_\_ 2021 г.

Нормоконтролер,  
доцент  
\_\_\_\_\_ Филиппова Эльвира Маисовна  
\_\_\_\_\_ 2021 г.

Челябинск  
2021

## ОГЛАВЛЕНИЕ

	ВВЕДЕНИЕ.....	6
1	БАЛАНС ИНТЕРЕСОВ СТОРОН И ОСНОВАНИЯ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ	
1.1	Понятие баланса интересов работника и работодателя как сторон трудовых отношений.....	9
1.2	Развитие дифференциации правового регулирования труда в русском трудовом и международном праве.....	17
2	ОПТИМАЛЬНОЕ СООТНОШЕНИЕ БАЛАНСА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ ПРИ РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДА ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ	
2.1	Правовые позиции Конституционного Суда Российской Федерации о соотношении баланса интересов работника и работодателя.....	29
2.2	Практика Европейского суда по правам человека по вопросу о соотношении баланса интересов работника и работодателя .....	39
2.3	Направления развития трудового законодательства о соотношении баланса интересов работника и работодателя при регулировании труда женщин и лиц с семейными обязанностями.....	51
	ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	62
	БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	67
	ПРИЛОЖЕНИЯ	

## ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования обусловлена наличием следующих факторов: в нормах как трудового, так и конституционного законодательства отсутствует легальное определение понятия «баланс интересов работника и работодателя»; фактически в нормах Трудового кодекса РФ содержится различный объём прав, гарантий и обязанностей работников и работодателей. Так, в ст. 22 Трудового кодекса РФ содержится 9 прав работодателя и 16 обязанностей. Правам же работника посвящена ст. 21 Трудового кодекса РФ, которая содержит 14 прав работника и 7 обязанностей; отсутствие легального определения понятия «баланс интересов работника и работодателя» на практике не позволяет в полной мере уяснить содержание Постановлений Конституционного суда, который часто применяет обозначенное понятие; также по вопросу соотношения баланса интересов работника и работодателя при регулировании труда женщин и лиц с семейными обязанностями существует и законодательный пробел в нормах трудового законодательства РФ, который заключается в отсутствии легального определения понятия лица с семейными обязанностями.

В связи с выше обозначенным представляется актуальным рассмотрение тенденции развития трудового законодательства в РФ по вопросу соотношения баланса интересов работника и работодателя при регулировании труда женщин и лиц с семейными обязанностями.

Цель выпускной квалификационной работы – разработка предложений по совершенствованию трудового законодательства по вопросу соотношения баланса интересов работника и работодателя при регулировании труда женщин и лиц с семейными обязанностями.

Для достижения поставленной цели определены следующие задачи:

- рассмотреть понятие баланса интересов работника и работодателя как сторон трудовых отношений;

- определить развитие дифференциации правового регулирования труда в российском трудовом и международном праве;
- проанализировать правовые позиции Конституционного суда РФ о соотношении баланса интересов работника и работодателя;
- рассмотреть практику ЕСПЧ по вопросу о соотношении баланса интересов работника и работодателя;
- определить направления развития трудового законодательства о соотношении баланса интересов работника и работодателя при регулировании труда женщин и лиц с семейными обязанностями.

Объектом выпускной квалификационной работы выступают общественные отношения, связанные с правовым регулированием трудовых и непосредственно связанных с ними отношений по вопросу соотношения баланса интересов работника и работодателя при регулировании труда женщин и лиц с семейными обязанностями.

Предметом выпускной квалификационной работы выступают нормы российского и международного законодательства, судебная практика применения этих норм, специальная литература.

Теоретическая основа. На протяжении значительного периода времени вопросы соотношения баланса интересов работника и работодателя при регулировании труда женщин и лиц с семейными обязанностями остаются объектом внимания науки трудового права. В специальной юридической литературе проблемы соотношения баланса интересов работника и работодателя рассматривались в исследованиях А.Е. Баньковского, Е.Р. Брюхиной, С.М. Василяди, А.В. Горбачевой, А.В. Дзюбак, Т.А. Избиеновой, В.В. Коробченко, Е.А. Коротковой, А.В. Лошкарева, А.В. Минбалева, А.Ф. Нуртдиновой, Ю.П. Орловского, Т.М. Пономарёвой, И.Ю. Рогалева, В.С. Тихомаевой, А.М. Тушина, А.О. Харитоновой, С.П. Яковлевой и других авторов.

Нормативную и эмпирическую основу выпускной квалификационной работы составляют Конституция РФ, международные соглашения, Трудовой

кодекс РФ, иные федеральные законы и подзаконные акты, а также материалы судебной практики.

Методологической основой выпускной квалификационной работы является диалектический метод, а также общенаучные методы познания: анализа, синтеза. Кроме того, использованы специальные методы, такие, как: сравнительно-правовой, формально-логический, метод сравнительного правоведения и др.

Структура выпускной квалификационной работы определена характером исследуемых в ней вопросов. Работа состоит из введения, двух глав, включающих пять параграфов, заключения и библиографического списка.

## БАЛАНС ИНТЕРЕСОВ СТОРОН И ОСНОВАНИЯ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

### 1.1 Понятие баланса интересов работника и работодателя как сторон трудовых отношений

Прежде чем проанализировать понятие баланса интересов работника и работодателя как сторон трудовых отношений, необходимо, в первую очередь, определить понятие работника и работодателя.

Так, ст. 20 Трудового кодекса РФ<sup>1</sup> (далее – ТК РФ) закрепляет:

«Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем».

«Работодатель – физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры».

Таким образом, под работником понимается конкретное физическое лицо (в том числе, иностранный гражданин), которое может вступить в трудовые отношения. Автор отмечает, что даже в том, случае, когда трудовые отношения не были оформлены должным образом (посредством заключения трудового договора), они считаются заключенными с момента фактического исполнения работником своих должностных обязанностей.

Работодателем может выступать как физическое, так и юридическое лицо. Автор исследования считает необходимым отметить «специального» работодателя, которым является микропредприятие. Специальный статус микропредприятия (далее – МП), как работодателя, заключается в том, что имеет право не выполнять тех обязанностей, которые обязаны соблюдать юридические и физические лица, выступающие в роли работодателя. Так, ст.

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Российская газета. 2001. № 256.

309.2 ТК РФ дает право МП полностью или частично не принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, такие как правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда и т.д.

Баланс интересов работника и работодателя – это уравновешенное юридическое положение сторон трудовых отношений, которое выражается в равном объеме прав и обязанностей как работника, так и работодателя, обеспечивающее стратегическую линию развития трудового законодательства РФ.

Структура баланса интересов работника и работодателя представляется следующим образом:

- уравновешенный объем прав работников и работодателей;
- оптимальное соотношение объема обязанностей работников и работодателей;
- не исключая друг друга ответственность работников и работодателей;
- недопущение приоритета прав и интересов одной стороны трудовых отношений над другой.

В целях более полного изучения анализируемого понятия необходимо рассмотреть каждый из вышеназванных элементов содержания понятия баланса интересов работника и работодателя.

В настоящее время нельзя говорить о том, что в нормах трудового и конституционного законодательства содержится уравновешенный объем прав работников и работодателей. Естественно, это обусловлено спецификой правового положения таких субъектов трудового правоотношения.

Так, в ст. 22 Трудового кодекса РФ<sup>1</sup> содержится 9 прав работодателя и 16 обязанностей. Правам же работника посвящена ст. 21 Трудового кодекса РФ которая содержит 14 прав работника и 7 обязанностей.

---

<sup>1</sup>Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Российская газета. 2001. № 256.

Из анализа, представленного в Приложении 1 можно сделать вывод, что трудовое законодательство не содержит уравновешенный объем прав работников и работодателей. В нормах ТК РФ отсутствует оптимальное соотношение объема обязанностей работников и работодателей. Так, согласно данным, приведенным в Приложении 1, работник имеет больше прав, нежели работодатель, в свою очередь обязанностей у работодателя значительно больше, чем у работника. И речь идет только об общих правах и обязанностях, распространяющихся на все категории работников. Отдельного анализа заслуживают права и обязанности работодателя и работников – женщин и лиц с семейными обязанностями.

Общий анализ Главы 41 ТК РФ позволяет судить о том, что содержание особенностей регулирования труда этой категории работников обеспечивается в основном путем предоставления гарантий и компенсаций.

Права и обязанности работника и работодателя реализуются в рамках таких вопросов: ограничение применения труда женщин; особый порядок перевода на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет; наличие дополнительных видов отпусков; право на кормление ребенка и обязанность работодателя его обеспечить; возможность использовать дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами; особые правила очередности предоставления отпусков; наличие дополнительных отпусков, дополнительных гарантий для женщин в сельской местности, а также гарантий и льгот лицам, воспитывающим детей без матери.

Положения ст. 253 ТК РФ налагают на работодателя обязанность соблюдать правило об ограниченном применении труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию. Работодателю запрещено применять труд женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.



Специфические права и обязанности устанавливаются в части перевода на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет. Ст. 254 ТК РФ указывает на то, что беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению должны быть снижены нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе. То есть, женщины имеют право на снижение норм выработки, обслуживания, перевод на другую работу с сохранением заработка по прежней работе<sup>1</sup>. Для работодателя действует обязанность обеспечить это при наличии медицинского заключения и заявления работника.

Женщина имеет право быть освобождена от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя до момента предоставления её другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов.

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

Довольно широкий комплекс прав имеют женщины в части возможности использовать отпуска. В ст. 255 ТК РФ предусмотрен отпуск по беременности и родам. Женщины имеют право по заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности на отпуск по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности – 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов – 86, при рождении двух или более детей – 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере. В свою

---

<sup>1</sup>ДзюбакА.В. Отпуск по беременности и родам при суррогатном материнстве // Пробелы в российском законодательстве. Юридический журнал. 2018. № 21. С. 205.

очередь, на работодателя возложена обязанность обеспечить предоставление такого отпуска. Схожим образом реализуются права и обязанности при отпуске по уходу за ребенком. В этом случае женщина имеет право получить отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет на основании заявления<sup>1</sup>. Но на получение такого отпуска имеют право не только женщины, а и отец ребенка, бабушка, дед, другие родственники или опекуны, фактически осуществляющие уход за ребенком.

Из названного выше отпуска по уходу за ребенком вытекает несколько прав работника и корреспондирующих им обязанностей работодателя. Так, указанные лица могут по заявлению работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию; они имеют право на сохранение места работы (должности) на время отпуска.

Еще один вид предоставляемого отпуска – это отпуск работникам, усыновившим ребенка.

Ст. 258 ТК РФ обеспечивает для женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, предоставления помимо перерыва для отдыха и питания также дополнительного перерыва для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый. Если женщина имеет двух и более детей в таком возрасте, перерыв для кормления увеличивается до минимум одного часа. Из этого права вытекает право женщины по заявлению присоединить к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Довольно развернутый комплекс обязанностей работодателя вытекает из всевозможных гарантий, обеспечиваемых для беременных женщин и лиц с семейными обязанностями: запрет направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и

---

<sup>1</sup> Горбачева А.В. Некоторые аспекты охраны труда женщин, занятых в дорожном хозяйстве // Юридический вестник Самарского университета. 2015. № 31. С. 70.

нерабочие праздничные дни. Но направление может иметь место для женщин, которые имеют детей в возрасте до трёх лет, если будет получено их письменное согласие, а также, если это не запрещено по медицинским показаниям. Работодатель обязан ознакомить женщину с правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни в письменной форме. Матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей до пяти лет, работники, имеющие детей-инвалидов и работники, осуществляющие уход за больными членами их семей также имеют право на такие гарантии<sup>1</sup>.

Женщинам гарантируется особый порядок установления очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков. Так, женщина имеет право получить ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя перед отпуском по беременности и родам или после него, или после окончания отпуска по уходу за ребенком.

Ст. 261 ТК РФ обеспечивает гарантии при расторжении трудового договора. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуального предпринимателя. Если истекает срочный договор, работодатель обязан по письменному заявлению женщины, при предоставлении медицинской справки о состоянии беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам – до окончания такого отпуска. Данная обязанность видится наименее обоснованной среди всех других, так как фактически требует от работодателя нерациональных действий по сохранению работника, независимо от того, в каком состоянии, для выполнения работы, которая фактически должна быть выполнена. В то

---

<sup>1</sup> Короткова Е.А., Чиранова И.П. Понятие и виды гарантий при расторжении трудового договора по инициативе работодателя // Огарёв-Online. 2015. № 18. С. 28.

же время, работодатель имеет право уволить женщину в связи с истечением срока трудового договора в период беременности, если трудовой договор заключался на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. В любом случае, работодатель обязан предлагать все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

Дополнительные выходные дни предоставляются лицам, которые осуществляют уход за детьми-инвалидами. Кроме того, указанные в законе лица имеют право на дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми.

Характерная специфика имеет место при определении очередности отпусков. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время<sup>1</sup>.

Более широким перечнем прав при реализации трудовой функции обладают женщины, работающие в сельской местности. Законодатель дополнительно выделил три права женщин на соответствующих территориях:

- на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы;

---

<sup>1</sup>ИзбиеноваТ.А. ИзбиеноваТ.А. Трудовые «Антильготы» для женщин и лиц с семейными обязанностями // Марийский юридический вестник. 2016. № 30. С. 28.

- на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе;
- на установление оплаты труда в повышенном размере на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части.

Проведенный анализ указывает на то, что в части установления прав и обязанностей женщин и лиц, выполняющих семейные обязанности, очевидно смещение баланса интересов в пользу именно этих лиц. Перечень прав работодателя весьма ограничен. В то же время, существует множество прав рассматриваемой категории лиц, особенно в отношении женщин и беременных женщин, женщин, которые находятся в отпусках по беременности и родам, в отпусках по уходу за ребенком. Это свидетельствует об очевидном приоритете женщин и лиц, выполняющих семейные обязанности. Проблема в том, что далеко не всегда данные права реализуются в практической деятельности, результатом чего становятся судебные разбирательства. Далее в исследовании об этом будет сказано более подробно.

В заключение первого пункта настоящего исследования автор отмечает наличие законодательных пробелов, которые не раз рассматривались в мире научной литературы. Так, Орловский Ю.П. по вопросу баланса интересов работника и работодателя отмечает: «Важным аспектом дифференциации трудовых отношений является обеспечение равенства граждан в сфере труда с помощью нормативного закрепления принципа неухудшения положения работников по сравнению с нормативным актом большей юридической силы»<sup>1</sup>. Это означает, что необходимо устранить коллизии и противоречия в нормах ТК РФ и иных законах и нормативно-правовых актов, которые

---

<sup>1</sup> Орловский Ю.П. Баланс интересов сторон трудового отношения в условиях глобализации экономики // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2008. № 1. С. 3.

препятствуют фактической реализации в России принципа равенства граждан в сфере труда, а также, собственно, и принципа баланса интересов работника и работодателя. Так, к примеру, ст. 103 Уголовно-исполнительного кодекса (далее – УИК РФ)<sup>1</sup> устанавливает в качестве обязанности заключенных трудовую повинность, что прямо противоречит ст. 37 Конституции РФ и ст. 2 ТК РФ, поскольку заключенные не вправе выбирать труд, на который они свободно соглашаются, - это их обязанность.

Таким образом, резюмируя основные итоги проведенного в первом пункте настоящего исследования анализа, автор приходит к следующим заключениям:

- баланс интересов работника и работодателя – это уравновешенное юридическое положение сторон трудовых отношений, которое выражается в равном объеме прав и обязанностей, как работника, так и работодателя, обеспечивающее стратегическую линию развития трудового законодательства РФ;
- содержание баланса интересов работника и работодателя представляется следующим образом: уравновешенный объем прав работников и работодателей, оптимальное соотношение объема обязанностей работников и работодателей, не исключая друг друга ответственность работников и работодателей.

Действующее законодательство показывает, что в целях фактической реализации в России принципа равенства граждан в сфере труда, а также, собственно, и принципа баланса интересов работника и работодателя, необходимо устранить коллизии и противоречия в нормах ТК РФ и иных законах и нормативно-правовых актов, о чем далее в исследовании речь будет идти более подробно.

---

<sup>1</sup> Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации от 08 января 1997 г. №1-ФЗ // СЗ РФ. 1997. № 2. Ст. 198.

## 1.2 Развитие дифференциации правового регулирования труда в российском трудовом и международном праве

Дифференциация правового регулирования труда – это определённый правовой инструмент, который позволяет более полно и глубоко рассмотреть специфические характеристики трудовых отношений, которые возникают между субъектами таких отношений.

Проблема дифференциации правового регулирования труда актуальна, что обусловлено спецификой предмета трудового права, фундаментальную часть которого составляют сложное по своему составу трудовое правоотношение.

Несмотря на то, что дифференциация правового регулирования труда не закреплена в ст. 2 ТК РФ, ее приравнивают к одному из принципов трудового права. Другие авторы относят дифференциацию правового регулирования труда к элементу метода отрасли трудового права<sup>1</sup>.

По мнению же автора исследования, дифференциация правового регулирования труда является механизмом развития отечественного трудового права.

Нуртдинова Л.Ф. выделяет два основных направления углубления дифференциации правового регулирования трудовых отношений: «Расширение круга оснований (факторов) дифференциации и увеличение объема особенностей или круга субъектов, охватываемых дифференциацией в рамках того или иного основания»<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup>Рогалева И.Ю. Дифференциация норм трудового права: автореф. дис. ... канд. экон. наук. М., 2010. С. 42.

<sup>2</sup>Нуртдинова А.Ф. Дифференциация регулирования трудовых отношений как закономерность развития трудового права // Журнал российского права. 2015. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/differentsiatsiya-regulirovaniya-trudovyh-otnosheniy-kak-zakonmernost-razvitiya-trudovogo-prava> (дата обращения 03.11.2020).

В качестве оснований дифференциации авторы научной литературы<sup>1</sup> приводят: особенности процесса труда и его организации, вид и характер трудовой деятельности и т.д. Особым основанием дифференциации выступают условия труда, которые принято разделять на производственные и природно-климатические.

Стоит отметить, что новшеством в основаниях дифференциации является такое основание, как организационно-правовая форма работодателя.

Проанализировав исследуемые в настоящей работе труды научных деятелей, автор исследования приводит следующую классификацию оснований дифференциации правового регулирования труда.

Первая группа состоит из объективных факторов. Такие факторы не имеют связи с личностью гражданина, который выступает в роли субъекта трудового правоотношения. Характер таких факторов выражается в техническом (технологическом), экономическом, природно-климатическом свойстве.

Особое место в этой группе занимают вредные и (или) опасные условия труда, что обусловлено рядом причин.

Во-первых, работа в условиях вредных и (или) опасных условий труда крайне опасна, может повлечь за собой причинение вреда здоровью работников, их смерть, аварии на производстве и т.д.

Во-вторых, такая работа предусматривает ряд дополнительных трудовых гарантий и компенсаций.

В-третьих, дифференциация правового регулирования труда по такому основанию с каждым годом усугубляется. Так, к примеру, до принятия Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке

---

<sup>1</sup> Харитонов А.О. Работники с семейными обязанностями: дифференциация правового регулирования как средство обеспечения международным трудовым и российским трудовым правом равных возможностей: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Пермь, 2003. С. 172.



условий труда»<sup>1</sup> дополнительные гарантии и компенсации устанавливались всем работникам, работа которых связана с вредными и (или) опасными условиями труда. В настоящее же время компенсация в связи с выполнением работы с вредными и (или) опасными условиями труда зависит от класса и степени, присвоенных условиям труда на конкретном рабочем месте.

В целях профилактики несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, производственных аварий работодатель обязан обеспечивать такие условия труда, которые соответствуют требованиям безопасности.

В США организация условий труда, отвечающих требованиям безопасности, на предприятиях повышенной опасности заключается в выдаче специального разрешения на проведения всех работ на предприятии<sup>2</sup>. В России это называется наряд-допуск. Однако, в отличие от США, в РФ такие наряды-допуски выдаются только на работы повышенной опасности<sup>3</sup>.

Кроме того, в первую группу оснований дифференциации правового регулирования труда входит и такое основание, как организационно-правовая форма организации работодателя. Сущность такого основания заключается в объеме полномочий работодателя: в зависимости от организационно-правовой формы, работодатель может быть освобожден от определенных обязанностей, или же наоборот – на него будут возложены дополнительные обязанности. Так, к примеру, микропредприятия имеют право отказаться полностью или частично от принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

В первую группу включено основание дифференциации правового регулирования труда по природно-климатическим условиям. С таким

---

<sup>1</sup> Федеральный закон «О специальной оценке труда» от 28 декабря 2013 г. № 426 // Российская газета. 2013. № 47.

<sup>2</sup> Тушин А.М. Как обеспечить безопасность работников // Российское предпринимательство. 2015. № 18. С. 3085.

<sup>3</sup> См., например, ПОТ Р О-14000-005-98. Положение. Работы с повышенной опасностью. Организация проведения. М.: ТОО «Инженерный Центр обеспечения безопасности в промышленности», 1998. С. 79.

основанием согласен и Конституционный Суд РФ: «Дифференциация правового регулирования основана на объективных критериях, учитывающих степень неблагоприятного воздействия на организм человека экстремальных природно-климатических факторов»<sup>1</sup>.

Вторая группа является противоположной первой. В ней учитываются личностные характеристики субъекта трудового правоотношения. Это женщины, лица с семейными обязанностями, несовершеннолетние работники и т.д.

Во вторую группу также включены основания дифференциации правового регулирования труда по специфике организации трудового процесса (к примеру, работа вахтовым методом, удаленная работа и т.д.). Это подтверждается и законодательными изменениями, вносимые в ТК РФ. Так, в 2013 году<sup>2</sup> ТК РФ дополнен главой 49.1, которая определяет особенности регулирования труда дистанционных работников.

Серьезные изменения в части дистанционного труда работников произошли в 2020 г. Согласно Федеральному закону от 08 декабря 2020 г. № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях», под дистанционной (удаленной) работой понимается выполнение определенной трудовым договором функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной

---

<sup>1</sup> См., например, Определение Конституционного Суда РФ от 28 февраля 2019 г. № 459-О. URL: <https://legalacts.ru/sud/opredelenie-konstitutsionnogo-suda-rf-ot-28022019-n-459-o/> (дата обращения 03.11.2020).

<sup>2</sup> Федеральный закон от 5 апреля 2013 г. № 60-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Российская газета. 2013. № 77.

трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования<sup>1</sup>. Возможность работать таким образом и наличие правового регулирования этого вопроса предполагает существование другой формы заключения трудового договора, определенной специфики предоставления работы по обусловленной трудовой функции и обеспечения условий труда (так как они обычно обеспечиваются непосредственно на рабочем месте). Меняется порядок соблюдения правил внутреннего трудового распорядка работником и т.д. Сегодня работник может заключить не только трудовой договор и выполнять работу дистанционно, о дистанционной работе может быть заключено дополнительное соглашение. Подобные изменения не могут не сказываться на соотношении баланса интересов работника и работодателя при регулировании труда женщин и лиц с семейными обязанностями. Но анализ законодательных положений показывает, что законодателем не обеспечено специальное регулирование труда женщин и лиц с семейными обязанностями применительно к дистанционной (удаленной) работе.

В традиционной практике заключение трудового договора между работодателем и работником происходит в письменном виде по месту работы. Возможность дистанционной работы, особенно если речь идет о катастрофах природного или техногенного характера, производственных авариях, несчастных случаях, пожарах, наводнениях, эпидемии, эпизоотии и других случаях, требует заключения договора не в таком порядке. Поэтому в ТК РФ содержится положение, согласно которому трудовой договор о дистанционной работе может быть заключен путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем

---

<sup>1</sup> Федеральный закон от 08 декабря 2020 г. № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» // Российская газета. 2020. № 208.

электронными документами в порядке, предусмотренном частью первой ст. 312.3 ТК РФ. Работодатель обязуется направить дистанционному работнику надлежащим образом, оформленный экземпляр трудового договора на бумажном носителе. Речь идет в любом случае о пакете документов, вытекающим из ст. 65 ТК РФ, но меняется порядок обмена ими и заключения трудового договора. При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством РФ об электронной подписи.

Порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

Особое влияние на изменение представленного в ст. 56 ТК РФ определения понятия «трудовой договор» оказывает возможность дистанционного работника самостоятельно устанавливать режим рабочего времени, если коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору этот вопрос не разрешен. В контексте правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями это

положение видится особенно важным. Пока что полнота правового регулирования по отношению к рассматриваемой категории лиц не обеспечена.

Работодатель должен обеспечить условия труда для работника. По трудовому договору на дистанционную работу такие нормы также введены. В частности, работодатель должен обеспечить дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами. Работнику предоставляется право с согласия или ведома работодателя исполнить для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. Работодатель должен выплачивать компенсацию за использование перечисленного и возмещать расходы, связанные с их использованием.

Трудовой договор с дистанционным работником характеризуется рядом специфических особенностей: форма заключения трудового договора, порядок предоставления работы по обусловленной трудовой функции, содержание условий труда, содержание выполнения работником трудовой функции, содержание правил внутреннего трудового распорядка.

В ст. 312.7 ТК РФ установлены общие положения об особенностях охраны труда дистанционных работников. В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами семнадцатым, двадцатым и двадцать первым части второй ст. 212 ТК РФ, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми

актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются, если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору. К перечисленным выше обязанностям относятся три такие: санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи; обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; ознакомление работников с требованиями охраны труда. Чтобы усилить в данном случае гарантии женщин и лиц с семейными обязанностями, необходимо изложить в ст. 212 ТК РФ абзац 17 в такой редакции: «санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, и несовершеннолетних детей женщин и лиц с семейными обязанностями, заболевших во время работы женщин и лиц с семейными обязанностями дистанционно (удаленно) в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи».

Здесь же важное значение играет и особенности профессиональной деятельности работников. Отдельные положения ТК РФ затрагивают особенности правового регулирования руководителей организаций, работников транспорта, педагогов, творческих работников и т.д.

Среди дифференциации правового регулирования труда особое место занимает дифференциация труда лиц с семейными обязанностями. Этот вопрос рассматривается не только в нормах отечественного права, но и в нормах международного права.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1<sup>1</sup> разъясняет круг лиц, которые относятся к лицам с семейными обязанностями:

1. Лицо, которое в силу закона несет обязанности по воспитанию и развитию ребенка (родитель, усыновитель, опекун или попечитель), в том числе одинокие матери и одинокие отцы, иные лица, воспитывающие ребенка без матери.

2. Лицо, которое фактически осуществляет уход за ребенком (ч.2 ст. 256 ТК РФ);

3. Лицо, которое несет обязанности по уходу иных членов семьи, нуждающихся в таком уходе (инвалиды и т.д.).

Нормативно правовой базой по вопросу дифференциации труда лиц с семейными обязанностями в нормах международного права является Конвенция № 156 Международной организации труда<sup>2</sup> (Далее – Конвенция):

«Для установления подлинного равенства обращения и возможностей для трудящихся мужчин и женщин принимаются все меры, соответствующие национальным условиям и возможностями, с тем чтобы: трудящиеся с семейными обязанностями могли осуществлять свое право на свободный выбор работы; принимались во внимание их потребности в области условий занятости и социального обеспечения»<sup>3</sup>.

Конвенция отмечает причины обращения к подобному вопросу:

---

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

<sup>2</sup> См., например, Конвенция № 156 Международной организации труда «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» (принята в г. Женеве 23.06.1981 на 67-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Бюллетень международных договоров. 2004. № 10.

<sup>3</sup> См., например, Конвенция Международной организации труда № 156 от 23 июня 1981 г. «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» // Бюллетень международных договоров. Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией Труда, Том II, Международное бюро труда, Женева, 2004. № 10.

Во-первых, проблемы труда лиц с семейными обязанностями затрагивают общие вопросы семьи и общества, которые необходимо устранять каждому правовому государству.

Во-вторых, существует неравенство трудовых прав и гарантий между мужчинами с семейными обязанностями и женщинами с такими же обязанностями, а также неравенство трудовых прав и гарантий между лицами с семейными обязанностями и иными работниками, которые не имеют специальный социальный статус.

В-третьих, лица с семейными обязанностями занимают особое социальное положение в обществе и потому необходимо создавать условия, которые могли бы улучшить не только трудовое положение лиц с семейными обязанностями, но и всех работников.

Стоит отметить, что Конвенция была ратифицирована Российской Федерацией в 1997 году<sup>1</sup>.

Помимо Конвенции, к нормативно правовой основе дифференциации труда лиц с семейными обязанностями в нормах международного права относятся:

1. Декларация Международной организации труда «О целях и задачах Международной Организации Труда», которая провозглашает: «Все люди, независимо от расы, веры или пола, имеют право на осуществление своего материального благосостояния и духовного развития в условиях свободы и достоинства, экономической устойчивости и равных возможностей»<sup>2</sup>.

2. Рекомендация Международной организации труда № 165 от 23.06.1981 года: «При организации посменной работы и при назначении на работу в ночную смену следует, когда это обоснованно и практически

---

<sup>1</sup> Федеральный закон от 30 октября 1997 г. № 137-ФЗ «О ратификации Конвенции о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» // Российская газета. 1997. № 214.

<sup>2</sup> См., например, Декларация Международной организации труда «О целях и задачах Международной Организации Труда» (принята г. Филадельфии 10.05.1944 на 26-ой сессии Генеральной конференции МОТ). URL: <https://www.lawmix.ru/abro/1534> (дата обращения 03.11.2020).



осуществимо, принимать во внимание особые потребности трудящихся, в том числе потребности, связанные с выполнением семейных обязанностей. При переводе трудящихся из одной местности в другую необходимо принимать во внимание семейные обязанности и такие факторы, как место работы одного из супругов и возможности обучения детей»<sup>1</sup>.

3. Иные Конвенции и Рекомендации в области труда. Это Конвенция МОТ № 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин»<sup>2</sup>, Конвенция МОТ № 111 «О дискриминации в области труда»<sup>3</sup> и т.д.

Международное внимание в проблеме дифференциации труда лиц с семейными обязанностями обусловлено тем, что лица с семейными обязанностями несут одновременно не только трудовые обязанности, но и семейные. Приведенные показывают, что необходимо сформировать систему мероприятий, которые в общей совокупности будут направлены на решение проблем дифференциации труда женщин и лиц с семейными обязанностями.

Таким образом, в первой главе настоящего исследования рассмотрены вопросы баланса интересов сторон и основания дифференциации регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.

На международном уровне правового регулирования труда лиц преимущественно сформирована. Многие положения международных документов и всевозможных источников учитывались при формировании системы трудовых прав в Конституции РФ, получив свое развитие в ТК РФ, иных федеральных законах и нормативных актах. Можно констатировать, что в данной сфере за последние годы удалось достигнуть существенного

---

<sup>1</sup> См., напр., Рекомендация Международной организации труда № 165 от 23 июня 1981 г. «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями». URL: <https://www.lawmix.ru/abro/1478> (дата обращения 03.11.2020).

<sup>2</sup> См., например, Конвенция Международной организации труда № 100 от 29 июня 1951 г. «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» // Конвенции и рекомендации, принятые МКТ 1919-66 гг. 1983.

<sup>3</sup> См., например, Конвенция Международной организации труда № 111 от 25 июня 1958 г. «Относительно дискриминации в области труда и занятий» // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключ. СССР вып. XXII, М., 1967.

прогресса. Но, тем не менее, материалы правоприменительной практики показывают, что отдельные проблемы все еще существуют. Далее в исследовании представляется целесообразным обратиться к анализу правовых позиций Конституционного Суда РФ и Европейского суда по правам человека, чтобы определить наиболее актуальные проблемы современного этапа, и, сформулировать соответствующие предложения по их устранению.

## 2 ОПТИМАЛЬНОЕ СООТНОШЕНИЕ БАЛАНСА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ ПРИ РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДА ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

### 2.1 Правовые позиции Конституционного Суда Российской Федерации о соотношении баланса интересов работника и работодателя

Защита прав и свобод человека и гражданина в деятельности Конституционного Суда РФ обеспечивается специфическим образом. Это происходит в рамках конституционного судопроизводства. Защиту прав и свобод обеспечивает особый орган конституционного контроля – Конституционный Суд РФ, который решает только вопросы права, но не устанавливает фактических обстоятельств дела, не исследуя их. Решение вопросов права обычно имеет общегосударственное значение, поэтому роль Конституционного Суда в том, что своими решениями он может обеспечить одновременно защиту прав и свобод большого количества граждан. Именно деятельность Конституционного Суда РФ в пределах осуществления судебной власти позволяет защитить человека и гражданина от государственного воздействия, оказать на государство в лице его органов и должностных лиц воздействие и восстановить при этом нарушенное право.

В деятельности органов конституционного контроля защита реализуется путем рассмотрения жалоб граждан, запросов судов, при реализации полномочий по рассмотрению дел о проверке конституционности

нормативных договоров, актов, по запросам органов власти и при разрешении споров о компетенции между таковыми, при толковании Конституции РФ.

В связи с изменениями внесенными в ст. 79, 125 Конституции РФ и включение новой ст. 79.1, Конституции РФ, внесенными Законом о поправке в Конституцию РФ от 14 марта 2020 г. №1-ФКЗ, роль Конституционного Суда РФ расширилась. Так, например в новой редакции ст. 79 Конституции РФ содержит положение, согласно которому решения межгосударственных органов, принятые на основании международных договоров РФ, если их истолкование противоречит Конституции РФ, РФ исполнять не обязана. Здесь прослеживается с постановлением Конституционного Суда РФ не исполнять решения Европейского суда, которое было принято в 2015 г. Хотя предполагалось, что данное постановление снизит количество жалоб в Европейский суд, с 2015 г. тенденция по их количеству была положительной. Именно ст. 79 Конституции РФ в новой редакции может привести к снижению этого показателя при очевидном приоритете решений Конституционного Суда РФ при обеспечении защиты прав и свобод.

Обновленная система полномочий вновь актуализирует определение вопроса о силе решений Конституционного Суда РФ в сравнении с решениями Европейского суда по правам человека, в том числе и в контексте защиты прав и интересов женщин и с лиц с семейными обязанностями по Главе 41 ТК РФ. Поэтому в настоящей части исследования к себе привлекают внимание правовые позиции Конституционного Суда РФ о соотношении баланса интересов работника и работодателя и связанных с этими вопросами.

Накопленная практика показывает, что Конституционный Суд РФ регулярно применяет в своей деятельности принцип обеспечения балансов интересов для обеспечения баланса интересов.

В Постановлении Конституционного Суда РФ от 09 февраля 2012 г. № 2-П «По делу о проверке конституционности положения части восьмой

статьи 325 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки И.Г. Труновой» упоминается, что предоставленные работников и работодателей как условие гармонизации трудовых отношений»<sup>1</sup>. В Определении Конституционного Суда РФ от 17 июля 2014 г. № 1707-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Елисеева В.В. и на нарушение его конституционных прав статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации» баланс интересов упоминается в части необходимости индексации заработной платы работника и преследования законодателем цели не просто обеспечить возможность получения работниками соответствующий гарантий, но также и «защитить работодателей, на свой риск осуществляющих предпринимательскую и (или) иную экономическую деятельность, от непосильного обременения», соблюдая при этом баланс интересов сторон<sup>2</sup>. Данная позиция дает возможность работодателю ставить исполнение обязанности по индексации заработной платы в зависимость от финансовых результатов предприятия. В ряде других случаев имели место обращения в Конституционный Суд РФ по Главе 41 ТК РФ, то есть, по трудовым правам женщин и лиц с семейными обязанностями. Отдельные из упоминаемых случаев в этом параграфа заслуживают по отношению к себе внимания, так как их анализ позволяет обнаружить системные проблемы в этой сфере.

Согласно Постановлению Конституционного Суда РФ от 19 декабря 2018 г. № 45-П «По делу о проверке конституционности части первой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки М.В. Трофимовой», ч. 1 ст. 178 ТК РФ была признана не соответствующей

---

<sup>1</sup> Постановление Конституционного Суда РФ от 09 февраля 2012 г. № 2-П «По делу о проверке конституционности положения части восьмой статьи 325 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки И.Г. Труновой». URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_126090/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_126090/) (дата обращения 20.01.2021).

<sup>2</sup> Определение Конституционного Суда РФ от 17 июля 2014 г. N 1707-О «По делу об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Елисеева Владимира Васильевича на нарушение его конституционных прав статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации». URL: <http://daywork.ru/fas3/2EF4CC2BE535066D44257D6F0014C586.html> (дата обращения 20.01.2021).

Конституции РФ в той степени, в какой содержащееся в ней положение – по причине отсутствия в правовом регулировании механизма, который бы обеспечивал предоставление на равных условиях всем работникам, трудовой договор с которыми был расторгнут в связи с ликвидацией организации, предусмотренной данным законоположением гарантий в виде сохранения среднего заработка на период трудоустройства, но не более чем на два месяца, - лишает возможности получить выплату тех, кто приобрел на нее право непосредственно после прекращения юридического лица<sup>1</sup>.

Конституционный Суд РФ отметил необходимость внесения изменений в правовое регулирование, которые обеспечат установление механизма, обеспечивающего сохранение среднего заработка на период трудоустройства наравне с другими уволенными в связи с ликвидацией организации работниками тем из них, кто приобретет право на предоставление данной гарантии после завершения ликвидации организации-работодателя.

В своей жалобе гражданка Э.В. Стрижевская оспаривала конституционность ч. 3 ст. 259 ТК РФ. Определением Конституционного Суда РФ от 23 июня 2015 г. № 1472-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Стрижевской Э.В. на нарушение ее конституционных прав частью третьей статьи 259 Трудового кодекса Российской Федерации» в принятии жалобы было отказано<sup>2</sup>. В обоснование позиции Конституционным Судом РФ было отмечено, что законодатель имеет законное право предусматривать разного рода гарантии и льготы для отдельных категорий работников, если они вследствие необходимости

---

<sup>1</sup> Постановление Конституционного Суда РФ от 19 декабря 2018 г. № 45-П «По делу о проверке конституционности части первой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки М.В. Трофимовой». URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_314000/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_314000/) (дата обращения 20.01.2021).

<sup>2</sup> Определение Конституционного Суда РФ от 23 июня 2015 г. № 1472-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Стрижевской Элины Вячеславовны на нарушение ее конституционных прав частью третьей статьи 259 Трудового кодекса Российской Федерации». URL: <http://base.garant.ru/71134372/#ixzz6lGxeIGBy> (дата обращения 20.01.2021).

особого ухода за детьми не в полном объеме наравне с другими могут выполнять предписанные нормами обязанности при реализации трудовых отношений. Ч. 3 ст. 259 ТК РФ при этом направлена на обеспечение работникам, которые совмещают трудовые обязанности с воспитанием детей, благоприятных условий для реализации своих прав в сфере труда, поэтому не может рассматриваться как норма, нарушающая права заявительницы.

Гражданка Т. подала в суд иск, потребовав восстановления на работе, а также денежной компенсации за вынужденное отсутствие в офисе. К тому же, оказалось, что Т. беременна. Судьи Советского районного суда г. Красноярска приостановили производство по делу, посчитав, что ст. 261 ТК РФ не соответствует Конституции РФ, потому что нарушает права работодателей. За этим последовало обращение за разъяснениями в Конституционный Суд РФ.

Ст. 8, ч. 1 ст. 34, ч. ч. 1 и 2 ст. 35 Конституции РФ предполагают наличие у работодателя правомочий, которые позволяют ему для осуществления экономической деятельности и управления имуществом принимать необходимые кадровые вопросы. Но, в дополнение к сказанному, и, вероятно, для обеспечения баланса прав и обязанностей работника и работодателя, работодатель наделен возможностью на основании ст. 192 ТК РФ применять другие дисциплинарные взыскания, помимо увольнения с работы, реализуя компетенцию по принятию кадровых решений. «Иные» дисциплинарные взыскания работодатель вполне имеет право применять к беременной женщине, если она совершает дисциплинарный проступок. Ст. 37 Конституции РФ посвящена гарантиям трудовых прав работников, направленным в том числе против возможного произвольного увольнения, не должна ограничивать правомочия работодателя, которые могут повлечь за собой искажение существа свободы экономической (предпринимательской) деятельности. В противном случае, имело бы место противоречие положениям ст. 55 Конституции РФ, гласящее, что защита прав и свобод одних не должна приводить к отрицанию или умалению прав и свобод

других, а какие-либо ограничения должны преследовать конституционно значимые цели, быть соразмерными, вводиться только на основании федерального закона.

Вопрос об установлении законодательных ограничений при увольнении с работы по инициативе работодателя определенных категорий работников, в частности, имеющих детей-инвалидов, а также работников, которые входят в состав профсоюзных организаций, уже был исследован Конституционным Судом РФ. Речь идет о Постановлении Конституционного Суда РФ от 24 января 2002 г. № 3-П «По делу о проверке конституционности положений части второй статьи 170 и части второй статьи 235 Кодекса законов о труде Российской Федерации и пункта 3 статьи 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» в связи с запросами Зерноградского районного суда Ростовской области и Центрального районного суда города Кемерово»<sup>1</sup>. Согласно правовой позиции Конституционного Суда РФ, ст. 37 Конституции РФ, обуславливая свободу трудового договора, право работника и работодателя посредством согласования волеустанавливать его условия, решать вопросы, связанные с возникновением, изменением, прекращением трудовых отношений, выступают как конституционно-правовая мера свободы, границы которой стороны не имеют право нарушать. Поэтому, заключая трудовой договор, работодатель обязан обеспечить работнику условия труда в соответствии с конституционными требованиями, а работник – лично выполнять определенную соглашением трудовую функцию, соблюдая действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

---

<sup>1</sup>Постановление Конституционного Суда РФ от 24 января 2002 г. № 3-П «По делу о проверке конституционности положений части второй статьи 170 и части второй статьи 235 Кодекса законов о труде Российской Федерации и пункта 3 статьи 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» в связи с запросами Зерноградского районного суда Ростовской области и Центрального районного суда города Кемерово». URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_35210/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_35210/) (дата обращения 20.01.2021).

В Определении Конституционного Суда РФ от 04 ноября 2004 г. № 343-О «Об отказе в принятии к рассмотрению запроса Советского районного суда города Красноярска о проверке конституционности части первой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации» Конституционный Суд РФ отметил, что ст. 261 ТК РФ обеспечивает установление особых прав беременных сотрудниц<sup>1</sup>. Закрепление на уровне федерального законодательства такой системы прав позволяет защитить сотрудниц от недобросовестных работодателей. С содержательной точки зрения такая защита состоит в том, что работодатель может уволить беременную женщину в ограниченном количестве случаев – только в тех, которые непосредственно указаны в ст. 261 ТК РФ. Фактически речь идет о трудовой льготе, имеющей направленность на обеспечение поддержки материнства и детства в соответствии со ст. 7 и ст. 38 Конституции РФ. Подобная повышенная защита предоставлена законодателем данной категории лиц как нуждающимся в особой социальной защищенности в сфере труда, чтобы предотвратить возможные дискриминационные действия недобросовестных работодателей, стремящихся избежать в дальнейшем необходимости предоставления отпусков по беременности и родам, отпусков по уходу за ребенком, других предусмотренных законодательством гарантий и льгот в связи с материнством на основании положений Главы 41 ТК РФ, как и – в силу того, что даже при наличии запрета отказывать в заключении трудового договора по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей, поиск работы для беременной женщины будет весьма затруднительным.

Конституционным Судом РФ отмечено, что, в отличие от действия льгот, предоставляемых при расторжении трудового договора по инициативе работодателя другим категориям работникам с семейными обязанностями на

---

<sup>1</sup>Определение Конституционного Суда РФ от 04 ноября 2004 г. № 343-О «Об отказе в принятии к рассмотрению запроса Советского районного суда города Красноярска о проверке конституционности части первой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации». URL: <https://legalacts.ru/doc/opredelenie-konstitutsionnogo-suda-rf-ot-04112004-n/> (дата обращения 20.01.2021).



основании ч. 3 ст. 261 ТК РФ, действие запрета на увольнение беременной женщины по инициативе работодателя сильно ограничено с временной точки зрения.

Ч. 4 ст. 261 ТК РФ также обжаловалась в Конституционном Суде РФ. Постановление Конституционного Суда РФ от 15 декабря 2011 г. № 28-П г. Санкт-Петербург «По делу о проверке конституционности части четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А.Е. Остаева» обращает на себя внимание в этой части<sup>1</sup>.

Конституционность ч. 4 ст. 261 ТК РФ оспаривалась гражданином А.Е. Остаевым – отцом троих малолетних детей, один из которых не достиг трёхлетнего возраста, а второй – является инвалидом. Жена заявителя, осуществляя уход за детьми, не работает, а А.Е. Остаев был уволен с занимаемой должности на основании п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Считая, что его заявление является необоснованным и незаконным, а запрет расторжения трудового договора по инициативе работодателя должен распространяться и на мужчин – отцов, имеющих детей в возрасте до трех лет (тем более в ситуации, когда мать в связи с уходом за детьми не работает), А.Е. Остаев обратился в Савеловский районный суд города Москвы с иском к работодателю о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, недополученного заработка и компенсации морального вреда. Савелоский районный суд г. Москвы отказал в удовлетворении исковых требований, сославшись на то, что Остаев не входит в число лиц, указанных в ч. 4 ст. 261 ТК РФ.

Равные возможности при вступлении в трудовые отношения и в процессе трудовой деятельности должны создаваться для граждан – родителей малолетних детей, что в силу ст. 37 Конституции РФ во взаимосвязи с её ст. 7, 19 предполагает установление на законодательном

---

<sup>1</sup>Постановление Конституционного Суда РФ от 15 декабря 2011 г. № 28-П г. Санкт-Петербург «По делу о проверке конституционности части четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А.Е. Остаева». URL: <https://rg.ru/2011/12/30/ks-dok.html> (дата обращения 20.01.2021).

уровне для таких работников ряда гарантий и льгот, которые позволяли бы реализовывать право на труд без ущерба обязанностям по воспитанию детей.

Конституция РФ, гарантируя мужчине и женщине равные права и свободы, равные возможности, требует коррекции на законодательном уровне условий осуществления ими прав в том числе и в сфере труда, чтобы исключить неравенство работников, обусловливаемое наличием в семье малолетних детей. Конституционный Суд РФ разъясняет, что на ликвидацию подобного неравенства направлены положения международных документов.

Запрет на увольнение матери, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, по инициативе работодателя как одна из мер государственной поддержки работающих женщин, позволяет обеспечить женщине равную с мужчиной возможность реализовать свои права и свободы в сфере труда без ущерба для прав и интересов ребенка и не может рассматриваться как приводящий к дискриминации работающих родителей в зависимости от их пола. Поэтому положение ч. 4 ст. 261 ТК РФ в той степени, в которой оно обеспечивает установление дополнительной гарантии для женщин, должно обеспечивать равные возможности для реализации конституционного права на труд, а это не противоречит положениям Конституции РФ.

В то же время, ч. 4 ст. 261 ТК РФ направлена на предотвращение утраты работы и заработка, а значит, снижение общего уровня материального благосостояния семьи, чтобы обеспечить матери возможность сочетания семейных обязанностей с профессиональной деятельностью, создания ребенку всех необходимых условий для его развития. Поэтому в этой части норма позиционируется как такая, которая преследует цель по защите прав и интересов ребенка.

В ч. 2 ст. 38 Конституции РФ забота о детях, их воспитание признаны равным правом и обязанностью обоих родителей. Принцип равенства прав и обязанностей родителей получил закрепление в семейном законодательстве, что допускает распространение государственной поддержки, в которой

нуждается семья, имеющая ребенка, не достигшего возраста трёх лет и потому требующего особого ухода, на обоих родителей.

По смыслу ч. 4 ст. 261 ТК РФ и смыслу, который придается её правоприменительной практикой, возникновение права на установленную нормой гарантию у женщины обусловлено только фактом наличия ребенка. В свою очередь, на отца ребенка запрет на увольнение распространяется только, если он воспитывает ребенка без матери. А значит, отец ребенка может быть уволен по инициативе работодателя, даже если он является единственным кормильцем в многодетной семье. В подобных условиях мер государственной поддержки лишаются семьи, особенно в ней нуждающиеся.

Конституционный Суд РФ делает вывод, что предоставление рассматриваемой гарантии не может ставиться в зависимость только от того, кто именно в семье работает – мать или отец, а кто осуществляет уход за детьми, потому что подобная дифференциация снижает эффективность системы государственной поддержки института семьи. В итоге, делается вывод, что ч. 4 ст. 261 ТК РФ не соответствует ст. ст. 7, 19, 37 (ч. 1), 38 (ч. ч. 1 и 2) Конституции РФ в той мере, в какой в системе российского законодательства оно, запрещая увольнение по инициативе работодателя женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, а также других лиц, воспитывающих детей этого возраста без матери, исключает возможность пользования данной гарантией отца – единственного кормильца в многодетной семье, воспитывающего малолетних детей (в том числе ребенка в возрасте до трёх лет), где мать не состоит в трудовых отношениях, занимаясь уходом за детьми.

Определением Конституционного Суда РФ от 03 февраля 2010 г. № 149-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы открытого акционерного общества «КотовоМежрайгаз» на нарушение конституционных прав и свобод пунктом 1.3 Постановления Верховного Совета РСФСР «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» было признано, что сокращенное рабочее

время для женщин, трудящихся в селе, не противоречит закону<sup>1</sup>. Но в правоприменительной практике все еще встречаются проблемы, потому что изменения о предоставлении такой гарантии были реализованы только в 2019г.

Анализ правовых позиций Конституционного Суда РФ об оптимальном соотношении балансов интересов работника и работодателя при регулировании труда женщин и лиц с семейными обязанностями показывает, что орган конституционного контроля играет важную роль в контексте совершенствования нормативно-правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями. Несмотря на то, что в большем количестве случаев Конституционный Суд РФ отказывает в рассмотрении тех или иных жалоб, были приведены примеры, подтверждающие, что в необходимых случаях даются соответствующие обоснования и формируются предложения, которые могут быть реализованы законодателем для достижения более качественного баланса интересов работника и работодателя.

В перспективе роль органа конституционного контроля будет только расти, если основываться на последних законодательных изменениях, поэтому необходимо продолжить совершенствование правового статуса Конституционного Суда РФ, особенно в части силы решений Конституционного Суда РФ и Европейского суда по правам человека. Деятельность последнего также очень важна для обеспечения баланса интересов работника и работодателя, что требует научного пересмотра роли этого органа и кардинального преобразования законодательства, хотя сегодня имеет место обратный процесс.

---

<sup>1</sup>Определение Конституционного Суда РФ от 03 февраля 2010 г. № 149-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы открытого акционерного общества «КотовоМежрайгаз» на нарушение конституционных прав и свобод пунктом 1.3 Постановления Верховного Совета РСФСР «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе». URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_98542/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_98542/) (дата обращения 20.01.2021).

## 2.2 Практика Европейского суда по правам человека по вопросу о соотношении баланса интересов работника и работодателя

Решения Европейского суда по правам человека в России продолжают занимать неоднозначную роль, так как в 2015 г. в РФ был обеспечен отказ от обязанности исполнять такие решения. В 2020 г., благодаря внесенным в Конституцию РФ изменениям, эта позиция была только подкреплена. К настоящему моменту важность практики Европейского суда по правам человека по разным вопросам, в том числе и по вопросу соотношения баланса интересов работника и работодателя не теряет своей актуальности, что требует дополнительного анализа, особенно в контексте деятельности Конституционного Суда РФ.

Как ранее упоминалось при анализе правовой позиции Конституционного Суда РФ по оспариванию соответствия Конституции РФ ч. 4 ст. 261 ТК РФ, устанавливаемая этой нормой гарантия для работающей женщины обусловлена фактом наличия у женщины ребенка в возрасте до трёх лет, зависимость от семейного положения женщины, совместного или раздельного проживания с отцом ребенка, наличием или отсутствием у отца ребенка работы и заработка, другого дохода, не зависит. Обеспечивая защиту матери ребенка от утраты работы и заработка, ч. 4 ст. 261 ТК РФ должна обеспечивать в целом защиту семьи воспитываемых ребенка и матери, состоящей в трудовых отношениях. Благодаря норме обеспечивается выполнение обязанности по содержанию ребенка (детей) в пределах собственных финансовых возможностей.

Отец ребенка в возрасте до трёх лет, на основании ч. 4 ст. 261 ТК РФ, не в полном объеме пользовался правом на запрет на увольнение. Запрет на увольнение отца будет распространяться только тогда, когда он воспитывает ребенка без матери. То есть, отец ребенка в возрасте до трёх лет мог быть уволен по инициативе работодателя, даже если он был единственным кормильцем в многодетной семье, а мать в связи с необходимостью осуществления ухода за детьми, которым в силу возраста или состояния

здоровья требуется постоянная забота, не состоит в трудовых отношениях. Таким образом, ч. 4 ст. 261 ТК РФ в действующей ранее редакции, лишала государственной поддержки семьи, особенно в ней нуждающиеся, как ранее было сказано.

При принятии этого решения Конституционный Суд РФ сослался на решение Европейского суда по правам человека. Так, орган конституционного контроля сослался на Постановление от 31 марта 2009 г. по делу «Веллер (Weller) против Венгрии» № 44399/05, подтвердив недопустимость установления каких-либо различий, которые бы необоснованным образом ставили семьи, воспитывающие детей, в неравное положение в вопросах доступа к льготам, направленным на поддержку детей и семьи<sup>1</sup>. Чтобы понять важность позиции российского органа конституционного контроля, необходимо обратиться к указанному постановлению Европейского суда по правам человека.

Гражданин Венгрии женился на румынской гражданке, родившей двух близнецов. Дети приобрели гражданство Венгрии по происхождению. Первый заявитель обратился за пособием в связи с рождением ребенка от своего имени и имени своих детей, получив отказ, потому что только матери с венгерским гражданством, согласно венгерскому законодательству, приемные родители, а также опекуны имеют право на соответствующее пособие. Биологический отец детей, в свою очередь, наделен правом на обращение за пособием для своих детей только в том случае, если наступила смерть матери. В дополнение к этому, венгерский суд указал на то, что закон может применяться только к получившим вид на жительство гражданам, к беженцам или гражданам другого государства – члена Европейского союза. Жена заявителя в названные категории не входила, что повлекло отклонение иска.

---

<sup>1</sup>Постановление Европейского Суда по правам человека от 31 марта 2009 г. Дело «Веллер против Венгрии». (Жалоба № 44399/05). URL: <http://www.echr.ru/documents/doc/2468684/2468684-007.htm> (дата обращения 20.01.2021).

Отказ заявителям в пособии в связи с рождением ребенка, согласно позиции Европейского суда по правам человека, приравнивается к различному отношению только на том основании, что первый заявитель был являлся отцом, а также гражданства матери второго и третьего заявителей. Суд счел, что широкий круг лиц, имеющих право на получение пособия, подтверждал, что оно было призвано поддерживать новорожденных детей, а также семью, осуществляющую их воспитание, а не только для того, чтобы компенсировать трудности матери в связи с рождением ребенка. То есть, эту ситуацию можно сравнить с ситуацией семей и членов семей, получающих пособия в связи с рождением ребенка. Но объективные и разумные основания, чтобы оправдать общее лишение биологических прав на рассматриваемые виды пособий, национальными органами и в принципе государством-ответчиком, предоставлены не были. Имела место дискриминация по праву на уважение семейной жизни.

По поводу второго и третьего заявителей, то есть, детей указанного выше отца, нет признаков, которые бы подтверждали, что их мать злоупотребляла или имела намерение воспользоваться системой социального обеспечения Венгрии недобросовестным образом. Положение гражданки в стране законно и в полном объеме регулировалось национальным законодательством. А заявители не могли воспользоваться спорным пособием, потому что их отец был венгром, а мать – иностранной гражданкой, хотя закон предусматривал право на пособие для семей с детьми, мать которых имеет венгерское гражданство, а отец – неважно какое именно гражданство. В этом случае также можно констатировать дискриминацию. Судом было принято итоговое решение, что по делу допущено нарушение требований ст. 8 Конвенции.

Подобные решения позволяют судить о том, что реализация положений ч. 4 ст. 261 ТК РФ приводило к смещению баланса в пользу интересов работодателя. Но для работодателей подобное смещение являлось вынужденным, так как этого допускали положения ТК РФ. В более адресном

виде можно констатировать наличие дисбаланса между правами женщин и лиц с семейными обязанностями, при рассмотрении дел в судах, которыми довольно часто являются отцы.

Противоречия между решениями Европейского Суда и Конституционного Суда РФ сохранялись в связи с не ратификацией в России отдельных документов, спецификой российского законодательства и по некоторым другим причинам. Но существует дело, которое повлекло довольно острые противоречия в осуществлении полномочий российским судебным органом и осуществлении своих полномочий Европейским Судом. Речь идет о деле «К. Маркин против РФ»<sup>1</sup>. В нем была признана дискриминация заявителя и нарушение прав лица, гарантируемых на конвенционном уровне. По условиям российского законодательства Маркину, являющемуся военнослужащим, не был предоставлен отпуск по уходу за ребенком, не достигшим возраста трёх лет. Но для женщин, проходящих службу в Вооруженных Силах РФ, подобная возможность предусмотрена. Европейским Судом по правам человека было признано нарушенным право на уважение семейной жизни, декларируемое ст. 8 Конвенции, а также право, закрепленное ст. 14 Конвенции (право на свободу от дискриминации по признаку пола). А до этого, Конституционный Суд РФ Определением от 15 января 2009 г. № 187-О-О отказал военнослужащему Маркину даже в принятии к рассмотрению жалобы на нарушение положений Конституции РФ<sup>2</sup>. Как итог, на национальном уровне и международном одинаковые обстоятельства были оценены по-разному.

---

<sup>1</sup>Постановление Европейского Суда по правам человека от 7 октября 2010 г. Дело «Константин Маркин против России» (Жалоба № 30078/06). URL: <https://roseurosud.org/r/st-14/postanovlenie-espch-konstantin-markin-protiv-rossii> (дата обращения 20.01.2021).

<sup>2</sup>Определение Конституционного Суда РФ от 15 января 2009 г. № 187-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалоб гражданина Маркина Константина Александровича на нарушение его конституционных прав положениями статей 13 и 15 Федерального закона «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей», статей 10 и 11 Федерального закона «О статусе военнослужащих», статьи 32 Положения о порядке прохождения военной службы и пунктов 35 и 44 Положения о назначении и выплате государственных



В обращении в Европейский суд по правам человека Маркин жаловался на отказ национальных властей предоставить ему отпуск по уходу за ребенком в связи с принадлежностью заявителя к мужскому полу. При том, что основу правового регулирования этого вопроса в отношении военнослужащих составляет не ТК РФ, а отдельные федеральные законы, связь с трудовым законодательством также присутствует. В частности, как известно, ТК РФ в ст. 255 предусмотрел, что женщинам предоставляется отпуск по беременности и родам на срок 70 дней до и 70 дней после рождения ребенка, а также отпуск по уходу за ребенком. Второй вид отпуска по уходу за ребенком может быть использован частично или полностью отцом ребенка, его бабушкой, дедушкой, опекуном или другим родственником, ухаживающим за ребенком. За лицом, находящимся в отпуске на основании ст. 256 ТК РФ, работодатель обязан сохранить рабочее место. Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Вопросы отпусков по беременности и родам для военнослужащих, являющихся женщинами, урегулированы Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ, где предусмотрена выплата пособия женщинам по беременности и родам, находящимся в отпуске<sup>1</sup>. Еще один законодательный акт в данной сфере – это Федеральный закон «О статусе военнослужащих» от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ, который для лиц женского пола предусматривает предоставление отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком в порядке, установленном федеральными законами, иными

---

пособий гражданам, имеющим детей». URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/1690938/> (дата обращения 20.01.2021).

<sup>1</sup>Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ // Российская газета. 2006. № 181.

правовыми актами<sup>1</sup>. На военнослужащих мужского пола данные правила не распространяются. В то же время, на основании указа Президента РФ военнослужащим мужского пола, если они проходят службу по контракту, однократно предоставляется дополнительный отпуск в таких случаях: смерти жены при родах или; если он воспитывает одного или нескольких детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 16 лет) без матери (в случае её смерти или гибели, лишения её родительских прав, длительного её пребывания в лечебном учреждении и в других случаях отсутствия материнского попечения о детях)<sup>2</sup>.

Европейский суд по делу Маркина пришел к выводу, что исключение военнослужащих-мужчин из числа лиц, имеющих право на отпуск по уходу за ребенком, не может считаться разумным и объективно обоснованным решением, когда военнослужащие-женщины имеют право на такой отпуск. То есть, имело место нарушение ст. 14 Конвенции во взаимосвязи со ст. 8 Конвенции. При этом Конституционный Суд РФ данное решение Европейского суда по правам человека не признал. Органом конституционного контроля не было усмотрено в этой ситуации нарушения конституционных прав гражданина, потому что ст. 55 Конституции РФ допускает ограничения прав и свобод в целях обеспечения обороны страны и безопасности государства.

После изменения Конституции РФ и расширения полномочий Конституционного Суда РФ приоритет российского конституционного закона и решений этого Суда очевидны. Но вопрос достижения баланса прав между матерью и ребенка отца, в том числе и в смысле Главы 41 ТК РФ, своей актуальности по-прежнему не теряет.

---

<sup>1</sup>Федеральный закон «О статусе военнослужащих» от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ // Российская газета. 1998. № 206.

<sup>2</sup>Указ Президента РФ «Вопросы прохождения военной службы» (вместе с «Положением о порядке прохождения военной службы») от 16 августа 1999 г. № 1237 // СЗ РФ. 1999. № 23. Ст. 3681.

Позиции Европейского суда подтверждают, что государства имеют право принимать специальные меры, направленные на охрану материнства, но эти меры должны способствовать доступу женщин на рынок труда для преодоления фактического неравенства, то есть, возможность трудоустройства для женщин в таком контексте исключаться не должна<sup>1</sup>. К примеру, можно говорить о праве на сокращенный рабочий день и др. Европейский суд по правам человека в этой части указывал о доступе мужчин к социальным мерам, которые обычно получают женщины, «позитивные дискриминационные меры» должны быть пропорциональными целям корректировки, компенсации, смягчения длящихся последствий страданий, перенесенных исторически ущемленной группой, которой являются женщины<sup>2</sup>. Чтобы констатировать наличие дискриминации, неважно, чтобы ограничение на доступ женщин к определенным профессиям преследовало цель защитить женщин от неблагоприятных производственных факторов и не имело намерения ограничить женщин в правах по сравнению с мужчинами. Дискриминация может иметь место даже при отсутствии умысла, но она в любом случае может иметь место, что требует реакции законодателя.

В контексте оптимального соотношения баланса интересов работника и работодателя, а особенно женщин и лиц с семейными обязанностями, а также деятельности Европейского суда по правам человека, привлекают не только непосредственно решения этого Суда. А именно, внимание привлекает обращение С. Медведевой в Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин ООН. Путь для обжалования через высшие судебные

---

<sup>1</sup>Запрещённые профессии для женщин: новый повод для диалога Конституционного Суда России и Комитета ООН? URL: [https://academia.ilpp.ru/wp-content/uploads/2020/03/MP-3-19-2016\\_%D0%91%D0%B0%D1%80%D1%82%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D0%B2.pdf](https://academia.ilpp.ru/wp-content/uploads/2020/03/MP-3-19-2016_%D0%91%D0%B0%D1%80%D1%82%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D0%B2.pdf) (дата обращения 20.01.2021).

<sup>2</sup>Запрещённые профессии для женщин: новый повод для диалога Конституционного Суда России и Комитета ООН? URL: [https://academia.ilpp.ru/wp-content/uploads/2020/03/MP-3-19-2016\\_%D0%91%D0%B0%D1%80%D1%82%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D0%B2.pdf](https://academia.ilpp.ru/wp-content/uploads/2020/03/MP-3-19-2016_%D0%91%D0%B0%D1%80%D1%82%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D0%B2.pdf) (дата обращения 20.01.2021).

инстанции для Медведевой был затруднен в связи с обжалованием той же нормы по делу А. Клевец.

Согласно Определению Конституционного Суда РФ от 22 марта 2012 г. № 617-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Клевец А.Ю. на нарушение ее конституционных прав частями первой и третьей статьи 253 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 374 раздела XXX Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин», А.Ю. Клевец просила признать противоречащими ст. ст. 15 (ч. 4), 19, 37 (ч. 1) Конституции РФ положения ст. 253 ТК РФ и п. 374 раздела XXX Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин<sup>1</sup>.

До обращения в Конституционный Суд РФ, Пленум Верховного Суда РФ по этому делу отметил следующее: «Отказ в заключении трудового договора с женщиной на выполнение названных работ не является дискриминационным, если работодателем не созданы безопасные условия труда и это подтверждено результатами проведения специальной оценки условий труда..., а также заключением государственной экспертизы условий труда»<sup>2</sup>. Оценивая эту позицию, можно предположить, что на рабочих местах должна проводиться специальная оценка условий труда – по инициативе и за счет работодателя; в отчетах экспертов рабочему месту должен быть присвоен класс вредности, как условие отказа беременной женщине в приеме на работу. В таком случае отказ не должен рассматриваться как

---

<sup>1</sup>Баньковский А.Е. Проблемы применимости решений Европейского суда по правам человека в Российской Федерации // Вестник Московского университета МВД России. 2016. № 20. С. 17.

<sup>2</sup>Определение Конституционного Суда РФ от 22 марта 2012 г. № 617-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Клевец Анны Юрьевны на нарушение ее конституционных прав частями первой и третьей статьи 253 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 374 раздела XXX Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин». URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70077168/> (дата обращения 20.01.2021).

дискриминация. Позицию о дискриминации поддержал и Конституционный Суд РФ: «Реализация принципа юридического равенства не может осуществляться без учета общепризнанной социальной роли женщины в продолжении рода, что обязывает государство устанавливать дополнительные гарантии для женщин, в том числе в сфере трудовых отношений, направленные на охрану материнства. При этом в соответствии с международно-правовыми актами принятие специальных мер, направленных на охрану материнства, не считается дискриминационным (п. 2 ст. 4 Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин); меры, принятые для защиты женщин на определенных видах работ с учетом физиологических особенностей их организма, не должны считаться дискриминационными (п. 3 ст. 10 Декларации о ликвидации дискриминации в отношении женщин); не считается также дискриминацией всякое различие, исключение или предпочтение, основанные на специфических требованиях, связанных с определенной работой (п. 2 ст. 1 Конвенции МОТ № 111 относительно дискриминации в области труда и занятий)».

Заявительница полагала, что запрет на применение труда женщин в определенной должности нарушает её конституционное право на труд. Конституционный Суд РФ при этом разъяснил, что такой запрет учитывает психофизиологические особенности женщин, а ограничения были введены обоснованно: «...в связи с необходимостью их особой защиты от вредных производственных факторов, негативно воздействующих на женский организм, прежде всего, на репродуктивную функцию». Таким образом, Конституционный Суд РФ отказал в принятии данной жалобы.

Рассмотрев жалобу С. Медведевой в 2016 г., Комитет сделал несколько принципиально важных рекомендаций по улучшению ситуации в целом и по рассмотренному случаю, в частности. Комитет рекомендовал возместить Медведевой понесенный ущерб, выплатить надлежащую компенсацию, но главное, обеспечить доступ к работам, для выполнения которых она имеет соответствующую квалификацию. Кроме того, было предложено внести

изменения в ст. 253 ТК РФ и делать регулярные пересмотры перечня специальностей и отраслей для корректировки ограничений, необходимых для охраны материнства, а также создания условий для беременных женщин, кормящих матерей, чтобы при этом не затруднять доступ женщин к видам занятости, получению вознаграждения в силу гендерных стереотипов<sup>1</sup>.

За этим последовали неоднозначные судебные разбирательства опять в российских судах. По заявленным требованиям имело место лишь частичное удовлетворение требований: отказ принять заявительницу на должность из списка запрещенных на тот момент профессий был признан нарушающим запрет дискриминации по признаку пола. Но суд не обязал работодателя вернуть С. Медведеву на работу, то есть фактически преодолеть признанную дискриминацию, сославшись на то, что единственный способ восстановления нарушенных прав в таком случае – это возмещение морального вреда в денежной форме. Суд также отметил, что не имеет права обязать работодателя заключить с гражданской трудовой договор, так как принятие на работу является правом работодателя, а не его обязанностью.

Обращая внимание на это решение суда и другие, в том числе и оценивая их через призму позиций Европейского суда по правам человека, можно констатировать, что действующее законодательство, исполняя которое работодатель отказывает женщинам в трудоустройстве, противоречит международному праву, но в итоге субъектом дискриминации признается работодатель, а то обстоятельство, что работодатель действовал на основе принятых законодателем дискриминационных норм, судами игнорируется.

Реализация указанных выше предложений Комитета осложняется еще и тем, что предложение противоречит позиции Конституционного Суда РФ по этому вопросу. Постановлением Конституционного Суда РФ от 19 апреля

---

<sup>1</sup>Запрещённые профессии для женщин: новый повод для диалога Конституционного Суда России и Комитета ООН? URL: [https://academia.ilpp.ru/wp-content/uploads/2020/03/MP-3-19-2016\\_%D0%91%D0%B0%D1%80%D1%82%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D0%B2.pdf](https://academia.ilpp.ru/wp-content/uploads/2020/03/MP-3-19-2016_%D0%91%D0%B0%D1%80%D1%82%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D0%B2.pdf) (дата обращения 20.01.2021).

2016 г. №12-П «По делу о разрешении вопроса о возможности исполнения в соответствии с Конституцией Российской Федерации постановления Европейского Суда по правам человека от 4 июля 2013 года по делу «Анчугов и Гладков против России» в связи с запросом Министерства юстиции Российской Федерации» рассмотрел возможность исполнения Постановления Европейского суда по делу Анчугов и Гладков против России<sup>1</sup>. Был сделан вывод, что позиция Европейского суда по правам человека не может быть по этому делу реализована, потому что она противоречит императивной нормы Конституции РФ, лишаящей избирательных прав осужденных, отбывающих наказание в виде лишения свободы. Сравнивая это дело с делом С. Медведевой следует сказать, что прямого противоречия в позиции Комитета положениям действующей Конституции РФ нет. Хотя такого рода противоречия между правовыми позициями Европейского суда по правам человека и Конституционным Судом РФ существуют и будут существовать, как положительный момент следует отметить в отдельных случаях реакцию соответствующих структур на дискриминацию по признаку пола при реализации трудовых прав. Так, с 1 января 2021 г. в силу вступил приказ Министерства труда России, который сократил перечень запрещенных женщинам профессий сразу на 100 позиций<sup>2</sup>. Конечно, такой перечень по-прежнему будет содержать 356 профессий, но этот шаг можно назвать безусловным прогрессом.

Анализ практики Европейского суда по правам человека по вопросу соотношения баланса интересов работника и работодателя позволяет констатировать наличие схожих проблем в ряде стран. Для России при этом в

---

<sup>1</sup>Постановление Конституционного Суда РФ от 19 апреля 2016 года №12-П по делу о разрешении вопроса о возможности исполнения в соответствии с Конституцией Российской Федерации постановления Европейского Суда по правам человека от 4 июля 2013 года по делу «Анчугов и Гладков против России» в связи с запросом Министерства юстиции Российской Федерации // СЗ РФ. 2016. №17. Ст. 2480.

<sup>2</sup>Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин» от 18 июля 2019 г. № 512н. URL: <http://docs.cntd.ru/document/560835581> (дата обращения 20.01.2021).

большей мере характерно не нарушение баланса интересов работника в пользу интересов работодателя. Это следствием не деятельности работодателя не в соответствии с законодательными предписаниями, а результат избранной законодателем модели правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями, где традиционно основной комплекс прав на отпуск, комплекс различных гарантий предоставляется в первую очередь женщинам.

Складывающаяся практика требует изменения с точки зрения дискриминации. Речь не идет об отказе признания особой роли женщины в связи с беременностью и родами, материнства, а об обеспечении для отцов детей более широких возможностей по реализации прав на воспитание детей с одновременным расширением гарантий в контексте реализации трудовых прав. Достигнуть прогресса по этому направлению можно в том числе благодаря обращению внимания на практику Европейского суда по правам человека по вопросу о соотношении баланса интересов работника и работодателя, которая в ближайшие годы однозначно будет расширяться.

### 2.3 Направления развития трудового законодательства о соотношении баланса интересов работника и работодателя при регулировании труда женщин и лиц с семейными обязанностями

Анализ действующего российского законодательства и материалов правоприменительной практики, в том числе Европейского суда по правам человека, позволяет констатировать наличие все еще ряда системных проблем по достижению баланса интересов работника и работодателя при регулировании труда женщин и лиц с семейными обязанностями. К тому же, в ряде случаев дисбаланс для сферы этих отношений характерен не по причине нарушений работодателя, а в связи с таковым содержанием трудового законодательства, что привлекает по отношению к себе повышенное внимание.



Проанализировав основные положения международно-правовых актов по вопросу дифференциации труда лиц с семейными обязанностями ранее в исследовании, а также оценка правовых позиций Европейского суда по правам человека, позволяют сформировать такую систему мероприятий для решения проблемы дифференциации труда лиц с семейными обязанностями в нормах отечественного законодательства:

Во-первых, необходимо в нормах отечественного трудового законодательства закрепить право для лиц с семейными обязанностями на свободный выбор работы.

Во-вторых, необходимо проводить государственную политику по вопросам предупреждения необоснованных отказов в приеме на работу лиц с семейными обязанностями, а также незаконного прекращения трудового договора с такими лицами.

В-третьих, необходимо в нормах отечественного трудового законодательства закрепить обязанность для работодателя предоставлять оплачиваемый учебный отпуск лицам с семейными обязанностями для профессиональной подготовки и переподготовки. В период отпуска в связи с профессиональной подготовкой и переподготовкой лиц с семейными обязанностями за ними должно сохраняться рабочее место и заработная плата.

В-четвертых, каждый работодатель должен рассматривать вопрос постепенного сокращения ежедневной продолжительности рабочего времени и сокращения сверхурочной работы для лиц с семейными обязанностями с учетом специфики и графика работы конкретного предприятия.

В-пятых, необходимо в нормах отечественного трудового законодательства закрепить право для лиц с семейными обязанностями на отказ от работы в ночное время.

В-шестых, необходимо в нормах отечественного трудового законодательства закрепить право для лиц с семейными обязанностями на отказ от перевода на работу в другую местность.

В-седьмых, необходимо в нормах отечественного трудового законодательства закрепить право для лиц с семейными обязанностями на предоставление им отпуска в связи с уходом за ребенком в случае его болезни.

Вопрос терминологии сегодня не продолжает терять своей актуальности в контексте ряда кодифицированных законов. Трудовое законодательство не является исключением, особенно в части терминологии о балансе интересов.

Такое правовое явление, как баланс интересов свойственно не только науке трудового права. Так, одним из принципов гражданского права является принцип баланса интересов сторон гражданско-правового договора. Однако в отличие от норм трудового права, принцип баланса интересов сторон гражданско-правового договора нашел свое легальное отражение в нормах Гражданского кодекса РФ<sup>1</sup> (далее – ГК РФ): «Гражданское законодательство основывается на признании равенства участников регулируемых им отношений».

А. В. Минбалеев<sup>2</sup> отмечает баланс прав и законных интересов личности, общества и государства в качестве одного из принципов информационной деятельности.

Что касается непосредственно определения понятия баланса интересов работника и работодателя как сторон трудовых отношений, то здесь необходимо отметить, что оно отсутствует в нормах трудового законодательства РФ. Именно поэтому в мире научной литературы нет единого подхода к определению изучаемого понятия.

Коробченко В.В. раскрывает сущность баланса прав субъектов правоотношений: «Выражается в том, что закрепление приоритета отдельных прав одного из субъектов правоотношения должно компенсироваться

---

<sup>1</sup> Гражданский кодекс Российской Федерации (Часть первая) от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ // Российская газета. 1994. № 238-239.

<sup>2</sup> Минбалеев А.В. Принципы информационного права // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Право. 2015. № 4. С. 2.

установлением льгот и гарантий другому субъекту (субъектам) правоотношения, уравнивающих предоставление приоритета и предотвращающих ущемление прав другого субъекта (субъектов) правоотношений»<sup>1</sup>.

Пономарёва Т.М. определяет сущность изучаемого понятия в наличии равного объема прав, гарантии и обязанностей как работника, так и работодателя: «Под балансом интересов сторон трудового договора следует понимать такое уравновешенное соотношение количества взаимосвязанных прав и обязанностей работников и работодателей, при котором их реализация каждым из субъектов исключает возможность ограничения прав и свобод другого субъекта, а также обеспечивает оптимальное согласование социально-экономических интересов»<sup>2</sup>.

Следует согласиться с мнением А.Ф. Нуртдиновой<sup>3</sup>, которая относит баланс интересов работника и работодателя к одной из целей трудового законодательства РФ. Кроме того, даже Концепция модельного трудового кодекса<sup>4</sup> закрепляет цель трудового кодекса: «Создание необходимых правовых условий для достижения оптимального баланса интересов сторон трудовых отношений с учетом их неравного положения на рынке труда, усиления реальной защиты трудовых и социальных прав работников при учете интересов работодателя в повышении эффективности производства».

Таким образом, целесообразно внести изменения в ч. 1 ст. 1 ТК РФ, изложив ее следующим содержанием: «Целями трудового законодательства

---

<sup>1</sup> Коробченко В.В. Обеспечение баланса конституционных прав и свобод субъектов трудовых отношений в решениях Конституционного Суда РФ // Российский ежегодник трудового права. 2009. № 5. С. 95.

<sup>2</sup> Пономарёва Т.М. Баланс интересов сторон трудового договора // Сибирское юридическое обозрение. 2011. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/balans-interesov-storon-trudovogo-dogovora> (дата публикации 05.04.2014).

<sup>3</sup> Нуртдинова А.Ф. Значение решений Конституционного Суда РФ для совершенствования трудового законодательства // Журнал российского права. 2011. № 10. С. 68.

<sup>4</sup> См., например, Концепция модельного трудового кодекса: Постановление Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ № 16-7 от 09 декабря 200 г. // Информационный бюллетень Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ. 2001. № 26.

являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, установление баланса интересов работника и работодателя, а также защита их прав и интересов». Приняв такое изменение, трудовое законодательство России приблизиться к позиции международно-правовой регламентации принципа баланса интересов работника и работодателя.

Понятие баланса интересов работника и работодателя, как сторон трудовых отношений, представляется следующим образом: «Баланс интересов работника и работодателя – это уравновешенное юридическое положение сторон трудовых отношений, которое выражается в равном объеме прав и обязанностей как работника, так и работодателя, обеспечивающее стратегическую линию развития трудового законодательства РФ».

Законодательный пробел существует также и нормах ст. 193 ТК РФ, которая не содержит принципа соразмерности дисциплинарных взысканий. Из смысла ст. 193 ТК РФ работодатель имеет право за дисциплинарный проступок налагать любой вид дисциплинарного взыскания. Оговорка имеется лишь на то, что «за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание». Отсутствие принципа соразмерности дисциплинарных взысканий на практике приносит свои проблемы: в большинстве случаев работнику, подвергнутому дисциплинарному взысканию, не соразмерному дисциплинарному проступку, приходится обращаться в суд за защитой своих прав.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 разъясняет: «Работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующее поведение работника, его отношение к

труду»<sup>1</sup>. Однако, Верховный Суд РФ не дает четкого разъяснения, какие именно факторы должны быть учтены при привлечении работника к дисциплинарной ответственности в целях соблюдения принципа соразмерности дисциплинарных взысканий. Так, Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 02 октября 2017 г. № 56-КГ17-18 относит к таким факторам «тяжелое семейное и материальное положение истца, а также фактическое нахождение на иждивении у истца нетрудоспособных родителей и брата, являющегося инвалидом»<sup>2</sup>.

Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 25 марта 2019 г. № 5-КГ18-305 приводит более расширенный перечень подобных факторов:

- «наличие высоких результатов оценки профессионального уровня;
- наличие почетных званий;
- успешные результаты трудовой деятельности, признанные экспертами;
- наличие официальных государственных наград;
- мотивы работодателя, не имеющие отношения к качеству труда работника»<sup>3</sup>.

Для устранения выявленных проблем необходимо в ст. 193 ТК РФ закрепить принцип соразмерности дисциплинарных взысканий.

Ст. 419 ТК РФ предусматривает следующие виды ответственности за нарушение норм трудового законодательства:

- дисциплинарная;
- материальная;

---

<sup>1</sup> См., например, Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. 2004. № 72.

<sup>2</sup> См., например, Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 02 октября 2017 г. № 56-КГ17-18. URL: <https://www.zakonrf.info/suddoc/0e78f2aeef1a936e85368895f0a2973a/> (дата обращения 20.01.2021).

<sup>3</sup> См., например, Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 25 марта 2019 г. № 5-КГ18-305. URL: <https://legalacts.ru/sud/opredelenie-sudebnoi-kollegii-po-grazhdanskim-delam-verkhovnogo-suda-rossiiskoi-federatsii-ot-25032019-n-5-kg18-305/> (дата обращения 20.01.2021).

- гражданско-правовая;
- административная;
- уголовная.

Специфика правовых норм обозначенной статьи заключается в том, что она не приводит конкретный перечень лиц, которые могут быть привлечены к ответственности, а указывает лишь на «Лиц, виновных в нарушении трудового законодательства». Таковыми могут выступать как работник, так и работодатель.

Правовая норма ст. 419 ТК РФ несовершенна, потому как работодатель не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, к таковой могут быть привлечены только должностные лица работодателя.

Для устранения выявленных проблем необходимо в ст. 419 ТК РФ исключить обобщающие слова «Лиц, виновных в нарушении трудового законодательства» и конкретизировать этот перечень.

В целях решения проблемы дифференциации труда лиц с семейными обязанностями в нормах отечественного законодательства:

Закрепить в нормах ТК РФ такое право для лиц с семейными обязанностями: на предоставление им отпуска в связи с уходом за ребенком в случае его болезни (до достижения ребенком возраста 14-и лет). Законодатель оперативно реагирует на тенденции развития трудового законодательства и потребности населения в части расширения трудовых прав. Поэтому перспективы по расширению перечня прав для лиц с семейными обязанностями однозначно сохраняются.

Для закрепления обязанностей работодателя в части сокращения продолжительности рабочего времени представляется необходимым изложить ст. 92 ТК РФ в новой редакции. Ч. 1 ст. 92 ТК РФ должна быть дополнена п. 4 в такой редакции: «для женщин и лиц с семейными обязанностями, - не более 38 часов в неделю». В ближайшее время подобная перспектива скорее всего не будет реализована, но тенденция в развитых странах к сокращению рабочего времени, вплоть до уменьшения количества

рабочих дней до 4, становится более явной. В стремлениях России развиваться и повышать уровень благосостояния населения, подобное изменение должно рассматриваться как вероятное.

В 2019 г. в ТК РФ была введена новая ст. 263.1 ТК РФ, которая обеспечила закрепление некоторых дополнительных гарантий для женщин, работающих в сельской местности. Женщины, работающие в сельской местности, имеют право:

- на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы;
- на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе;
- на установление оплаты труда в повышенном размере на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части.

Как было указано ранее, в ст. 255 ТК РФ женщинам предоставляется отпуск по беременности и родам на срок 70 дней до и 70 дней после рождения ребенка, а также отпуск по уходу за ребенком. Ст. 256 ТК РФ предусматривает право на отпуск по уходу за ребенком, который может быть использован частично или полностью отцом ребенка, его бабушкой, дедушкой, опекуном или другим родственником, ухаживающим за ребенком. Вопрос предоставления отпуска поднимался в практике деятельности Конституционного Суда РФ и Европейского суда по правам человека, что не позволило его разрешить однозначным образом в силу имеющихся противоречий.

Речь идет о деле Маркина. Анализ этого дела позволяет сказать, что в ряде стран различные категории работников без каких-либо сложностей и нарушений конституционного закона подлежат исключению из сферы

действия трудового законодательства или соответствующего правового регулирования денежных выплат по материнству. Но существуют и исключения. Например, в Греции Директива Европейского союза о таких исключениях не распространяется на полицию, государственных служащих и вооруженные силы, что в 1999 г. Комиссия Европейских сообществ отметила, что такое исключение влечет возбуждение производства о нарушении<sup>1</sup>.

Положение с правом на отпуск работников, имеющих на своем иждивении детей, сильно различается в мировых странах. Например, Соединенные Штаты Америки – единственная страна, где нет законодательного права на отпуск по беременности и родам.

Отпуск по материнству и отцовству установлен – родительский отпуск может быть взят любым из родителей во всех странах европейских странах, кроме одной. В Венгрии реализовать это право могут только матери, но после достижения ребенком возраста двух и трёх лет, подобный отпуск может быть реализован любым из родителей.

В таких странах, как Австрия, Венгрия, Германия, Дания, Польша, Франция и других, право на родительский отпуск – это семейное право, оно разделено между родителями по их выбору. В Бельгии, Испании, Нидерландах, Словении и других странах рассматриваемое право индивидуально – каждый из родителей может воспользоваться определенной частью родительского отпуска. Только в трёх странах рассматриваемое право является смешанным – Исландия, Норвегия, Швеция<sup>2</sup>.

В целом можно констатировать принятие мер поощрения отцов к использованию родительского отпуска. Это важно не столько в контексте обеспечения баланса интересов работников и работодателей, а скорее в целях

---

<sup>1</sup>Запрещённые профессии для женщин: новый повод для диалога Конституционного Суда России и Комитета ООН? URL: [https://academia.ilpp.ru/wp-content/uploads/2020/03/MP-3-19-2016\\_%D0%91%D0%B0%D1%80%D1%82%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D0%B2.pdf](https://academia.ilpp.ru/wp-content/uploads/2020/03/MP-3-19-2016_%D0%91%D0%B0%D1%80%D1%82%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D0%B2.pdf) (дата обращения 20.01.2021).

<sup>2</sup>Там же.



достижения баланса в воспитании ребенка. Проблема в том, что полнота внедрения таких мер в России сегодня идет слишком медленно, далеко не всегда учитываются возможности предоставления отцам тех же прав, что и матерям, хотя объективные возможности для этого существуют, что подтверждается в том числе и опытом ряда зарубежных стран. Предстоит разрешить множество разнородных проблем, но на данном этапе видится возможность внести частичные изменения в ст. 255 ТК РФ: «Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляется отпуск по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере.

Отпуска по беременности и родам после родов женщины (и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней) могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка». Подобная право отца ребенка видится вполне актуальным, если женщина после родов, при отсутствии противоречащих этому медицинских показаний, желает вернуться к выполнению трудовой функции по месту работы в более быстрый срок, чем установлено в ч. 1 ст. 255 ТК РФ, то есть, не воспользоваться второй частью отпуска по беременности и родам после родов. Возможность реализовать это право отцом была бы вполне уместной и склонила баланс между работником и работодателем при реализации прав женщин и лиц с семейными обязанностями при пользовании отпусками в пользу работников. Как перспектива может рассматриваться распространение права на отпуск по беременности и родам и до родов, но только, если имеют место определенные медицинские показания, свидетельствующие о сложностях, или же в случаях с многоплодной беременностью. При таких обстоятельствах дополнительный оплачиваемый

отпуск также может быть важным для обеспечения защиты институтов семьи и материнства.

Положения о полной оплате нормы рабочего времени в 36 часов противоречат ст. 91 ТК РФ, так как последняя определила нормальную продолжительность рабочей недели в размере 40 часов. В дополнение к этому следует отметить, что в соответствии с ч. 5 ст. 92 ТК РФ, возможность установить сокращенную продолжительность рабочего времени предполагается только для отдельных категорий работников и только ТК РФ или иными федеральными законами. В данном контексте значения правовых позиций Конституционного Суда РФ, упоминаемых ранее, не обеспечило разрешение проблемных ситуаций в правоприменительной практике, потому что отсутствует закрепление соответствующей гарантии непосредственно в ТК РФ. Чтобы избежать противоречий ст. 91 и новой ст. 263.1 ТК РФ, необходимо ч. 2 ст. 91 ТК РФ изложить в обновленной редакции: «Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Для некоторых категорий работников продолжительность нормальная продолжительность рабочего времени может быть уменьшена до количества часов, установленных настоящим Кодексом».

Таким образом, государству необходимо проводить государственную политику по вопросам предупреждения необоснованных отказов в приеме на работу лиц с семейными обязанностями, а также незаконного прекращения трудового договора с такими лицами. В целом, государство должно более внимательно относиться к балансу интересов работника и работодателя, особенно в современных сложных кризисных условиях, которые еще предстоит разрешить, как и последствия, которые однозначно будут иметь место, в связи с этим.

Выявленные проблемы позволяют приходиться к выводу, что проблем баланса интересов работника и работодателя при регулировании труда женщин и лиц с семейными обязанностями все еще довольно много. Процесс приведения содержания ТК РФ в соответствие с международными актами и

различными документами продолжает идти. Многие проблемы могут быть решены благодаря деятельности Конституционного Суда РФ, но также и благодаря учету правовых позиций Европейского суда по правам человека. Деятельность указанных органов и устранение противоречий в российской практике между их решениями позволит существенно повысить качество правового регулирования уже в ближайшее время.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На основе проведенного исследования можно сделать ряд определенных конкретных выводов о тенденциях развития трудового законодательства РФ по вопросу соотношения баланса интересов работника и работодателя при регулировании труда женщин и лиц с семейными обязанностями и перспективах совершенствования трудового законодательства.

Баланс интересов работника и работодателя – это уравновешенное юридическое положение сторон трудовых отношений, которое выражается в равном объеме прав и обязанностей как работника, так и работодателя, обеспечивающее стратегическую линию развития трудового законодательства РФ.

Структура баланса интересов работника и работодателя представляется следующим образом:

- уравновешенный объем прав работников и работодателей;
- оптимальное соотношение объема обязанностей работников и работодателей;

- не исключая друг друга ответственность работников и работодателей;
- недопущение приоритета прав и интересов одной стороны трудовых отношений над другой.

Для России в большей мере характерно не нарушение баланса интересов работника в пользу интересов работодателя. Это следствие не деятельности работодателя не в соответствии с законодательными предписаниями, а результат избранной законодателем модели правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями, где традиционно основной комплекс прав на отпуск, комплекс различных гарантий предоставляется в первую очередь женщинам.

Складывающаяся практика требует изменения с точки зрения дискриминации. Речь не идет об отказе признания особой роли женщины в связи с беременностью и родами, материнства, а об обеспечении для отцов детей более широких возможностей по реализации прав на воспитание детей с одновременным расширением гарантий в контексте реализации трудовых прав. Достигнуть прогресса по этому направлению можно в том числе благодаря обращению внимания на практику Европейского суда по правам человека по вопросу о соотношении баланса интересов работника и работодателя, которая в ближайшие годы однозначно будет расширяться.

Проанализировав основные положения международно-правовых актов по вопросу дифференциации труда лиц с семейными обязанностями была сформирована система мероприятий для решения проблемы дифференциации труда лиц с семейными обязанностями в нормах отечественного законодательства: необходимо в нормах отечественного трудового законодательства закрепить право для лиц с семейными обязанностями на свободный выбор работы; необходимо проводить государственную политику по вопросам предупреждения необоснованных отказов в приеме на работу лиц с семейными обязанностями, а также незаконного прекращения трудового договора с такими лицами; необходимо

в нормах отечественного трудового законодательства закрепить обязанность для работодателя предоставлять оплачиваемый учебный отпуск лицам с семейными обязанностями для профессиональной подготовки и переподготовки. В период отпуска в связи с профессиональной подготовкой и переподготовкой лиц с семейными обязанностями за ними должно сохраняться рабочее место и заработная плата; каждый работодатель должен рассматривать вопрос постепенного сокращения ежедневной продолжительности рабочего времени и сокращения сверхурочной работы для лиц с семейными обязанностями с учетом специфики и графика работы конкретного предприятия; необходимо в нормах отечественного трудового законодательства закрепить право для лиц с семейными обязанностями на отказ от работы в ночное время; необходимо в нормах отечественного трудового законодательства закрепить право для лиц с семейными обязанностями на отказ от перевода на работу в другую местность; необходимо в нормах отечественного трудового законодательства закрепить право для лиц с семейными обязанностями на предоставление им отпуска в связи с уходом за ребенком в случае его болезни.

Целесообразно внести изменения в ч. 1 ст. 1 ТК РФ, изложив ее следующим содержанием: «Целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, установление баланса интересов работника и работодателя, а также защита их прав и интересов». Приняв такое изменение, трудовое законодательство России приблизится к позиции международно-правовой регламентации принципа баланса интересов работника и работодателя.

Законодательный пробел существует также и нормах ст. 193 ТК РФ, которая не содержит принципа соразмерности дисциплинарных взысканий. Из смысла ст. 193 ТК РФ работодатель имеет право за дисциплинарный проступок налагать любой вид дисциплинарного взыскания. Оговорка имеется лишь на то, что «за каждый дисциплинарный проступок может быть

применено только одно дисциплинарное взыскание». Отсутствие принципа соразмерности дисциплинарных взысканий на практике приносит свои проблемы: в большинстве случаев работнику, подвергнутому дисциплинарному взысканию, не соразмерному дисциплинарному проступку, приходится обращаться в суд за защитой своих прав. Для устранения проблемы необходимо в ст. 193 ТК РФ закрепить принцип соразмерности дисциплинарных взысканий.

Ст. 419 ТК РФ предусматривает следующие виды ответственности за нарушение норм трудового законодательства: дисциплинарная; материальная; гражданско-правовая; административная; уголовная. Специфика правовых норм обозначенной статьи заключается в том, что она не приводит конкретный перечень лиц, которые могут быть привлечены к ответственности, а указывает лишь на «Лиц, виновных в нарушении трудового законодательства». Таковыми могут выступать как работник, так и работодатель. Правовая норма ст. 419 ТК РФ несовершенна, потому как работодатель не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, к таковой могут быть привлечены только должностные лица работодателя. Для устранения выявленных проблем необходимо в ст. 419 ТК РФ исключить обобщающие слова «Лиц, виновных в нарушении трудового законодательства» и конкретизировать этот перечень.

В целях решения проблемы дифференциации труда лиц с семейными обязанностями в нормах отечественного законодательства: закрепить в нормах ТК РФ такое право для лиц с семейными обязанностями: на предоставление им отпуска в связи с уходом за ребенком в случае его болезни (до достижения ребенком возраста 14-и лет). Законодатель оперативно реагирует на тенденции развития трудового законодательства и потребности населения в части расширения трудовых прав. Поэтому перспективы по расширению перечня прав для лиц с семейными обязанностями однозначно сохраняются.

Для закрепления обязанностей работодателя в части сокращения продолжительности рабочего времени представляется необходимым изложить ст. 92 ТК РФ в новой редакции. Ч. 1 ст. 92 ТК РФ должна быть дополнена п. 4 в такой редакции: «для женщин и лиц с семейными обязанностями, - не более 38 часов в неделю». В ближайшее время подобная перспектива скорее всего не будет реализована, но тенденция в развитых странах к сокращению рабочего времени, вплоть до уменьшения количества рабочих дней до 4, становится более явной. В стремлениях России развиваться и повышать уровень благосостояния населения, подобное изменение должно рассматриваться как вероятное.

В ст. 255 ТК РФ женщинам предоставляется отпуск по беременности и родам на срок 70 дней до и 70 дней после рождения ребенка, а также отпуск по уходу за ребенком. Ст. 256 ТК РФ предусматривает право на отпуск по уходу за ребенком, который может быть использован частично или полностью отцом ребенка, его бабушкой, дедушкой, опекуном или другим родственником, ухаживающим за ребенком. Предстоит разрешить множество разнородных проблем, но на данном этапе видится возможность внести частичные изменения в ст. 255 ТК РФ: «Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере. Отпуска по беременности и родам после родов женщины (и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней) могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка».

Положения о полной оплате нормы рабочего времени в 36 часов противоречат ст. 91 ТК РФ, так как последняя определила нормальную

продолжительность рабочей недели в размере 40 часов. В дополнение к этому следует отметить, что в соответствии с ч. 5 ст. 92 ТК РФ, возможность установить сокращенную продолжительность рабочего времени предполагается только для отдельных категорий работников и только ТК РФ или иными федеральными законами. Чтобы избежать противоречий ст. 91 и новой ст. 263.1 ТК РФ, необходимо ч. 2 ст. 91 ТК РФ изложить в обновленной редакции: «Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Для некоторых категорий работников продолжительность нормальная продолжительность рабочего времени может быть уменьшена до количества часов, установленных настоящим Кодексом».

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

### РАЗДЕЛ 1 НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ И ИНЫЕ ОФИЦИАЛЬНЫЕ АКТЫ

- 1 Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. // Российская газета. 1993. № 237.
- 2 Декларация Международной организации труда «О целях и задачах Международной Организации Труда» (принята г. Филадельфии 10.05.1944 на 26-ой сессии Генеральной конференции МОТ). URL: <https://www.lawmix.ru/abro/1534> (дата обращения 03.11.2020).
- 3 Конвенция Международной организации труда № 100 от 29 июня 1951 г. «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» // Конвенции и рекомендации, принятые МКТ 1919-66 гг. 1983.
- 4 Конвенция Международной организации труда № 111 от 25 июня 1958 г. «Относительно дискриминации в области труда и занятий» //



- Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключ. СССР вып. XXII, М., 1967.
- 5 Конвенция Международной организации труда № 156 от 23 июня 1981 г. «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» // Бюллетень международных договоров. Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией Труда. Том II. Международное бюро труда. Женева. 2004. № 10.
  - 6 Гражданский кодекс Российской Федерации (Часть первая) от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ // Российская газета. 1994. № 238-239.
  - 7 Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации от 08 января 1997 г. №1-ФЗ // СЗ РФ. 1997. № 2. Ст. 198.
  - 8 Федеральный закон «О ратификации Конвенции о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» от 30 октября 1997 г. № 137-ФЗ // Российская газета. 1997. № 214.
  - 9 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Российская газета. 2001. № 256.
  - 10 Федеральный закон «О специальной оценке труда» от 28 декабря 2013 г. № 426 // Российская газета. 2013. № 47.
  - 11 Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 5 апреля 2013 г. № 60-ФЗ // Российская газета. 2013. № 77.
  - 12 Федеральный закон «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» от 08 декабря 2020 г. № 407-ФЗ // Российская газета. 2020. № 208.

- 13 Указ Президента РФ «Вопросы прохождения военной службы» (вместе с «Положением о порядке прохождения военной службы») от 16 августа 1999 г. № 1237 // СЗ РФ. 1999. № 23. Ст. 3681.
- 14 Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин» от 18 июля 2019 г. № 512н. URL: <http://docs.cntd.ru/document/560835581> (дата обращения 20.01.2021).
- 15 Рекомендация Международной организации труда № 165 от 23 июня 1981 г. «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями». URL: <https://www.lawmix.ru/abro/1478> (дата обращения 03.11.2020).
- 16 Концепция модельного трудового кодекса: Постановление Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ № 16-7 от 09 декабря 200 г. // Информационный бюллетень Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ. 2001. № 26.
- 17 ПОТ Р О-14000-005-98. Положение. Работы с повышенной опасностью. Организация проведения. М.: ТОО «Инженерный Центр обеспечения безопасности в промышленности», 1998 г., С. 79.

## РАЗДЕЛ II ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

- 1 Баньковский, А.Е. Проблемы применимости решений Европейского суда по правам человека в Российской Федерации / А.Е. Баньковский // Вестник Московского университета МВД России. 2016. № 20. С. 15–21.
- 2 Брюхина, Е.Р. Проблемы презумпции осведомленности работодателя о состоянии беременности работницы в случае ее увольнения / Е.Р. Брюхина // Пробелы в российском законодательстве. Юридический журнал. 2015. № 16. С. 525–531.

- 3 Василяди, С.М. Актуальные проблемы института рабочего времени и его видов / С.М. Василяди // Теория и практика общественного развития. 2016. № 25. С. 97–99.
- 4 Горбачева, А.В. Некоторые аспекты охраны труда женщин, занятых в дорожном хозяйстве / А.В. Горбачева // Юридический вестник Самарского университета. 2015. № 31. С. 60–88.
- 5 Дзюбак, А.В. Отпуск по беременности и родам при суррогатном материнстве / А.В. Дзюбак // Пробелы в российском законодательстве. Юридический журнал. 2018. № 21. С. 205–212.
- 6 Запрещённые профессии для женщин: новый повод для диалога Конституционного Суда России и Комитета ООН? URL: [https://academia.ilpp.ru/wp-content/uploads/2020/03/MP-3-19-2016\\_%D0%91%D0%B0%D1%80%D1%82%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D0%B2.pdf](https://academia.ilpp.ru/wp-content/uploads/2020/03/MP-3-19-2016_%D0%91%D0%B0%D1%80%D1%82%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D0%B2.pdf) (дата обращения 20.01.2021).
- 7 Защита от дискриминации: опыт успешных судебных дел. URL: <https://adcmemorial.org/wp-content/uploads/casesHDIM.pdf> (дата обращения 20.01.2021).
- 8 Избиенова, Т.А. Трудовые «Антильготы» для женщин и лиц с семейными обязанностями / Т.А. Избиенова // Марийский юридический вестник. 2016. № 30. С. 20–31.
- 9 Коробченко, В.В. Обеспечение баланса конституционных прав и свобод субъектов трудовых отношений в решениях Конституционного Суда РФ / В.В. Коробченко // Российский ежегодник трудового права. 2009. № 5. С. 95–102.
- 10 Короткова, Е.А. Понятие и виды гарантий при расторжении трудового договора по инициативе работодателя / Е.А. Короткова, И.П. Чиранова // Огарёв-Online. 2015. № 18. С. 15–32.
- 11 Лошкарев, А.В. Правовое регулирование досрочного выхода работника из отпуска по уходу за ребенком / А.П. Лошкарев, Е.Е. Алясина //

- Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2020. № 23. С. 59–67.
- 12 Минбалеев, А.В. Принципы информационного права / А.В. Минбалеев // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Право. 2015. № 4. С. 2–11.
  - 13 Новрадова-Василиади, С.М. Опыт совершенствования законодательства о рабочем времени в Европейском Союзе и его отдельных странах / С.М. Новрадова-Василиади // Актуальные проблемы российского права. 2018. № 19. С. 73–78.
  - 14 Нуртдинова, А.Ф. Значение решений Конституционного Суда РФ для совершенствования трудового законодательства / А.Ф. Нуртдинова // Журнал российского права. 2011. № 10. С. 68–80.
  - 15 Нуртдинова, А.Ф. Дифференциация регулирования трудовых отношений как закономерность развития трудового права / А.Ф. Нуртдинова // Журнал российского права. 2015. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/differentsiatsiya-regulirovaniya-trudovyh-otnosheniy-kak-zakonomernost-razvitiya-trudovogo-prava> (дата обращения 03.11.2020).
  - 16 Орловский, Ю.П. Баланс интересов сторон трудового отношения в условиях глобализации экономики / Ю.П. Орловский // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2008. № 1. С. 2мб1.
  - 17 Пономарёва, Т.М. Баланс интересов сторон трудового договора / Т.М. Пономарёва // Сибирское юридическое обозрение. 2011. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/balans-interesov-storon-trudovogo-dogovora> (дата публикации 05.04.2014).
  - 18 Рогалева, И.Ю. Дифференциация норм трудового права: автореф. дис. ... канд. экон. Наук / И.Ю. Рогалева. М., 2010. С. 42.
  - 19 Тихомаева, В.С. Некоторые теоретические и практические проблемы реализации способов защиты трудовых прав работников / В.С. Тихомаева, А.О. Яценко // Инновационная наука. 2019. № 1. С. 38–42.

- 20 Тушин, А.М. Как обеспечить безопасность работников / А.М. Тушин // Российское предпринимательство. 2015. № 18. С. 3082–3090.
- 21 Харитонов, А.О. Работники с семейными обязанностями: дифференциация правового регулирования как средство обеспечения международным трудовым и российским трудовым правом равных возможностей: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / А.О. Харитонов. Пермь, 2003. С. 172.
- 22 Яковлева, С.П. Правовые позиции Европейского суда по правам человека / С.П. Яковлева // BaikalResearchJournal. 2016. № 9. С. 22–25.

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

- 1 Постановление Конституционного Суда РФ от 24 января 2002 г. № 3-П «По делу о проверке конституционности положений части второй статьи 170 и части второй статьи 235 Кодекса законов о труде Российской Федерации и пункта 3 статьи 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» в связи с запросами Зерноградского районного суда Ростовской области и Центрального районного суда города Кемерово». URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_35210/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_35210/) (дата обращения 20.01.2021).
- 2 Постановление Конституционного Суда РФ от 15 декабря 2011 г. № 28-П г. Санкт-Петербург «По делу о проверке конституционности части четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А.Е. Остаева». URL: <https://rg.ru/2011/12/30/ks-dok.html> (дата обращения 20.01.2021).
- 3 Постановление Конституционного Суда РФ от 09 февраля 2012 г. № 2-П «По делу о проверке конституционности положения части восьмой статьи 325 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки И.Г. Труновой». URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_126090/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_126090/) (дата обращения 20.01.2021).

- 4 Постановление Конституционного Суда РФ от 23 сентября 2014 г. № 24-П город Санкт-Петербург «по делу о проверке конституционности части 1 статьи 6.21 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях в связи с жалобой граждан Н.А. Алексева, Я.Н. Евтушенко и Д.А. Исакова». URL: <https://rg.ru/2014/10/03/sud-dok.html> (дата обращения 20.01.2021).
- 5 Постановления от 14 июля 2015 г. № 21-П «По делу о проверке конституционности положений ст. 1 Федерального закона «О ратификации Конвенции о защите прав человека и основных свобод и Протоколов к ней. URL: <https://rg.ru/2015/07/27/ks-dok.html> (дата обращения 20.01.2021).
- 6 Постановление Конституционного Суда РФ от 19 апреля 2016 года №12-П по делу о разрешении вопроса о возможности исполнения в соответствии с Конституцией Российской Федерации постановления Европейского Суда по правам человека от 4 июля 2013 года по делу «Анчугов и Гладков против России» в связи с запросом Министерства юстиции Российской Федерации // СЗ РФ. 2016. №17. Ст. 2480.
- 7 Постановление Конституционного Суда РФ от 19 декабря 2018 г. № 45-П «По делу о проверке конституционности части первой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки М.В. Трофимовой». URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_314000/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_314000/) (дата обращения 20.01.2021).
- 8 Определение Конституционного Суда РФ от 04 ноября 2004 г. № 343-О «Об отказе в принятии к рассмотрению запроса Советского районного суда города Красноярска о проверке конституционности части первой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации». URL: <https://legalacts.ru/doc/opredelenie-konstitutsionnogo-suda-rf-ot-04112004-n/> (дата обращения 20.01.2021).
- 9 Определение Конституционного Суда РФ от 15 января 2009 г. № 187-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалоб гражданина Маркина Константина

Александровича на нарушение его конституционных прав положениями статей 13 и 15 Федерального закона «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей», статей 10 и 11 Федерального закона «О статусе военнослужащих», статьи 32 Положения о порядке прохождения военной службы и пунктов 35 и 44 Положения о назначении и выплате государственных пособий гражданам, имеющим детей». URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/1690938/> (дата обращения 20.01.2021).

- 10 Определение Конституционного Суда РФ от 03 февраля 2010 г. № 149-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы открытого акционерного общества «КотовоМежрайгаз» на нарушение конституционных прав и свобод пунктом 1.3 Постановления Верховного Совета РСФСР «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе». URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_98542/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_98542/) (дата обращения 20.01.2021).
- 11 Определение Конституционного Суда РФ от 22 марта 2012 г. № 617-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Клевец Анны Юрьевны на нарушение ее конституционных прав частями первой и третьей статьи 253 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 374 раздела XXX Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин». URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70077168/> (дата обращения 20.01.2021).
- 12 Определение Конституционного Суда РФ от 17 июля 2014 г. № 1707-О «По делу об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Елисеева Владимира Васильевича на нарушение его конституционных прав статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации». URL: <http://daywork.ru/fas3/2EF4CC2BE535066D44257D6F0014C586.html> (дата обращения 20.01.2021).

- 13 Определение Конституционного Суда РФ от 23 июня 2015 г. № 1472-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Стрижевской Элины Вячеславовны на нарушение ее конституционных прав частью третьей статьи 259 Трудового кодекса Российской Федерации». URL: <http://base.garant.ru/71134372/#ixzz6lGxeIGBy> (дата обращения 20.01.2021).
- 14 Определение Конституционного Суда РФ от 28 февраля 2019 г. № 459-О. URL: <https://legalacts.ru/sud/opredelenie-konstitutsionnogo-suda-rf-ot-28022019-n-459-o/> (дата обращения 03.11.2020).
- 15 Постановление Европейского Суда по правам человека от 31 марта 2009 г. Дело «Веллер против Венгрии». (Жалоба № 44399/05). URL: <http://www.echr.ru/documents/doc/2468684/2468684-007.htm> (дата обращения 20.01.2021).
- 16 Постановление Европейского Суда по правам человека от 7 октября 2010 г. Дело «Константин Маркин против России» (Жалоба № 30078/06). URL: <https://roseurosud.org/r/st-14/postanovlenie-espch-konstantin-markin-protiv-rossii> (дата обращения 20.01.2021).
- 17 Постановление Европейского суда по правам человека от 04.07.2013 по делу «Анчугов и Гладков против Российской Федерации» (Жалоба № 11157/04, 15162/05). URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARB&n=351634#028810747590135266> (дата обращения 20.01.2021).
- 18 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. 2004. № 72.
- 19 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Российская газета. 2014. № 27.
- 20 Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 02 октября 2017 г. № 56-КГ17-18. URL:



<https://www.zakonrf.info/suddoc/0e78f2aeef1a936e85368895f0a2973a/> (дата обращения 20.01.2021).

- 21 Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 25 марта 2019 г. № 5-КГ18-305. URL: <https://legalacts.ru/sud/opredelenie-sudebnoi-kollegii-po-grazhdanskim-delam-verkhovnogo-suda-rossiiskoi-federatsii-ot-25032019-n-5-kg18-305/> (дата обращения 20.01.2021).

## ПРИЛОЖЕНИЕ 1

### Права и обязанности работника и работодателя

№ п/п	Права работника	Обязанности работника	Права работодателя	Обязанности работодателя
1	Заключение, изменение и расторжение трудового договора (Главы 11-13 ТК РФ).	Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности (ст. 21 ТК РФ).	Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры (Главы 11-13 ТК РФ).	Соблюдать трудовое законодательство и иные НПА, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров (ст. 22 ТК РФ).
2	Предоставление ему работы,	Соблюдать правила	Вести коллективные	Предоставлять работникам

	обусловленной трудовым договором (ст. 21 ТК РФ).	внутреннего трудового распорядка (ст. 21 ТК РФ).	переговоры и заключать коллективные договоры (Глава 6 ТК РФ).	работу, обусловленную трудовым договором (ст. 22 ТК РФ).
3	Рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда (ст. 21 ТК РФ).	Соблюдать трудовую дисциплину (ст. 21 ТК РФ).	Поощрять работников (Ст. 191 ТК РФ).	Обеспечивать безопасность и условия труда, (ст. 22 ТК РФ).
4	Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы (ст. 21 ТК РФ).	Выполнять установленные нормы труда (ст. 21 ТК РФ).	Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу (ст. 22 ТК РФ).	Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами (ст. 22 ТК РФ).

## Продолжение Приложения 1

5	Отдых (ст. 21 ТК РФ).	Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда (ст. 21 ТК РФ).	Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности (ст. 22 ТК РФ).	Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности (ст. 22 ТК РФ).
6	Информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте (ст. 21 ТК РФ).	Бережно относиться к имуществу работодателя (ст. 21 ТК РФ).	Принимать локальные нормативные акты (ст. 22 ТК РФ).	Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату (ст. 22 ТК РФ).
7	Подготовку и дополнительное профессиональное образование (ст. 21 ТК РФ).		Создавать объединения работодателей (ст. 22 ТК РФ).	Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор (ст. 22 ТК РФ).

8	Объединение (ст. 21 ТК РФ).	Незамедлительно сообщить работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (ст. 21 ТК РФ).	Создавать производственный совет (ст. 22 ТК РФ).	Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением (ст. 22 ТК РФ).
9	Участие в управлении организацией (ст. 21 ТК РФ).		Реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда (ст. 22 ТК РФ).	Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами (ст. 22 ТК РФ).

## Продолжение Приложения 1

10	Ведение коллективных переговоров и заключение договоров (ст. 21 ТК РФ).			Своевременно выполнять предписания государственных органов и должностных лиц, уплачивать штрафы (ст. 22 ТК РФ).
11	Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов (ст. 21 ТК РФ).			Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов (ст. 22 ТК РФ).
	Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров (ст. 21 ТК РФ).			Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией (ст. 22 ТК РФ).
12	Возмещение			Обеспечивать бытовые

	вреда (ст. 21 ТК РФ).			нужды работников (ст. 22 ТК РФ).
13	Обязательное социальное страхование (ст. 21 ТК РФ).			Осуществлять обязательное социальное страхование работников (ст. 22 ТК РФ).
14				Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред (ст. 22 ТК РФ).
15				Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда (ст. 22 ТК РФ).