

УДК 347.9:349.24

Негативные тенденции судебной практики в отношении положения женщин в Российской Федерации

Ю.А. АКИМОВА,
кандидат юридических наук,
заместитель начальника организационно-аналитического управления
Департамента социальной защиты населения города Москвы

Анализируются законодательные акты, регулирующие положение женщин в российском обществе. Делается вывод об усилении некоторых негативных тенденций в судебной практике в этой сфере и о необходимости принятия ряда государственных мер по реальному обеспечению действия принципа равноправия мужчин и женщин в России.

Ключевые слова: права и свободы женщин, материнство, труд женщин на тяжелых работах, права и гарантии беременных женщин, уход за ребенком.

Negative tendencies of jurisprudence concerning position of women in the Russian Federation

Akimova Y.

The acts regulating position of women in the Russian society are analyzed. The conclusion about strengthening of some negative tendencies in jurisprudence in this sphere and about need of acceptance of a number of the state measures for real ensuring action of a principle of equality of men and women for Russia is drawn.

Keywords: the rights and freedoms of women, motherhood, work of women on a hard work, the rights and guarantees of pregnant women, care of the child.

Конституция РФ (ч. 3 ст.19) определяет, что мужчина и женщина имеют равные права и свободы, это соответствует ст. 3 Международного пакта о гражданских и политических правах, где также закреплены равные возможности мужчины и женщины для реализации своих прав. Это положение не должно истолковываться буквально. Общеизвестно социальное значение материнства и роль женщины в продолжении рода, вследствие чего женщина нуждается в дополнительных гарантиях в этой сфере (ст. 38 Конституции РФ).

Особая забота государства о материнстве и детстве также отражена в ТК РФ, в котором отдельно предусмотрены особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязательствами. Для таких лиц предусматриваются различные гарантии и льготы. В частности, ограничивается применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию. Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы. Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней ра-

боте. Женщинам по их заявлению и в соответствии с медицинским заключением 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 законом размере. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами. Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

Запрещаются направление беременных женщин в служебные командировки, привлечение их к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в пись-

менной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Для беременных женщин предусматривается защита от расторжения трудового договора по инициативе работодателя. В соответствии со ст. 261 ТК РФ такое расторжение договора с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее заявлению продлить срок действия трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам.

Согласно ст. 253 ТК РФ ограничивается применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

В том случае, когда в нарушение этих требований женщина принимается на работу с вредными и (или) опасными условиями труда либо на работу, связанную с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для женщин нормы, трудовой договор с ней подлежит прекращению по п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (т. е. вследствие нарушения обязательных правил при заключении трудового договора, если это нарушение препятствует продолжению работы). Такое увольнение допускается, если женщину нельзя перевести на другую работу, не запрещенную ей законом. При увольнении по данному основанию работодатель должен будет выплатить женщине выходное пособие в размере среднего заработка за один месяц.

Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 162 утвержден перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин (далее — Перечень)¹.

Пунктом 374 раздела XXX Перечня работы, выполняемые по профессиям «машинист электропоезда» и «помощник машиниста электропоезда» на железнодорожном транспорте и метрополитене, отнесены к тяжелым работам и работам с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин.

В Верховный Суд РФ обратилась А.Ю. Клевец с заявлением о признании недействующим

указанного пункта, ссылаясь на то, что данное положение противоречит Конвенции Международной организации труда № 111 «О дискриминации в области труда и занятий», ч. 2 ст. 3, ч. 1 ст. 253 ТК РФ и нарушает ее конституционное право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию².

Кодекс законов о труде РФ от 09.12.1971 (утратил силу с 01.02.2002) устанавливал запрет на применение труда женщин на тяжелых работах и на работах с вредными условиями труда, а также на подземных работах, кроме некоторых подземных работ (нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию) (ч. 1 ст. 160).

Согласно ст. 10 Федерального закона от 17.07.1999 № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации» (утратил силу с 06.10.2006 в связи с принятием Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ) перечни тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин и лиц моложе восемнадцати лет, утверждаются Правительством РФ с учетом консультаций с общероссийскими объединениями работодателей, общероссийскими объединениями профессиональных союзов.

Во исполнение указанной нормы Правительством РФ и был утвержден оспариваемый Перечень.

В соответствии с ч. 1 ст. 423 ТК РФ, вступившего в силу с 1 февраля 2002 г., впредь до приведения законов и иных нормативных правовых актов, действующих на территории Российской Федерации, в соответствие с ТК РФ законы и иные правовые акты Российской Федерации, действующие на территории Российской Федерации в пределах и порядке, которые предусмотрены Конституцией РФ, постановлением Верховного Совета РСФСР от 12.12.1991 № 2014-1 «О ратификации Соглашения о создании Содружества Независимых Государств», применяются постольку, поскольку они не противоречат ТК РФ.

Статьей 253 ТК РФ ограничивается применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию. Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы (части 1 и 2). Пе-

¹ СЗ РФ. 2000. № 10. Ст. 1130.

² Определение Верховного Суда РФ от 21.05.2009 № КАС09-196 «Об оставлении без изменения решения Верховного Суда РФ от 02.03.2009 № ГКПИ09-36, которым было отказано в удовлетворении заявления о признании недействующим в части пункта 374 раздела XXX Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, утв. постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 162». (Документ опубликован не был.)

речни производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, и предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждаются в порядке, установленном Правительством РФ, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ч. 3).

Поскольку такой перечень до настоящего времени не принят, в соответствии с ч. 1 первой ст. 423 ТК РФ применяется оспариваемый Перечень в части, не противоречащей ТК РФ.

Согласно прим. 1 к Перечню работодатель может принять решение о применении труда женщин на работах, включенных в Перечень, если им созданы безопасные условия труда, подтвержденные результатами аттестации рабочих мест, положительным заключением государственной экспертизы условий труда и службы Госсанэпиднадзора субъекта Российской Федерации.

Пункт 374 раздела ХХХ данного Перечня, запрещающий применение труда женщин по профессиям «машинист электропоезда» и «помощник машиниста электропоезда» на метрополитене, во взаимосвязи с прим. 1 не устанавливает абсолютного запрета на применение труда женщин по этим профессиям, а допускает такую возможность при условии создания на конкретном рабочем месте безопасных условий труда, что соответствует ч. 3 ст. 253 ТК РФ об ограничении труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда. И, следовательно, не противоречит ТК РФ.

Частью 3 ст. 3 ТК РФ предусмотрено, что не является дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Согласно ст. 209 ТК РФ вредный производственный фактор — это производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию. Безопасные условия труда — это условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

В соответствии со ст. 25 Федерального закона от 30.03.1999 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» условия труда, рабочее место и трудовой процесс не должны оказывать вредное воздействие на

человека. Требования к обеспечению безопасных для человека условий труда устанавливаются санитарными правилами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

С учетом особенностей женского организма и в целях создания условий для обеспечения фактического равноправия женщин с мужчинами трудовое законодательство предусматривает специальные правила охраны труда женщин, льготы и дополнительные гарантии их трудовых прав.

Согласно Гигиеническим требованиям к условиям труда женщин, СанПиН 2.2.0.555-96, утвержденным постановлением Госкомсанэпиднадзора РФ от 28.10.1996 № 32, для практически здоровых женщин на предприятиях всех видов собственности должны представляться рабочие места с допустимыми условиями труда (п. 1.9). Допустимые условия труда характеризуются такими уровнями факторов среды и трудового процесса, которые не превышают установленных гигиенических нормативов для рабочих мест, а возможные изменения функционального состояния организма восстанавливаются во время регламентированного отдыха или к началу следующей смены и не должны оказывать неблагоприятного воздействия в ближайшем и отдаленном периодах на состояние здоровья работающих и их потомство.

По данным НИИ медицины труда РАМН, полученным Минсоцразвития России, основными вредными факторами производственной среды и трудового процесса у машиниста электропоезда и его помощника являются: систематическое воздействие производственного шума; систематическое воздействие общей вибрации; неблагоприятные параметры микроклимата, особенно в жаркое время года; высокая скорость движения воздуха в случае отсутствия работающего кондиционера в кабине машиниста; работа в подземных условиях, отсутствие естественного освещения; высокая степень напряженности трудового процесса; наличие гипогеомагнитного поля; действие электромагнитного поля радиочастотных диапазонов, которые генерируются базовыми станциями сотовой связи. Кроме того, для данного вида работы характерны особые условия ее организации — поточный и непрерывный характер производственного процесса со сменным режимом работы, в том числе в ночное время. Работа лиц данной специальности часто проходит в условиях острого дефицита времени в сочетании с высокой ответственностью за жизнь людей и сохранность материальных ценностей. Машинист обязан поддерживать высокий уровень внимания, сосредоточенности, способности к быстрому восприятию многочисленной звуковой и световой сигнализации,

должен помнить значительный объем инструктивного материала, в соответствии с которым осуществлять переработку информации, точно и своевременно вырабатывать правильные решения и совершать определенные управляющие действия. Работа осуществляется в условиях монотонности и гиподинамии, в основном в позе «сидя» перед пультом управления. Труд машиниста электропоезда протекает в специфических условиях подземных помещений и связан с необходимостью вести поезд строго по графику с точностью от 10 до 15 секунд, с одновременным контролем работы механизмов поезда, исправности всех электромеханических систем управления и безопасности пассажиров при посадке и выходе из вагона, исправности пути на перегонах, показаний светофоров и сигналов. Количество производственно важных сигналов, воспринимаемых машинистом в течение смены, составляет от 1233 до 2398 единиц.

В соответствии с руководством «Гигиенические критерии оценки и классификации условий труда по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса Р.2.23.2006-05» НИИ медицины труда РАМН определил общую оценку условий труда машиниста электропоезда и помощника машиниста электропоезда с учетом комбинированного и сочетаемого действия всех вредных и опасных факторов производственной среды и трудового процесса как вредные 3.3 — 3.4 класса, т. е. как условия труда, которые могут привести к профессиональным болезням легкой и средней степеней тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в период трудовой деятельности, росту хронической (профессионально обусловленной) патологии (3.3) или возникновению тяжелых форм профессиональных заболеваний (с потерей общей трудоспособности), значительному росту числа хронических заболеваний и высокому уровню заболеваемости с временной утратой трудоспособности (3.4).

Профессии машиниста и помощника машиниста электропоезда метрополитена включены в перечень работ, профессий, должностей, непосредственно связанных с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств (постановление Правительства РФ от 19.01.2008 № 16); в перечень профессий и должностей работников, обеспечивающих движение поездов, подлежащих обязательным предварительным, при поступлении на работу, и периодическим медицинским осмотрам (постановление Правительства РФ от 08.09.1999 № 1020); в список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

В соответствии с пп. 5 п. 1 ст. 27 Федерального закона от 17.12.2001 № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» эти работники имеют право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости.

В соответствии с положением ст.1 Конвенции № 111 МОТ «Относительно дискриминации в области труда и занятий» от 25.06.1958 (ратифицирована СССР 31.01.1961) всякое различие, исключение или предпочтение, основанные на признаках пола и имеющие своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей или обращения в области труда и занятий, признается дискриминацией (п. 1). Вместе с тем п. 2 этой же статьи не относит к дискриминации всякое различие, исключение или предпочтение, основанные на специфических требованиях, связанных с определенной работой.

Декларацией ООН «О ликвидации дискриминации в отношении женщин» от 07.11.1967 также провозглашено, что меры, принятые для защиты женщин на определенных видах работы с учетом физиологических особенностей их организма, не должны считаться дискриминационными (п. 3 ст. 10).

Таким образом, по мнению Верховного Суда РФ, включение в Перечень профессий «машинист электропоезда» и «помощник машиниста электропоезда» на метрополитене вызвано заботой государства о женщинах, нуждающихся в повышенной по сравнению с мужчинами социальной и правовой защите, не противоречит законодательству и прав заявителя не нарушает. Верховный Суд РФ отказал в удовлетворении заявления А.Ю. Клевец о признании недействующим в части п. 374 раздела XXX Перечня.

Учитывая зарубежный опыт, где машинистами поездов метрополитена выступают роботы, запрет Верховного Суда РФ на применение труда женщин при таких работах выглядит чрезмерным.

Трудовое законодательство содержит прямой запрет отказа в приеме на работу по мотивам, не связанным с деловыми качествами лица, т. е. в том числе и по половому признаку, если это не обусловлено характером выполняемой работы. Отдельно оговаривается запрет отказа в приеме на работу или увольнения с работы беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, по мотивам беременности или наличия ребенка. Это одна из немногих норм трудового законодательства, за нарушение которой виновное лицо может быть привлечено к уголовной ответственности. В настоящее время уже сложилась практика применения данной нормы.

Пример. Жительница г. Черногорска С.В. Каратаева получила направление от центра занятости населения для трудоустройства в МДОУ

«Детский сад “Чайка”» г. Черногорска. Заведующая учреждением Гаврилова Л.И. обещала принять ее на работу младшим воспитателем, но, как только женщина сообщила о своей беременности, отказала ей в трудоустройстве.

С.В. Каратаева обратилась в прокуратуру с соответствующим заявлением. По результатам проверки прокурором г. Черногорска О. Бауэр вынесено постановление о направлении материалов проверки руководителю Черногорского городского отдела следственного управления Следственного комитета при прокуратуре РФ по Республике Хакасия для решения вопроса об уголовном преследовании.

Приговором суда Л.И. Гаврилова признана виновной в совершении преступления и ей назначено наказание в виде штрафа в размере 50 тыс. руб. с лишением права занимать руководящие должности в детских муниципальных учреждениях сроком на 2 года¹.

С такой практикой работодатели перестанут принимать женщин на работу, ведь женщина может не сообщать о своей беременности. В западных странах при приеме на работу работодателем запрещено задавать женщине вопросы о возможной беременности.

Трудовое законодательство содержит запрет на дискриминацию в сфере трудовых отношений, в том числе и по половому признаку.

Пример. Прокуратура Кировского района г. Астрахани защитила права беременной женщины. Потерпевшая обратилась в прокуратуру за помощью, после того как была уволена с работы. В ходе проведенной проверки установлено, что в течение полутора лет женщина работала у индивидуального предпринимателя В. Вайчулиса. Когда в марте 2007 г. она сообщила предпринимателю о своей беременности, тот предложил ей уволиться по собственному желанию. Не желавший осуществлять предусмотренные законодательством выплаты по беременности и родам работодатель пригрозил женщине в противном случае уволить ее за нарушение трудовой дисциплины.

Женщина отказалась увольняться и была уволена за прогул, которого не совершала. С приказом об увольнении ее не ознакомили. Прокуратурой Кировского района г. Астрахани по данному факту было возбуждено уголовное дело по ст. 145 УК РФ («Необоснованный отказ в приеме на работу либо необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет»).

Дополнительные гарантии женщинам и иным лицам в связи с наличием детей можно подразделить на две группы. Первая связана с установлением указанным выше лицам щадящего, или льготного, режима работы. Такие гарантии призваны способствовать особой защи-

те здоровья беременной женщины или женщины, имеющей детей, а также возможности осуществления надлежащего ухода за ребенком. Другая группа гарантий касается ограничения круга оснований прекращения трудового договора с беременными женщинами и женщинами, имеющими детей. Эти гарантии направлены на защиту права данных категорий работников на труд и в конечном итоге — на обеспечение имущественных интересов семьи.

Конституция РФ закрепляет, что Российская Федерация является социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. Это, в частности, означает признание и поддержку на государственном уровне семьи, материнства, отцовства и детства (ст. 7).

Наиболее серьезные гарантии в случае прекращения трудового договора предусмотрены в отношении беременных женщин. Так, согласно ст. 261 ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем. Как справедливо отмечается в специальной литературе, запрет на увольнение распространяется на все основания увольнения по инициативе работодателя, указанные как в ст. 81, так и в иных статьях ТК РФ или в иных федеральных законах². В частности, не допускается увольнение беременной женщины:

— в связи с неудовлетворительными результатами испытания (ст. 71 ТК);

— по решению уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества (ст. 279 ТК);

— при приеме на работу работника, для которого эта работа будет основной (ст. 288 ТК);

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

— по дополнительным основаниям, связанным с инициативой работодателя и указанным в трудовом договоре с работодателем — физическим лицом (ст. 307 ТК);

— при домашней работе (ст. 312 ТК) и работе в религиозной организации (ст. 347 ТК).

Заметим, что речь идет только об увольнении по инициативе работодателя. Допускается прекращение трудового договора с беременной женщиной по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, или вследствие нарушения правил заключения трудового договора и т. п.

¹ URL: <http://www.prokhr.ru/novosti/176.html>

² См.: Куренной А.М., Маврин С.П., Хохлов Е.Б. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. — М., 2005.

В этом смысле представляет интерес следующее дело из практики Верховного Суда РФ¹.

Е. была уволена с должности главного бухгалтера администрации района распоряжением главы администрации района от 24 марта 2003 г. на основании ст. 83 ТК РФ (в связи с восстановлением по решению суда на работе работника, ранее выполнявшего эту работу).

Не согласившись с увольнением, Е. обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и взыскании заработной платы, сославшись на то, что уволена незаконно, в период беременности.

Решением районного суда от 21 мая 2003 г. с ответчика в пользу Е. взыскана заработная плата за время вынужденного прогула.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ удовлетворила представление заместителя Генерального прокурора Российской Федерации, отменив состоявшиеся по делу судебные постановления и направив дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции по следующим основаниям.

При удовлетворении иска Е. о восстановлении на работе судебные инстанции исходили из того, что не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами (ч. 1 ст. 261 ТК РФ). Однако, поскольку увольнение имело место не по инициативе работодателя, ссылка судебных инстанций на ч. 1 ст. 261 ТК РФ безосновательна.

Закон устанавливает гарантии беременным в случае расторжения трудового договора в связи с истечением срока его действия. Так, ст. 261 ТК РФ предусматривает, что в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности.

Возникает вопрос о правовых последствиях ситуации, когда женщина не обратилась к работодателю с соответствующим заявлением, например, в силу незнания своих трудовых прав. Как отмечается в обобщении судебной практики по делам о восстановлении на работе Архангельского областного суда, само по себе отсутствие письменного заявления работницы с просьбой о продлении срока договора до наступления права на отпуск по беременности и родам не может свидетельствовать о законности прекращения с ней трудового договора, если таковым правом (написать заявление) работодатель не предложил ей воспользоваться².

Пример. По иску В. к МУП «Виноградское ПЖКХ» судом было установлено, что истица была уволена по окончании срока договора в период беременности. Суд восстановил истицу на работе и не принял во внимание доводы ответной стороны о том, что В. не обращалась с заявлением о продлении срока договора в связи с беременностью. Кроме того, суд правильно указал на то, что работодатель должен поставить работника в известность о прекращении срочного трудового договора за три дня до увольнения и, не выполнив данное требование закона, работодатель фактически лишил истицу права просить о продлении договора.

Заметим, однако, что на практике могут возникать и более сложные ситуации. Например, женщина при увольнении может и не знать о факте своей беременности (на ранней стадии).

Думается, указанная гарантия предоставляется женщине именно в связи с самим фактом беременности в целях дополнительной социальной защиты и не должна ставиться в зависимость от того, успела или нет беременная женщина написать такое заявление. Нужно сказать, что ранее Пленум Верховного Суда РФ разъяснял, что при рассмотрении требования о восстановлении на работе женщины, трудовой договор с которой был расторгнут по инициативе администрации в период нахождения женщины в состоянии беременности, суду надлежит удовлетворить иск независимо от того, было ли администрации при увольнении известно о беременности и сохранилась ли она на время рассмотрения дела³. Теперь это постановление утратило силу.

Сложнее с ситуацией, когда беременность не сохранилась на момент рассмотрения дела в суде. Указанное выше разъяснение Пленума Верховного Суда РФ предписывало восстанавливать работниц и в данном случае, однако законодательство предусматривает иные правила. Так, в силу ст. 261 ТК РФ женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца представлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда он узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Рассмотрим следующую ситуацию: работодатель уволил беременную женщину, однако

¹ Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за четвертый квартал 2005 г. от 01.03.2006 // Бюллетень ВС РФ. 2006. № 5.

² URL: <http://www.arhcourt.ru/?Documents/Civ/Gen/200301010002>

³ Постановление Пленума Верховного Суда РСФСР от 25.12.1990 № 6 «О некоторых вопросах, возникающих при применении судами законодательства, регулирующего труд женщин». (Утратило силу.)

на момент рассмотрения дела в суде беременность не сохранилась. Должен ли суд восстановить ее на работе либо только изменить дату увольнения? Представляется, частичный ответ на этот вопрос содержится в п. 60 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»¹. В частности, пленум указал, что, если работник, с которым заключен срочный трудовой договор, был незаконно уволен с работы до истечения срока договора, суд восстанавливает его на прежней работе, а если на время рассмотрения спора судом срок трудового договора уже истек, — признает увольнение незаконным, изменяет дату увольнения и формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора. Таким образом, в компетенцию суда в данной ситуации входит, по всей видимости, лишь изменение даты увольнения.

Кроме того, следует иметь в виду: когда у работницы возникает право на отпуск по беременности и родам, так как зачастую на момент разрешения спора в суде оно уже наступило, следует только корректировать дату увольнения, а если данное право еще не наступило, то возлагать на работодателя обязанность одновременно с восстановлением на работе продлить действие срока договора до наступления данного права.

В прежней редакции ст. 261 ТК РФ вообще не допускала прекращения трудового договора с беременной женщиной в связи с истечением срока его действия без каких-либо исключений. На практике было невозможно уволить женщину, принятую для замены временно отсутствующего работника, в связи с выходом данного работника на работу, если у нее наступало состояние беременности. С другой стороны, нельзя было расторгнуть трудовой договор и с работником, за которым на это время сохранялось место работы. Нередко встречалась ситуация (особенно в государственных организациях), когда на одной ставке числились два работника, причем оба получали заработную плату. Поэтому в новой редакции соответствующей нормы законодатель предусмотрел, что допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу.

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ре-

бенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида — до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя допускается только по определенным основаниям. Согласно ТК РФ такими основаниями являются:

1) ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем (п. 1 ч. 1 ст. 81);

2) неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81);

3) однократное грубое нарушение трудовых обязанностей:

а) прогул,

б) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения,

в) разглашение охраняемой законом тайны,

г) совершение по месту работы хищения чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения,

д) нарушение требований охраны труда (п. 6 ч. 1 ст. 81);

4) совершение виновных действий, если эти действия дают основание для утраты доверия со стороны работодателя (п. 7 ч. 1 ст. 81);

5) совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81);

6) однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч. 1 ст. 81);

7) представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора (п. 11 ч. 1 ст. 81);

8) применение педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п. 2 ст. 336).

Что касается использования отпуска по уходу за ребенком не только матерью, но и иными лицами, которые фактически осуществляют уход, то реализация данной нормы сопряжена с рядом трудностей, связанных, в частности, с подтверждением фактического ухода за ребенком не матерью, а иными лицами. В этом смысле интересно, что данные положения закона стали предметом рассмотрения Конституционного Суда РФ¹.

Пример. Гражданин Ермолов М.А. оформил больничный лист для ухода за своим годовалым ребенком на то время, пока его жена находилась на лечении в больнице. Однако предъявленный им по месту работы лист нетрудоспособности оплачен не был, несмотря на то что

¹ Бюллетень ВС РФ. 2004. № 6.

Ермолов представил работодателю справку из больницы о госпитализации жены. Далее заявитель обратился в мировой суд с иском о взыскании с работодателя пособия по уходу за ребенком, однако мировой судья отказал в удовлетворении этих требований.

Автозаводский районный суд г. Тольятти Самарской области, в производстве которого находилась апелляционная жалоба М.А. Ермолова на решение мирового судьи, обратился в Конституционный Суд РФ с просьбой о проверке конституционности положений ч. 1 ст. 5 Федерального закона от 29.12.06 № 255-ФЗ «Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию».

Законодательство не препятствует отцу ребенка получить пособие по временной нетрудоспособности по уходу за ребенком (больничный лист), однако процедура реализации этих социальных прав довольно затруднительна и требует существенных организационных и временных затрат.

Как следует из п. 50 и 51 Положения о назначении и выплате государственных пособий гражданам, имеющим детей (утв. постановлением Правительства РФ от 30.12.2006 № 865), основанием для назначения и выплаты ежемесячного пособия по уходу за ребенком является решение работодателя о предоставлении отпуска по уходу за ребенком, для принятия которого наряду с другими документами должна быть представлена справка с места работы (учебы, службы) матери (отца, обоих родителей) ребенка о том, что она (он, они) не использует указанный отпуск и не получает пособия.

По сложившейся к настоящему моменту практике применения этих предписаний заболевшей матери, находящейся в отпуске по уходу за ребенком, необходимо обратиться к своему работодателю с заявлением о прекращении отпуска; на основании этого заявления должен

быть издан соответствующий приказ, а матери ребенка выдана справка, подтверждающая данный факт, что дает отцу ребенка право требовать от своего работодателя предоставления отпуска по уходу за ребенком с выплатой пособия по уходу за ребенком.

Такая процедура в ряде случаев не может быть доведена до завершения (например, если мать тяжело больна или находится на лечении в стационаре) и, следовательно, не может гарантировать в полной мере защиту интересов семьи и ребенка, что, в свою очередь, означает невозможность осуществления в полном объеме конституционных прав на заботу о детях и их воспитание, а также на социальное обеспечение для воспитания детей. Это предполагает необходимость дальнейшего совершенствования правового регулирования с целью максимального упрощения процедуры оформления — в случае болезни матери, находящейся в отпуске по уходу за ребенком, — отцом ребенка (другим родственником) отпуска по уходу за ребенком на этот период и назначения полагающегося ему в таком случае в соответствии с законом пособия по обязательному социальному страхованию.

К сожалению, в Российской Федерации в современных условиях не ослабевают, а по ряду показателей усиливаются негативные тенденции, касающиеся положения женщин в обществе: это их невостребованность в политике, дискриминация в труде, ухудшение здоровья, рост насилия в отношении женщин. Поэтому своевременным является принятие ряда государственных мер на федеральном и региональном уровнях по улучшению положения женщин в нашей стране, по реальному обеспечению действия принципа равноправия мужчин и женщин².

Вместо этого мы получаем судебную практику самых высших судебных инстанций, которая содержит и усиливает негативные тенденции отношения к положению женщин в России.

¹ Постановление Конституционного Суда РФ от 06.02.2009 № 3-П «По делу о проверке конституционности части 1 статьи 5 Федерального закона “Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию” в связи с запросом Автозаводского районного суда города Тольятти Самарской области» // СЗ РФ. 2009. № 8. Ст. 1040.

² О современной ситуации с положением женщины в обществе см.: *Поленина С.В.* Права женщины в системе прав человека: международный и национальный аспект. — М., 2000; *Она же.* Гендерное равенство: проблема равных прав и равных возможностей мужчин и женщин. — М., 2005.