



Конституция РФ 1993 г. закрепляет основные права и свободы граждан. Статья 38 Конституции гласит: "Материнство и детство, семья находятся под защитой государства". Положения Трудового кодекса РФ (далее — ТК РФ), а также другие нормативно-правовые акты в этой сфере содержат достаточно широкую систему трудовых льгот для лиц с семейными обязанностями.

В соответствии с п. 3 ст. 19 Конституции РФ мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации. Запрет дискриминации, в том числе в сфере труда, является общепризнанным принципом права и получил свое закрепление в международных нормативных правовых актах, таких, как Всеобщая декларация прав человека, Европейская социальная хартия и т.д. Запрещению дискриминации посвящены также статьи 2, 3, 64, 132 ТК РФ.

Однако, поскольку почти все семейные заботы традиционно лежат на плечах женщин, большинство этих льгот адресовано исключительно им. Физиологические особенности женщины, ее детородная функция не могут не наложить отпечатка на объем ее прав в процессе осуществления трудовой деятельности. С этим связаны ограничения при выполнении тяжелых работ, подъеме тяжестей и другие льготы и поощрения, предоставляемые нашим трудовым и социальным законодательством.¹

Целью настоящей работы является рассмотрение основных гарантий, предоставляемых законодателем женщинам, беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, при приеме на работу и переводе на другую работу. Также обратим внимание на спорные вопросы, возникающие при применении указанных норм на практике.

1. Прием на работу

Особая охрана труда женщин начинается уже с момента приема их на работу, поскольку статья 253 ТК РФ ограничивает возможность применения 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. Согласно специальному перечню, который утверждается в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых

отношений, установлены производства, работы, профессии, на которых ограничивается применение труда женщин, и предельно допустимые нормы нагрузок для них.

Исключение составляют работы, выполняемые женщинами, занимающими руководящие посты и не выполняющими физической работы; женщинами, занятыми санитарным и бытовым обслуживанием; женщинами, проходящими курс обучения и допущенными к стажировке в подземных частях организации; женщинами, которые должны спускаться время от времени в подземные части организации для выполнения работ нефизического характера (например, врачами, средним и младшим медицинским персоналом, буфетчицами и др.). Перечень должностей руководителей, специалистов и других работников, связанных с подземными работами, на которых разрешается в виде исключения применение женского труда, приведен в п. 2 примечаний к Перечню, утвержденному постановлением Правительства РФ N 162.1

Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих допустимые для них установленные предельные нормы переноски. В массу поднимаемого и перемещаемого груза включается и вес тары и упаковки.

При оценке тяжести и вредности условий труда для женщин учитываются признанные в профессиональной гигиене противопоказания, которые связаны с физическим напряжением, с подъемом и переноской тяжестей; неблагоприятным климатом и метеорологическими условиями; воздействиями высоких и низких температур, давления, облучения; с вынужденным ненормальным положением тела; с повышенной опасностью травмирования, сотрясения; со специфическим воздействием ядов и химических веществ и т.п.

Прием на работу осуществляется работодателем по соглашению с женщиной путем заключения трудового договора. Законодательство устанавливает определенный порядок и юридические гарантии при приеме на работу беременных женщин и женщин, имеющих несовершеннолетних детей.

Запрещается отказ от заключения трудового договора с женщинами по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. По ст. 64 ТК РФ, не допускается прямое либо косвенное ограничение прав или установление преимуществ в зависимости от пола, расы и других признаков.

3 июня 1997 г. была принята Конвенция №181 "О частных агентствах занятости", в которой подчеркивается, что они в своей деятельности не должны подвергать дискриминации ищущих работу по признакам пола, расы, религии и т.д. и, наоборот, должны содействовать в оказании услуг и помощи тем, кто находится в наименее благоприятном положении.

Но не являются дискриминацией по отношению к лицам с семейными обязанностями различия, исключения, предпочтения и ограничения при приеме на работу, которые определяются свойственными данному делу или виду труда требованиями либо обусловлены особой защитой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

При отказе в приеме на работу работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме по требованию обратившегося лица. Если на практике имеет место ущемление прав беременных женщин или женщин-матерей при приеме на работу, действия работодателя можно обжаловать в органы Федеральной инспекции труда в субъекте РФ или в суд.

В Уголовном кодексе РФ необоснованному отказу в приеме на работу беременной женщине или женщине, имеющей детей в возрасте до трех лет, посвящена ст. 145 ТК РФ.

Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а значит, допустившие дискриминацию в сфере труда, привлекаются к дисциплинарной, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном законодательством.

Дисциплинарная ответственность представителя юридического лица за дискриминацию наступает по ст. 195 ТК РФ "Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, его заместителей по требованию представительного органа работников". В случае если факты нарушений подтвердились, работодатель обязан применить к руководителю организации или его заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

Материальная ответственность работодателя (физического или юридического лица) наступает по ст. 234, 237 ТК РФ. Согласно ст. 234 ТК РФ, работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (например, в случае незаконного не приема на работу). Моральный вред возмещается по соглашению сторон, в случае спора -

судом. Административная ответственность за дискриминацию в сфере труда наступает по ст. 5.27 Кодекса об административных правонарушениях. Объектом правонарушения являются трудовые права работников. Согласно ст. 70 ТК РФ, запрещается устанавливать беременным женщинам испытательный срок при приеме на работу.

2. Рабочее время и время отдыха. Перерывы и отпуска

Общественно полезная деятельность людей разнообразна; самым общим и приемлемым для всех ее видов измерителем количества затраченного труда выступает рабочее время. Величина и норма рабочего времени определяются уровнем развития общества, политическими и экономическими факторами. Право придает этой мере общеобязательный характер.¹

Привлечение женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям и они были ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от данной работы. Эти гарантии предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет, распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, на опекунов (попечителей) несовершеннолетних, а также на работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением. Беременные же женщины вообще не допускаются к работе в выходной и нерабочий праздничный день (ст. 259 ТК РФ). Отказ беременной женщины или лица с семейными обязанностями от работы в ночное время (включая случаи, когда на ночное время приходится только часть рабочей смены) не считается нарушением трудовой дисциплины.²

Неполное рабочее время вводится в интересах тех лиц, которые по каким-либо причинам не могут быть заняты полный рабочий день. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий объем времени по просьбе беременной женщины, одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) может устанавливаться по соглашению между работодателем и женщиной, имеющей детей, при приеме ее на работу, если в связи с необходимостью ухода за детьми она не может работать полное рабочее время. Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

Неполное рабочее время может быть установлено по соглашению сторон как без ограничения срока, так и на любой, удобный для работницы срок: до достижения ребенком определенного возраста, на период учебного года и т.д.

В приказе (распоряжении) о приеме женщин, имеющих детей, на работу с неполным рабочим временем указываются срок работы, продолжительность рабочего времени и его распорядок в течение рабочего дня или недели, необходимость профессионального обучения или переквалификации и другие условия.

Режимы труда, устанавливаемые при работе с неполным рабочим временем, могут предусматривать:

- сокращение продолжительности ежедневной работы (смены) на определенное количество рабочих часов во все дни рабочей недели;
- сокращение количества рабочих дней в неделю при сохранении нормальной продолжительности ежедневной работы (смены);
- сокращение продолжительности ежедневной работы (смены) на определенное количество рабочих часов при одновременном сокращении количества рабочих дней в неделю.

При установлении режимов труда с неполным рабочим временем продолжительность рабочего дня (смены) не должна быть менее 4 часов и рабочей недели - менее 20-24 часов соответственно при пяти- и шестидневной неделе.

В зависимости от конкретных производственных условий может быть установлена иная продолжительность рабочего времени.

Перерыв для отдыха и питания предоставляется женщинам, работающим неполное рабочее время, если продолжительность рабочего дня (смены) превышает 4 часа. Перерыв не включается в рабочее время.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день женщинам, имеющим детей и работающим неполное рабочее время, может предоставляться в том случае, если трудовым договором предусмотрена работа на условиях неполной

рабочей недели, но с полным рабочим днем.

Женщинам, работающим неполное рабочее время в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда, в стаж работы, дающий право на дополнительный отпуск по этим основаниям, засчитываются лишь те дни, в которые работница фактически была занята во вредных условиях труда не менее половины рабочего дня, установленного для работников данного производства, цеха, профессии или должности.

Согласно Постановлению Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 29 апреля 1980 г. N 111/8-51 "Об утверждении Положения о порядке и условиях применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время" время работы женщин, имеющих детей и работающих по сокращенному графику, засчитывается в общий непрерывный стаж работы, а также в стаж работы по специальности, в том числе: при назначении пособий по государственному социальному страхованию; при назначении государственных пенсий; при выплате единовременного вознаграждения или надбавок к заработной плате за выслугу лет; при установлении окладов (ставка работникам образования, здравоохранения, библиотечным работникам и некоторым другим специалистам, которым оклады (ставки) определяются с учетом стажа работы); при выплате вознаграждения за общие результаты работы по итогам за год; при предоставлении льгот лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к ним, и в других случаях, когда действующее законодательство предусматривает предоставление работникам каких-либо льгот и преимуществ.

Устанавливая норму труда, законодатель вместе с тем допускает и некоторые исключения, когда привлечение работника к работе возможно и за пределами этой нормы. Это сверхурочные работы и ненормированный рабочий день. В соответствии со ст. 99 ТК РФ сверхурочной называется работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Как правило, сверхурочная работа запрещается. Исключение составляют особые, заранее не предвиденные случаи. Их перечень содержится в ст. 99 ТК РФ. Разрешая в порядке исключения сверхурочные работы, законодатель ограничивает их предел для работника (4 часа в течение двух дней подряд или 120 часов в год), допускает их лишь с учетом мнения выборного профсоюзного органа и запрещает

привлечение к этим работам беременных женщин. Привлечение женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом они должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от таких работ.

Нередко трудовые функции выполняются работниками вне места их постоянной работы. Это влечет отъезд работника из дома на более или менее длительный срок, а иногда и многодневное пребывание в пути, смену климатических зон, изменение привычного режима труда и отдыха, режима питания и т.д., что неблагоприятно сказывается, например, на здоровье беременной женщины. Для матерей, имеющих детей грудного возраста, такой отъезд вообще невозможен. В соответствии со ст. 259 ТК РФ запрещается направление в служебные командировки беременных женщин. Направление же женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями.

Перерывы в течение дня подразделяются на общие и специальные. К специальным перерывам относятся перерывы для отдыха и обогрева (ст. 109 ТК РФ), а также перерывы для кормления ребенка. Они предоставляются в течение всего периода фактического кормления грудью ребенка. В необходимых случаях данный факт удостоверяется лечебно-профилактическим учреждением, имеющим право выдачи листков нетрудоспособности для предоставления отпусков по беременности и родам, и детской поликлиникой.

Перерывы для кормления ребенка предоставляются как матерям, кормящим грудью, так и женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, которые находятся на искусственном вскармливании. Такие перерывы предоставляются не реже чем через каждые 3 часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления должна быть не менее одного часа.

Если по состоянию здоровья ребенка нужно кормить чаще чем через каждые 3 часа, то, согласно установившейся практике, в соответствии с медицинским заключением женщине предоставляются дополнительные перерывы на его

кормление.1

По заявлению женщины перерывы для кормления могут присоединяться к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены), т.е. работница может на час позже приступить к работе, на час раньше уходить.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднемесячного заработка.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы (если, например, работа связана с воздействием вредных факторов, препятствующих грудному вскармливанию ребенка) переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (ст. 254 ТК РФ).2

Отпуска матерям по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются по беременности и родам продолжительностью 70 календарных дней (в случае многоплодной беременности - 84) до рождения ребенка и 70 календарных дней до родов (в случае осложненных родов - 86; после рождения двух и более детей - 110) с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном законом размере. Отпуск по беременности и родам по общим правилам предоставляется по срокам, начиная с 30 недель беременности. В случае многоплодной беременности листок нетрудоспособности выдается, начиная с 28 недель беременности. Если ребенок родился живым при сроке беременности менее 30 недель, листок нетрудоспособности выдается на 156 календарных дней (70 - до родов и 86 - после них). Если же ребенок родился мертвым или умер в первые семь дней после родов, отпуск по беременности и родам выдается лишь на 86 календарных дней.

Если роды происходят после предполагаемой даты, отпуск, взятый до этой даты, продлевается, во всяком случае, до фактической даты родов, причем продолжительность обязательного послеродового отпуска вследствие этого не сокращается.

В случае болезни, причиной которой, как это установлено медицинским освидетельствованием, является беременность, законодательство страны предусматривает дополнительный срок отпуска в дородовой период, максимальная продолжительность которого может определяться компетентным

органом власти.

Продолжительность отпуска по беременности и родам может быть увеличена законодательными актами республик в составе РФ, правовыми актами автономной области, автономных округов, краев, областей, городов Москвы и Санкт-Петербурга. При этом источником финансирования данных отпусков должны быть средства субъектов РФ, а не Фонда социального страхования.¹

Отпуск по беременности и родам предоставляется на основании больничного листа, выданного соответствующим медицинским учреждением. Женщины-работницы, усыновившие в установленном порядке новорожденных детей непосредственно из родильного дома, пользуются отпуском на основании больничного листа, выданного врачом родильного дома, по представлении документа об усыновлении. В других случаях усыновления (например, из Дома ребенка) больничный листок не выдается и пособие по социальному страхованию не выплачивается.

Если со дня освобождения от работы по беременности до дня родов прошло больше или меньше установленного числа дней дородового отпуска, пособие выплачивается за все дни, фактически проведенные в дородовом отпуске. Таким образом, превышение или недоиспользование дородового отпуска не влияет на продолжительность послеродового отпуска.

Пособие по беременности и родам подсчитывается из фактического заработка работницы за последние 12 календарных месяцев.

В сумму пособия по беременности и родам включаются все виды зарплаты, на которые по действующим правилам начисляются взносы на социальное страхование.

В заработок при исчислении пособия по беременности и родам не входят:

- зарплата за работу, выполненную в сверхурочное время, включая доплату за эту работу;
- оплата за работу по совместительству;
- доплата за работу, не входящую в обязанности работницы по ее должности;
- зарплата за дни простоя, за время выполнения государственных и общественных обязанностей и др.

При исчислении среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска время отпусков по уходу за ребенком, в том числе и с частичной оплатой, исключается из учитываемого (двенадцатимесячного) периода, и средний заработок подсчитывается путем деления заработка за фактически проработанные полные месяцы в этом периоде на число тех же месяцев.

Право на единовременное пособие при рождении ребенка (усыновлении в возрасте до трех месяцев) имеет один из родителей либо лицо, его заменяющее. В случае усыновления или рождения двух и более детей указанное пособие выплачивается на каждого ребенка. В случае рождения мертвого ребенка пособие не выплачивается.

Ежемесячное пособие на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет выплачивается в размере 700 руб. независимо от числа детей, за которыми осуществляется уход. Что касается отпуска по уходу за ребенком, то он предоставляется в порядке, предусмотренном статьей 256 ТК РФ.

Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период отпуска по уходу за ребенком определяются законодательством. Пособие выплачивается только до достижения малышом полутора лет. Об этом говорится в ст. 13 ФЗ от 19 мая 1995 г. N 81-ФЗ "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей".¹

Если мать не может осуществлять уход за ребенком (вследствие болезни или смерти), то отпуск по уходу за ним может быть предоставлен отцу ребенка или иному лицу, фактически осуществляющему уход за ребенком.

По заявлению женщины или лиц, осуществляющих уход за ребенком, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия.

Разрешая спор, возникший между работодателем и отцом либо дедом (бабушкой) или другим родственником малолетнего ребенка, о предоставлении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, суду необходимо проверять, является ли истец родственником ребенка и действительно ли он фактически осуществляет уход за этим ребенком. При этом следует иметь в виду, что закон не связывает возможность предоставления такого отпуска со степенью родства и совместным проживанием родственника ребенка с его родителями (родителем).

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

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).

Отпуска для лиц с семейными обязанностями регулируются статьями 122, 123, 125, 126, 128, 255-257, 260, 263 ТК РФ.

В данных статьях речь идет об особенностях регулирования труда не только женщин, но и лиц с семейными обязанностями. Это позволило, в частности, ограниченно ввести положение о том, что "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" (ст. 256 ТК РФ). В случае усыновления ребенка (детей) обоими супругами предусмотренные ТК отпуска предоставляются только одному из них по их усмотрению (ст. 257 ТК РФ).

Такой подход, соответствуя мировой практике, не только отражает идею равноправия мужчин и женщин, но и диктуется рыночными условиями.

3. Перевод на другую работу

Если установление необходимых условий трудового договора происходит по соглашению сторон, то и изменение их также требует согласия, и переводы не могут осуществляться без соглашения с работником. Закон устанавливает исключение из этого правила - временный перевод в связи с производственной необходимостью (ст. 74 ТК РФ).

Значение перевода для женщин служит средством охраны труда (когда это требуется по состоянию здоровья, беременности, при кормлении грудью и при наличии ребенка в возрасте до полутора лет).

Временный перевод возможен по медицинским показаниям, в которых указывается срок перевода. Он обязателен для работодателя. Так, если беременную женщину нельзя перевести на более легкую для нее работу, исключая воздействие вредных факторов с сохранением среднего заработка, она должна быть освобождена от работы вообще, но с сохранением заработной платы за все пропущенные рабочие дни.

В качестве работ, например, рекомендуемых для выполнения женщинами в период беременности, могут быть использованы легкие сборочные, сортировочные, упаковочные операции с учетом гигиенических критериев трудового процесса, производственной сферы и организации рабочего места.

Поскольку труд беременных женщин, работающих в сельской местности, запрещен с момента выявления беременности, работодатель обязан освободить женщину от такой работы (с сохранением среднего заработка) на основании справки о беременности. Специального медицинского заключения не требуется.

Желание женщины перейти на другую работу по месту жительства в период беременности или до достижения ребенком возраста 1 года является уважительной причиной для расторжения трудового договора.

Перечисленные гарантии направлены на обеспечение женщинам в период беременности и ухода за ребенком в возрасте до 1 года устойчивости трудовых отношений.

4. Прекращение трудовых отношений

В ст. 261 ТК РФ указано, что расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем. При ликвидации все работники увольняются. Ликвидацию не следует путать с реорганизацией, которая означает изменение профиля, структуры и не влечет за собой увольнение работников. Увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей, при ликвидации организации допускается лишь с последующим обязательным трудоустройством либо в другой организации той же системы, либо через местные органы по использованию трудовых ресурсов в другой системе. То есть если организация не смогла сама устроить их на работу, то им оказывается помощь органами службы занятости. Также обязательным трудоустройством при увольнении названной категории женщин могут заниматься министерства (ведомства), которым подчинена ликвидируемая организация. Обязанность по трудоустройству указанных выше работников возлагается на работодателя и в случае их увольнения по окончании срочного трудового договора.

В соответствии с п. 2 ст. 261 ТК РФ в случае истечения срочного трудового договора у беременной женщины работодатель обязан по ее заявлению продлить этот срок до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам.

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 (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. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашением, трудовым договором.

Заключение

Новый ТК РФ значительно расширил сферу правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями. Государство уделило больше внимания защите материнства, детства, здоровью женщин во время беременности, родов и непосредственно после них; предоставило больше льгот и возможностей на работе. Ведь в условиях духовного возрождения общества необходимо уделять большое внимание подрастающему поколению, от которого в значительной степени зависит развитие нашей страны.

Необходимо учитывать, что все вышеуказанные льготы для женщин и лиц с семейными обязанностями подлежат предоставлению независимо от того, на основе какой формы собственности (частной, государственной, муниципальной, а также собственности общественных объединений или организаций) используется их труд.