



В соответствии со ст. 64 ТК РФ запрещается отказывать в заключение трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

На практике часто возникают следующие ситуации. Женщина, нанимаясь на работу, не сообщает о своей беременности или наличии детей, потом эти факты выясняются и работодатель пытается уволить такую женщину на основании п. 11 ст. 81 ТК РФ, поскольку она представила недостоверные сведения при заключении трудового договора. В таком случае работодателю следует знать, что увольнение по инициативе работодателя на основании п. 11 ст. 81 ТК РФ может быть произведено при условии, если действительные сведения и документы, которые работник обязан был представить, могли повлиять на заключение трудового договора или явиться основанием для отказа в его заключении.

Например, если при приеме на работу, требующую в соответствии с законодательством специального образования, работник представил подложный документ, удостоверяющий наличие такого образования, то при обнаружении этого обстоятельства работодатель вправе уволить его по п. 11 ст. 81 ТК РФ. Если же достоверность или недостоверность представленных работником сведений и документов сама по себе не может служить основанием для отказа в приеме на работу, увольнение по п. 11 ст. 81 ТК РФ будет неправомерным.

Кроме того, работодателю следует знать, что за отказ в приеме на работу беременной женщины и женщины, имеющей детей, установлена административная и уголовная ответственность.

Так, ст. 5.27 КоАП РФ предусмотрено, что нарушение законодательства о труде и об охране труда влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 5 до 50 минимальных размеров оплаты труда.

Статьей 145 УК РФ установлена уголовная ответственность за необоснованный отказ в приеме на работу беременной женщины и женщины, имеющей детей в возрасте до 3 лет. В качестве наказания за это преступление суд может назначить штраф в размере до 200 тыс. руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 18 месяцев, либо обязательные работы на срок от 120 до 180 часов.

Прежде всего следует обратить внимание, что некоторые работодатели до сих пор стараются заключать с работниками (особенно с женщинами, выполняющими обязанности секретаря, уборщицы) не трудовые договоры, а договоры гражданско-правового типа (договоры подряда, возмездного оказания услуг). В данном случае таким работникам следует знать, что, если они согласятся на условия гражданско-правового договора, на них не будут распространяться гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством.

Частным случаем заключения подобных договоров являются так называемые трудовые соглашения.

Следует обратить внимание на то, что ни прежний КЗоТ РФ, ни ныне действующий ТК РФ такой формы оформления трудовых отношений не предусматривают. Для этих соглашений характерно то, что они включают в себя как нормы трудового законодательства, так и гражданского (например, вводятся всевозможные штрафы за нарушение работником своих обязанностей). При этом заключаются такие соглашения, как правило, на определенный срок (на 3 месяца, на 6 месяцев, на год), по истечении которого соглашение расторгается.

Таким образом, неправильное оформление трудовых отношений лишает работника всего комплекса трудовых гарантий и компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством (например, не оплачиваются больничные листы, не предоставляются отпуска, не оплачивается в установленном размере привлечение к сверхурочным работам). В таких случаях работник может обратиться за защитой своих прав в суд. Так, согласно ст. 11 ТК РФ если в судебном порядке будет установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства.

Статьей 58 ТК РФ установлены условия, при которых может заключаться срочный трудовой договор, а именно когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Практика показывает, что работодатели часто стремятся заменить трудовые договоры, заключенные на неопределенный срок, на срочные трудовые договоры, с тем чтобы уволить работника по истечении срока.

Следует обратить внимание на то, что ранее в ст. 17 КЗоТ РФ основанием для заключения срочного трудового договора указывался также интерес работника,

чем часто злоупотребляли многие работодатели, что приводило к ущемлению прав работников, поскольку по истечении срока договор с работником расторгался. Однако сейчас срочный трудовой договор заключается и по инициативе работодателя, и по инициативе самого работника только в случаях, прямо разрешенных ст. 59 ТК РФ.

Заключение срочного трудового договора является правом, а не обязанностью для работника или работодателя, каждый из которых может выступить с инициативой заключения срочного трудового договора.

В тексте срочного трудового договора должны быть обязательно указаны срок его действия и обстоятельство (причина), послужившие основанием для его заключения. Причем эта причина должна указываться в соответствии с теми конкретными основаниями, которые перечислены в ст. 59 ТК РФ.

ТК РФ ограничивает общий срок действия срочного трудового договора 5-летним периодом. Таким образом, что если будет установлено, что с работником срочный трудовой договор перезаключался несколько раз и в суммарной величине хоть на 1 день превысил установленный законом 5-летний срок, такой договор будет признан заключенным на неопределенный срок.

В постановлении Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (далее — постановление № 2 отмечено также, что при установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции суд вправе с учетом обстоятельств каждого дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок.

Работодателю следует знать, что женщин можно принимать отнюдь не на все должности. В соответствии с ч. 1 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 связи с этим работающим женщинам следует обратить внимание на ряд обстоятельств, а именно:

- законодатель лишь ограничивает, но не запрещает применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- к нефизическим работам, которые работающие женщины могут выполнять на работах, отнесенных к тяжелым работам и работам с вредными и (или) опасными условиями труда, относятся работа в качестве руководителя, бухгалтера и других специалистов, а также работы, связанные с обслуживанием (уборщица, санитарка и т.д.).

Согласно ч. 2 ст. 253 ТК РФ запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы. Перечень данных работ и предельно допустимых норм содержится (до утверждения нового Перечня и новых норм) в постановлении Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 162 и постановлении Правительства РФ от 6 февраля 1993 г. № 105.

Согласно постановлению Правительства РФ от 6 февраля 1993 г. № 105 запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих следующих допустимые предельные нормы:

- предельную массу поднимаемого и перемещаемого груза (не более 10 кг до 2 раз в час);
- предельную массу перемещаемого одиночного груза (до 7 кг);
- предельную массу перемещаемого груза в течение всей смены. При этом в массу перемещаемого груза включается масса тары и упаковки.

Статья 254 ТК РФ регламентирует порядок перевода беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, на более легкую работу.

Как следует из данной статьи, работодатель обязан снизить нормы выработки и нормы обслуживания, если это предусмотрено в медицинском заключении и женщина написала соответствующее заявление. Важно также обратить внимание работающих женщин на то, что до решения вопроса о предоставлении беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

Отказ работодателя беременной женщине в облегчении условий труда по выполняемой работе или в переводе на более легкую работу, а женщине, имеющей

детей в возрасте до 1,5 лет — в переводе на другую работу в случае невозможности выполнения прежней работы, работающая женщина вправе оспорить в судебном порядке. Если суд признает заявленные требования обоснованными, он может вынести решение о переводе женщины на другую работу.

В аналогичном порядке рассматриваются трудовые споры и по другим вопросам обеспечения благоприятных условий труда беременным женщинам и матерям, имеющим детей раннего детского возраста (постановление Пленума Верховного Суда РФ от 25 декабря 1990 г. № 6 «О некоторых вопросах, возникающих при применении судами законодательства, регулирующего труд женщин»).

В соответствии со ст. 255 ТК РФ 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.

В части продолжительности отпуска следует отметить, что отдельными законодательными актами продолжительность отпуска женщинам увеличена. В частности, согласно п. 7 ч. 1 ст. 13, п. 8 ч. 1 ст. 18 и ст. 20 Закона РФ от 15 мая 1991 г. № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» женщинам, подвергшимся воздействию радиации вследствие чернобыльской катастрофы, постоянно проживающим (работающим) на территории зоны проживания с правом на отселение, а также женщинам, постоянно проживающим (работающим) в зоне отселения до их переселения в другие районы, дородовой отпуск предоставляется продолжительностью 90 календарных дней с проведением оздоровительных мероприятий за пределами территории радиоактивного загрязнения.

Отпуск по беременности и родам предоставляется на основании заявления работницы и листка нетрудоспособности, выданного соответствующим медицинским учреждением. Учитывая, что продолжительность отпуска по беременности и родам исчисляется в календарных днях, в счет этого отпуска засчитываются не только рабочие, но также выходные и праздничные дни. Отпуск по беременности и родам засчитывается в общий и непрерывный стаж работы, в том числе в стаж работы, дающий право на ежегодный отпуск.

Статьей 256 ТК РФ установлено, что по заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

Указанный отпуск предоставляется женщине полностью или по частям в пределах 3-летнего срока и оформляется приказом работодателя. Женщина вправе в любой момент прервать отпуск и выйти на работу. В этом случае она подает соответствующее заявление, работодатель издает приказ о выходе женщины на работу. Если в предоставлении прежней работы ей будет отказано, женщина вправе предъявить иск в суд. Также в любой момент впоследствии женщина (или другой член семьи, ухаживающий за ребенком) вправе снова получить такой отпуск.

Согласно ч. 3 ст. 256 ТК РФ по заявлению женщины во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком она может работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию. В соответствии с ч. 4 ст. 256 ТК РФ на период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

И здесь следует обратить внимание работодателя на следующее. На практике в случае ухода женщины в отпуск по уходу за ребенком работодатель на основании ст. 59 ТК РФ заключает срочный трудовой договор с другим работником на время нахождения женщины в отпуске. В связи с этим работодателю следует знать, что срок трудового договора в данном случае ставится в зависимость от времени возвращения отсутствующего работника к исполнению своих трудовых обязанностей, поскольку женщина вправе в любой момент выйти из отпуска.

Согласно ч. 5 ст. 256 ТК РФ отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев назначения пенсии на льготных условиях).

Статья 259 ТК РФ содержит запрет на направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

В отношении женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, следует отметить, что в соответствии с ч. 2 ст. 259 ТК РФ направление их в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни допускается при условии их письменного согласия и что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом они должны быть под расписку ознакомлены со своим правом отказаться от служебной командировки,

сверхурочной работы, работы в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

Частью 3 ст. 259 ТК РФ устанавливается также, что гарантии, предусмотренные для женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, распространяются и на работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов с детства.

В соответствии со ст. 262 ТК РФ для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет женщина вправе по ее письменному заявлению получить 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц.

Порядок предоставления и оплаты дополнительных выходных дней регулируется постановлением Минтруда России и Фонда социального страхования РФ от 4 апреля 2000 г. № 26/34 «Об утверждении разъяснения о порядке предоставления и оплаты дополнительных выходных дней в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами».

В разъяснении предусмотрено, что 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляются в календарном месяце одному из работающих родителей по его заявлению и оформляются приказом работодателя на основании справки органов социальной защиты населения об инвалидности ребенка с указанием, что ребенок не содержится в специализированном детском учреждении на полном государственном обеспечении.

Статьей 263 ТК РФ устанавливается, что работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14 лет, может быть предоставлен ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное время на срок до 14 календарных дней.

Здесь следует обратить внимание, что такой отпуск может быть предоставлен, если он предусмотрен коллективным договором.

Указанный отпуск может быть присоединен к ежегодному отпуску или использован отдельно (полностью или по частям). Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

ТК РФ содержит ряд норм, которые прямо запрещают работодателям увольнять работников в следующих случаях:

- беременных женщин (за исключением случая ликвидации организации) (ч. 1 ст. 261 ТК РФ);
- женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (за исключением увольнения в связи с ликвидацией организации); по состоянию здоровья; неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание; однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей; совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя; совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы; однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителем своих трудовых обязанностей; представления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора (ст. 261 ТК РФ).

При рассмотрении судами исковых требований женщин, трудовой договор с которыми был расторгнут по инициативе работодателя в период беременности, они восстанавливаются судом на работе независимо от того, было ли работодателю известно о беременности и сохранилась ли она на время рассмотрения дела (п. 15 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 25 декабря 1990 г. № 6 «О некоторых вопросах, возникающих при применении судами законодательства, регулирующего труд женщин»).

В случае если беременная женщина желает уволиться по соглашению сторон, по собственному желанию, никаких ограничений не установлено.

В соответствии со ст. 79 ТК РФ поскольку срочный трудовой договор заключается в интересах, в первую очередь, работодателя, работодатель должен в письменном виде предупредить работника о прекращении трудового договора за 3 дня до истечения срока трудового договора. Несоблюдение указанного условия переводит срочный трудовой договор в договор, заключенный на неопределенный срок (ч. 4 п. 2 ст. 58 ТК РФ).

На практике часто работодатель нарушает данную норму, предупреждая работника либо за день, либо в день увольнения, что является безусловным

основанием для отмены приказа об увольнении работника.

Следует обратить внимание, что в соответствии с ч. 2 ст. 261 ТК РФ в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее заявлению продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам. В ранее действовавшем трудовом законодательстве (ч. 2 ст. 170 КЗоТ РФ) работодатель обязан был трудоустроить такую женщину.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается в связи с выходом этого работника на работу. При заключении таких договоров важно обратить внимание на то, что, если заключение срочного трудового договора связано с отсутствием на работе женщины, находящейся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет, конкретный срок договора не указывается. Это связано с тем, что закон не ограничивает право матери выйти на работу в любое удобное для нее время в пределах 3 летнего срока. Кроме того, следует также обратить внимание на административную и уголовную ответственность должностных лиц за необоснованное увольнение женщины по мотивам ее беременности. В частности, ст. 5.27 КоАП РФ установлено, что нарушение законодательства о труде и об охране труда влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда.

Нарушение же данного законодательства лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет уже дисквалификацию должностного лица на срок от одного года до трех лет.

Согласно ст. 145 ТК РФ необоснованное увольнение женщины по мотивам ее беременности, а равно необоснованное увольнение с работы женщины, имеющей детей в возрасте до 3 лет, наказывается штрафом в размере до 200 тыс. руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 18 месяцев, либо обязательными работами на срок от 120 до 180 часов.