ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 3

1 ПРАВА ЖЕНЩИН В СФЕРЕ ТРУДА: МЕЖДУНАРОДНЫЕ АСПЕКТЫ.. 7

1.1 Регламентация прав женщин в сфере труда в международном праве..……… 7

1.2 Имплементация норм международного права в сфере регулирования прав работающих женщин в Российской Федерации 16

2 ГАРАНТИИ ПРАВ РАБОТАЮЩИХ ЖЕНЩИН В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ 23

2.1 Гарантии и права женщин при приеме на работу 23

2.2 Гарантии и права женщин в процессе осуществления трудовой деятельности 26

3 ПРАКТИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ РЕАЛИЗАЦИИ ЖЕНЩИНАМИ – РАБОТНИЦАМИ ПРИНАДЖЕЖАЩИХ ИМ ПРАВ 41

3.1 Проблемы нарушения прав женщин при приеме на работу и в процессе осуществления трудовой деятельности 41

3.2 Проблемы нарушения прав женщин при расторжении трудового договора 47

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 58

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 62

ВВЕДЕНИЕ

Конституция Российской Федерации, принятая всенародным голосование 12 декабря 1993 года[[1]](#footnote-1) (далее – Конституция РФ) закрепляет основные права и свободы граждан. Статья 38 Конституции гласит: «Материнство и детство, семья находятся под защитой государства». Положения Трудового кодекса Российской Федерации[[2]](#footnote-2) (далее – ТК РФ), а также другие нормативно-правовые акты в этой сфере содержат достаточно широкую систему трудовых льгот для лиц с семейными обязанностями.

В соответствие 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, Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах и т.д. Запрещению дискриминации посвящены также ст.ст. 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 отечественным трудовым и социальным законодательством.

Актуальность темы обусловлена тем, что в современный период наряду с решением политических и экономических задач требуется кардинальное изменение положения человека в системе социальных нравственных отношений. Вместе с этим нельзя не обратить внимания на то, что к настоящему времени еще не удалось создать для многих работающих женщин благоприятные условия труда и надлежащие условия для выполнения ими функции материнства. Такая ситуация порождает негативные последствия как для самих женщин, так и для общества в целом. Как свидетельствуют официальные данные, уровень здоровья женщин детородного возраста остается низким, что влечет за собой увеличение числа случаев беременности и родов, протекающих с различными осложнениями[[3]](#footnote-3). Причем существенным негативным фактором, влияющим на здоровье женщин, признаются неблагоприятные условия их труда[[4]](#footnote-4).

Право на труд - одно из наиболее значимых социально-экономических прав граждан. Принцип свободы труда закреплен Конституцией Российской Федерации.

Провозглашенная и гарантированная свобода труда является основой организации и функционирования рынка труда и в определенной мере всей рыночной экономики Российской Федерации. В условиях формирования качественно новой концепции правового регулирования трудовых отношений, ориентирующейся на рыночную модель экономики, а также реформирования трудового законодательства неукоснительно возрастает интерес к комплексу прав и свобод личности в различных сферах жизнедеятельности, и в частности к праву человека на труд при запрете принудительного труда.

Трудовая деятельность женщин регулируется как общими нормами законодательства о труде, устанавливающими государственные гарантии трудовых прав и свобод для всех работников, так и нормами, принятыми с учетом характера и условий труда женщин, психофизиологических особенностей их организма, наличия семейных обязанностей и других общественно значимых факторов.

Такая направленность российского законодательства, регулирующего труд женщин, согласуется с содержанием многих международных правовых актов.

Таким образом, актуальность исследования не вызывает сомнений.

Объектом исследования являются общественные отношения, возникающие по поводу прав женщин в сфере труда.

Предметом исследования являются нормативно-правовые акты, регламентирующие права работающих женщин, комментарии к ним, научная и учебная литература, посвященная рассматриваемой теме, а также материалы правоприменительной практики.

Теоретическими источниками, заложившими основы отечественной концепции трудового права и защиты прав работающих женщин являются труды ученых: Н.Г. Александрова, B.C. Андреева, Н.Д. Араловец, И.В. Багровой, П.В. Безобразова, Н.В. Витрука, Л.Я. Гинцбурга, К.Н. Гусова, К.П. Горшенина, Н.И. Данченко, Т.В. Иванкиной, С.А. Иванова, И.Я. Киселева, А.И. Куренного, Ф.М. Левиант, Р.З. Лившица, A.M. Лушникова, М.В. Лушниковой, СП. Маврина, Ю.П. Орловского, К.Е. Пажитнова, А.Е. Пашерстника, А.С. Пашкова, СВ. Полениной, Ю.Н. Полетаева, СЛ. Рабиновича-Захарина, Л.С. Ржанициной, О.В. Смирнова, В,И. Смолярчука, И.О. Снегиревой, В.Н. Толкуновой, Е.Б. Хохлова, А.И. Шебановой и др., проанализировавших фундаментальные понятия трудового права, сформулировавших основные принципы трудовых отношений и иных, непосредственно с ними связанных, рассматривавших общие вопросы защиты в трудовом праве и права женщин в сфере трудовых отношений, в частности.

Степень разработанности темы прав работающих женщин в научной литературе достаточно высока. Об этом свидетельствуют многочисленные научные издания, статьи в юридической литературе таких правоведов, как Н. А. Деменева, А. В. Хорошавкина, Т. Шишкина, Ю. Яцыка.

С учетом степени изученности обозначенной темы и необходимости ее дальнейшей разработки цель дипломного исследования заключается в том, чтобы на основе системного изучения и обобщения соответствующей научной литературы и нормативно-правовой базы осуществить анализ прав женщин в сфере труда, выявив при этом основные дискуссионные проблемы.

К задачам работы относятся:

- рассмотрение регламентации трудовых прав женщин в международном праве;

- анализ имплементации норм международного права в сфере регулирования прав работающих женщин в Российской Федерации;

- исследование гарантий и прав женщин при приеме на работу;

- изучение гарантий и прав женщин в процессе осуществления трудовой деятельности;

- определение проблем нарушения прав женщин при приеме на работу и в процессе осуществления трудовой деятельности;

- рассмотрение проблем нарушения прав женщин при расторжении трудового договора.

Методологическую основу исследования составляют общенаучные методы познания, а также частные методы: исторический, сравнительно-правовой, технико-юридический, формально-логический.

Структурно работа состоит из введения, трех глав, включающих параграфы, заключения и списка использованных источников.

1 ПРАВА ЖЕНЩИН В СФЕРЕ ТРУДА: МЕЖДУНАРОДНЫЕ АСПЕКТЫ

1.1 Регламентация прав женщин в сфере труда в международном праве

Международно-правовое регулирование труда - это одна из разновидностей защиты прав человека, институт, который в настоящее время успешно утвердился в современном трудовом праве. Формой международно-правового регулирования труда являются конвенции и рекомендации о труде, разработанные Международной организацией труда (далее – МОТ).

Более 372 международных актов (конвенций и рекомендаций), составляющих Международный кодекс труда, охватывают такие вопросы, как занятость, безработица, охрана труда подростков, женщин, лиц с семейными обязанностями, продолжительность рабочего времени, охрана материнства, миграция в поисках работы, инспекция труда, упразднение принудительного труда, минимальные ставки зарплаты, производственный травматизм и профессиональные заболевания, равная оплата женского труда, взаимоотношения между трудящимися и администрацией и др.

Реализация прав народов на самоопределение, развитие, достойную жизнь в большой степени зависит от демократизации и гуманизации общественной жизни в стране. Актуальность данной проблемы обусловлена тем, что народ не является однородным явлением с социально-классовой точки зрения, так как он включает людей, принадлежащих к различным социальным слоям, к коренному населению и национальным, этническим, языковым, религиозным, культурным и другим меньшинствам. Все это придает особую важность международной и внутригосударственной защите прав людей, принадлежащих к наименее защищенным группам населения.

Суть данной проблемы и характер их нарушений убедительно показаны в ряде документов ООН.

Нормативные акты МОТ выходят за рамки проблематики трудового права, предмета его регулирования. Они включают положения, относящиеся к праву социального обеспечения, свободному времени трудящихся, строительству жилья для работников, их бытовому обслуживанию, статистике труда, профессионально-техническому образованию и профессиональной ориентации, организации и способам деятельности государственных органов по управлению трудом. Многие акты МОТ относятся не только к зависимым (наемным) работникам, но и к независимым работникам, предпринимателям, а в ряде случаев ко всему населению.

Одной из разновидностей защиты прав человека является международно-правовое регулирование условий труда и охраны законных прав работников посредством международных соглашений. Основополагающие нормы, направленные на реализацию и защиту трудовых прав человека, изложены в международных пактах о правах человека, в конвенциях МОТ и других документах.

Первым документом, в котором нашло свое отражение закрепление основных прав и свобод человека в сфере трудовых отношений, была Всеобщая декларация прав человека, одобренная Резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН 10 декабря 1948 г.[[5]](#footnote-5) В ней сформулированы основные права и свободы человека, в число которых входят и важнейшие трудовые права: право на труд, на свободный выбор работы, на защиту от безработицы; право на справедливые и благоприятные условия труда; право на равную оплату за равный труд без какой-либо дискриминации; право на удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него и его семьи; право на создание профсоюзов и вступление в них; право на отдых, включая право на разумное ограничение рабочего дня и оплачиваемый периодический отпуск.

Однако, Всеобщая декларация прав человека не имеет обязательного для государств характера, а является в большей мере программным, политическим документом. Тем не менее, авторитет Всеобщей декларации и моральная сила чрезвычайно велики, в частности, она заложила основу международной защиты прав и свобод человека. Как отмечает профессор Э.М. Аметистов, «моральный авторитет Декларации позволил ей оказать несомненное влияние не только на национальное право, но и на ряд международно-правовых документов договорного характера, посвященных вопросам труда»[[6]](#footnote-6).

Закрепляя общие принципы регулирования прав граждан в сфере труда, Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, принятый ООН в 1966 году[[7]](#footnote-7) (далее - Пакт), предусматривает, что закрепленные в нем права могут ограничиваться только законом, поскольку это совместимо с природой указанных прав и осуществляется исключительно с целью способствовать общему благосостоянию (ст. 4).

Указанным Пактом предусматривается необходимость принятия правовых норм, устанавливающих дополнительные правила регулирования труда отдельных категорий работников. Закрепляя в ст. 6 право каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается, Пакт подчеркивает необходимость принятия участвующими государствами мер по особой охране матерей в течение разумного периода до и после родов с предоставлением работающим матерям оплачиваемого отпуска по беременности и родам. Применение их труда в области, вредной для их нравственности и здоровья или опасной для их жизни либо могущей повредить их нормальному развитию, должно быть наказуемо по закону. Широкая помощь признается необходимой и для семьи, особенно в период, когда на ней лежит ответственность и забота о несамостоятельных детях и их воспитании (ст. 10).

Декларация основополагающих принципов и прав в сфере труда, принятая на 86-й сессии МОТ в июне 1998 г.[[8]](#footnote-8), сформулировала четыре принципа, соблюдение которых является обязательным для всех государств - членов МОТ. Это свобода объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров; упразднение всех форм принудительного труда; запрещение детского труда; недопущение дискриминации в области труда и занятий.

Приведенные положения Декларации и Пакта об экономических, социальных и культурных правах получили дальнейшее развитие и конкретизацию в ратифицированных Россией актах: Конвенциях «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» (1979)[[9]](#footnote-9); «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» (1951)[[10]](#footnote-10); «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» (1981)[[11]](#footnote-11) и в других международных нормативных правовых актах.

Ратифицируя Конвенцию о ликвидации всех форм дискриминации относительно женщин, Российская Федерация приняла на себя обязательства принимать меры по ликвидации дискриминации в отношении женщин в области занятости с тем, чтобы обеспечить на основе равенства мужчин и женщин равные права, в частности:

право на труд как неотъемлемое право всех людей;

право на одинаковые возможности при найме на работу, в том числе применение одинаковых критериев отбора при найме;

право на свободный выбор профессии или рода деятельности, на продвижение в должности и гарантию занятости, а также на пользование всеми льготами и условиями работы, на получение профессиональной подготовки и переподготовки, включая учебу, профессиональную подготовку повышенного уровня и регулярную переподготовку;

право на равное вознаграждение, включая получение льгот, на равные условия в отношении труда равной ценности, а также на равный подход к оценке качества работы;

право на социальное обеспечение, в частности, в случае ухода на пенсию, безработицы, болезни, инвалидности, по старости и в других случаях потери трудоспособности, а также право на оплачиваемый отпуск;

право на охрану здоровья и безопасные условия труда, в том числе по сохранению функции продолжения рода.

Некоторые вышеприведенные положения в общем виде воспроизводятся в Конвенции МОТ 1958 года «Относительно дискриминации в области труда и занятий»[[12]](#footnote-12). В соответствии с положениями ч. 1 статьи 1 Конвенции, термин «дискриминация» включает всякое различие, исключение или предпочтение, основанные на признаках расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национальной принадлежности или социального происхождения и имеющие своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей или обращения в области труда и занятий. Термины «труд» и «занятия» включают доступ к профессиональному обучению, доступ к труду и к различным занятиям, а также условия труда. Согласно положениям статьи 2 Конвенции, каждый член Организации, в отношении которого действует указанная Конвенция, обязуется провозгласить и проводить национальную политику, направленную посредством согласованных с национальными условиями и практикой методов на поощрение равенства возможностей и обращения в отношении труда и занятий с целью искоренения всякой дискриминации в этой области.

Ратифицируя Конвенцию «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями», Российская Федерация обязалась для обеспечения подлинного равенства обращения и возможностей для трудящихся мужчин и женщин гарантировать лицам с семейными обязанностями, которые выполняют или желают выполнять оплачиваемую работу, возможность осуществлять указанное, не подвергаясь дискриминации и, насколько это возможно, гармонично сочетая профессиональные и семейные обязанности.

Многие принципы МОТ вошли в пакет прав человека, признанных большинством государств, например: запрет принудительного труда, равенство работников, свобода ассоциации и деятельности профсоюзов, право на коллективные переговоры, договоры и забастовку и т.д. По словам И.Я. Киселева, «не убывает значение таких традиционных направлений деятельности МОТ, как защита работников от произвола предпринимателей при найме и увольнениях, безопасность и гигиена труда, охрана труда в самом широком смысле слова, особая забота о социально незащищенных категориях трудящихся - женщинах, инвалидах, лицах с семейными обязанностями и т.д. Все это непреходящие ценности»[[13]](#footnote-13).

Таким образом, в XX веке были приняты основополагающие международные нормативно-правовые акты, запрещающие любые формы дискриминации по половому признаку. Кроме того, часть международных документов направлена на создание благоприятных условий в сфере труда для лиц с семейными обязанностями.

Международно-правовое регулирование труда - это установленная международными договорами (актами) система стандартов по регулированию труда, которые государства, присоединившиеся к соответствующему международному договору (ратифицировавшие его), используют в национальном трудовом законодательстве. Система выработанных мировым опытом международно-правовых норм о труде представляет собой своеобразный неписаный Международный кодекс труда.

Основная роль в процессе международного регулирования труда женщин принадлежит сотрудничеству государств, которое выражается, прежде всего, в общем принятии на себя определенных обязательств через подписания международных документов. Можно сделать вывод о том, что наиболее эффективная защита прав трудящихся женщин наблюдается в тех государствах, правительства которых ответственно относятся к выполнению своих международных обязательств, содержащихся в Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношений-женщин, многочисленных конвенциях МОТ и т.п. Такие примеры, несомненно, способны повлиять на достижение равенства между полами по всему миру, поскольку государственная политика и законодательство многих стран еще нуждаются в совершенствовании, как не реализующие в полной мере принцип «равноправия между мужчинами» и женщинами. От государств требуется также введение таких инструментов регулирования, как тендерная экспертиза существующих нормативных актов, тендерное бюджетирование и пр. Помимо сотрудничества государств для поддержания приоритета общечеловеческих прав, в том числе для защиты прав женщин приоритетна деятельность различных международных и региональных организаций: ООН; МОТ, ЮНЕСКО, ВОЗ; Совета Европы и пр. Выработка с их участием соответствующих международных норм становится положительным вкладом международной интеграции в обеспечение трудовых прав женщин. Деятельность организаций должна развиваться через осуществление просвещения о положении и роли женщины в обществе, через содействие разработке и подписанию государствами международных договоров, а также через контролирование осуществления государствами взятых на себя обязательств на международном уровне. Крайне важной задачей является совершенствование работы международных и региональных организаций, в том числе путем исправления тех недостатков, которые имеются в их деятельности в настоящий момент: дублирование полномочий, пробелы в организационной работе, невозможность справиться с игнорированием некоторыми государствами обоснованных замечаний и рекомендаций и т.п. Процесс по указанному совершенствованию, несомненно, повлечет за собой пересмотр определенных международных норм, касающихся деятельности структур, чьими целями и задачами является защита прав женщины. Со стороны мирового сообщества требуется уделить большее внимание становлению и развитию женских неправительственных организаций, поскольку именно они уже успели зарекомендовать себя в качестве силы, способной противостоять негативным явлениям и процессам, затрагивающим положение женщин в мире. Деятельность международных организаций, региональных объединений, а также государств в области регулирования труда женщин, должна быть направлена в первую очередь на преодоление дискриминации по признаку пола с учетом того, что это крайне негативное явление является барьером на пути прогрессивного и гармоничного мирового развития.. Имеющиеся на международном, региональном и внутригосударственном уровне правовые механизмы в том, виде, в каком они существуют в настоящее время, не дают реальной гарантии и защиты принципа равноправия полов. Для успешного противодействия дискриминации женщин, в том числе в сфере труда, необходимо начинать с общемирового изменения сложившегося стереотипа в обществе о мужском превосходстве и женской несостоятельности, невзирая на аргументы некоторых стран о религиозно-культурной подоплеке данного стереотипа непосредственно на их территории. В рамках отдельно взятого государства борьбе с дискриминацией может способствовать не только определенная государственная политика, (принятие соответствующих законодательных актов, наличие отдельной структуры по правам женщин в системе органов государственной власти, и пр.) но и деятельность средств массовой информации, постоянно поддерживающая интерес к вышеуказанной проблеме. Можно выделить следующие основные механизмы разрешения данной проблемы: окончательное признание на международном уровне дискриминации как крайне негативного явления, несовместимого с мировым прогрессивным развитием; повсеместное закрепление на международном, региональном и национальном уровнях принципа запрета дискриминации по признаку пола; урегулирование путем принятия международно-правовых актов, тех вопросов, связанных с дискриминацией женщин, которые в настоящее время не нашли подробного нормативного отражения (таких как проблема сексуальных домогательств на рабочем месте — особая форма дискриминации по признаку пола); наличие эффективных механизмов контроля за претворением в жизнь вышеуказанного принципа, в частности, путем судебной и внесудебной защиты прав женщины как человека. Помимо борьбы с дискриминацией по признаку пола перед мировым сообществом стоит еще и другая, ничуть не менее важная задача - содействие здоровью и нормальному развитию следующих поколений. Она напрямую связана с защитой репродуктивной функции женского организма. Можно говорить о двух аспектах данной задачи: обеспечение охраны материнства и упрочения семьи работающих женщин, создание условий по безопасности женского труда.

Таким образом, международные нормы, регулирующие права женщин в сфере труда, можно разделить на два блока:

- нормы, обеспечивающие гендерное равенство в сфере труда;

- нормы, направленные на обеспечение охраны материнства, создание условий по безопасности женского труда.

К первому блоку относятся права:

- на одинаковые возможности при найме на работу, в том числе применение одинаковых критериев отбора при найме;

- на равное вознаграждение, включая получение льгот;

- на равные условия в отношении труда равной ценности, а также на равный подход к оценке качества работы;

- на одинаковое продвижение на более высокие ступени по работе исключительно на основании трудового стажа и квалификации.

Второй блок аккумулирует следующие права:

- ограничение труда женщин в области, вредной для их нравственности и здоровья или опасной для их жизни либо могущей повредить их нормальному развитию;

- запрещение труда женщин на подземных работах в шахтах;

- по представлении медицинского свидетельства, удостоверяющего предполагаемый срок ее родов, женщина имеет право на отпуск по беременности и родам;

- продолжительность отпуска по беременности и родам составляет по меньшей мере 12 недель и включает период обязательного послеродового отпуска;

- продолжительность обязательного послеродового отпуска устанавливается законодательством каждой страны, но не может быть менее 6 недель;

- 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;

- женщина, находящаяся в отпуске по беременности и родам, имеет право на получение денежного пособия и медицинской помощи;

- женщинам, которые не могут по праву претендовать на указанные денежные пособия и медицинскую помощь, предоставляется соответствующая помощь за счет фондов общественного вспомоществования при условии проверки их доходов, которая требуется для оказания помощи в порядке общественного вспомоществования;

- когда сумма денежных пособий, предоставляемых за счет средств обязательного социального страхования, исчисляется на основе предшествовавшего заработка, она составляет не менее двух третей предшествовавшего заработка женщины, учитываемого с этой целью;

- если женщина кормит своего ребенка грудью, она имеет право прерывать работу для этой цели на один или несколько перерывов в день, продолжительность которых устанавливается законодательством страны. Перерывы в работе для кормления ребенка считаются рабочими часами и оплачиваются как таковые;

- Приказ об увольнении женщины, находящейся в отпуске по беременности и родам, отданный работодателем во время ее отсутствия или срок исполнения которого совпадает с ее отсутствием, является незаконным.

1.2 Имплементация норм международного права в сфере регулирования прав работающих женщин в Российской Федерации

В соответствии со ст. 15 Конституции Российской Федерации общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы. Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотрено законом, то применяются правила международного договора. Тем самым Конституция предусмотрела приоритет международно-правовых норм о труде и в российском трудовом праве. Следует отметить, что данные нормы являются одним из существенных источников российского трудового права.

Следует также указать на ст. 46 Конституции РФ, где закрепляется право каждого гражданина в соответствии с международным договором Российской Федерации обращаться в межгосударственные органы по защите прав и свобод человека и гражданина, если исчерпаны все имеющиеся внутригосударственные средства правовой защиты.

В соответствии с Конституцией РФ мужчины и женщины имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации. Принципы равноправия заложены и в нормах действующего российского законодательства о труде. Однако эти конституционные положения нередко носят декларативный характер, поскольку недостаточно разработана и эффективна система мер, обеспечивающих их реализацию. Формирование государственной социальной политики в отношении женщин нередко имеют узкий ведомственный характер, не учитывает остроту и глубину проблем их положения в нашем обществе.

Следует отметить, что лишь в конце 1997 года Российская Федерация ратифицировала упомянутую в первом параграфе дипломной работы Конвенцию МОТ № 156 1981г. «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин с семейными обязанностями»[[14]](#footnote-14).

Но этот факт не говорит о том, что Россия не уделяет внимание проблемам реализации трудовых прав женщин. 4 марта 1993 года в целях обеспечения одинаковых условий для фактического равноправия женщин и мужчин в политической, социальной, экономической и культурной жизни страны, свободного выбора самореализации женщин во всех областях деятельности и в связи с принятыми Российской Федерацией обязательствами по выполнению Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин ООН, был издан Указ Президента РФ «О первоочередных задачах государственной политики в отношении женщин»[[15]](#footnote-15). Данным Указом осуществление целостной государственной политики по улучшению положения женщин признано одним из приоритетных направлений социально - экономической политики государства.

В качестве основных задач в области трудовых прав женщин были определены:

обеспечение условий для реального участия женщин в деятельности государственных органов и общественных организаций, формировании и осуществлении государственной политики на всех уровнях;

создание организационных, экономических и правовых гарантий для реализации права женщин на труд;

обеспечение конкурентоспособности женщин на рынке труда путем расширения их обучения новым профессиям, предпринимательской деятельности, преодоления отставания женщин - работниц по уровню квалификации и оплаты труда, организации переподготовки и повышения квалификации женщин, имеющих перерывы в работе в связи с рождением детей и уходом за ними;

поэтапная ликвидация исторически сложившегося отставания в оплате труда в бюджетных отраслях с преимущественной занятостью женщин;

обеспечение права женщин на охрану труда, защиту их жизни и здоровья с учетом материнской функции;

предоставление предусмотренных действующим законодательством социальных гарантий для работающих женщин, независимо от формы собственности предприятий, учреждений, организаций, в том числе при их ликвидации или реорганизации;

организация и развитие социальных услуг, позволяющих родителям совмещать выполнение родительских обязанностей с трудовой и общественной деятельностью, в том числе посредством сохранения и расширения сети учреждений по уходу за детьми.

Важным программным документом в сфере регулирования трудовых прав женщин стала Концепция улучшения положения женщин в Российской Федерации, принятая постановлением Правительства РФ № 6 от 8 января 1996 года[[16]](#footnote-16). В преамбуле этого документа зафиксировано, что он определяет общую стратегию и приоритетные направления государственной политики в отношении женщин и нацелен на реализацию принципа равных прав и свобод и создание равных возможностей для мужчин и женщин, в том числе и в сфере труда и занятий с учетом реальной социально-экономической ситуации в современной России. Также в Концепции отмечается, что «невостребованность в политике, дискриминация в сфере труда, ухудшение здоровья и рост насилия в отношении женщин вызывает наибольшее беспокойство общественности в условиях кардинальных реформ, происходящих в России в настоящее время». Одной из первоочередных задач определенна необходимость обеспечить равноправие женщин на рынке труда.

В Концепции основные направления работы по решению проблем женщин на рынке труда расписаны весьма подробно, например: добиваться установления фактического равенства прав и возможностей женщин и мужчин на рынке труда, обеспечение условий для повышения конкурентоспособности женской рабочей силы, адаптации женщин к новым экономическим отношениям; привести законодательство РФ в соответствии с международными правовыми договорами о равенстве возможностей и обращения в сфере занятости, провести оценку политики равных прав и возможностей мужчин и женщин на рынке труда и имеющихся нормативно-правовых актов (наем, увольнение, профессиональный рост); разработать механизм их эффективного применения; разработать законодательные акты, предусматривающие экономические стимулы и льготы, направленные на повышение заинтересованности работодателя в приеме на работу граждан с семейными обязанностями, в том числе на условиях неполного рабочего времени, по гибкому графику или на дому; совершенствовать механизм поддержки существующих и создания новых рабочих мест для женщин с широким привлечением государственного и частного инвестирования проектов. При разработке государственной социальной экономической политики учитывать развитие и поддержку отраслей с преимущественной занятостью женщин (легкая, текстильная промышленность и приборостроение и прочее) и т.д.

В заключительной части Концепции говориться также, что «в целях ее реализации следует обеспечить включение блоков вопросов по улучшению положения женщин в РФ в разрабатываемые проекты нормативно-правовых актов, Федеральные, отраслевые и региональные программы».

Однако рассматриваемая Концепция так и не нашла места в государственных программах, посвященных в той или иной мере проблемам занятости населения и принятых позже.

Осознавая недопустимость существующего положения, Правительство РФ планировало провести экспертизу законодательство Российской Федерации и разработать предложения о правах женщин, соответствующих международным стандартам о правах человека; разработать критерии и подходы к оценке дискриминации в отношении женщин; обеспечить в полном объеме выполнение рекомендаций, содержащихся в Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин и Декларации ООН об искоренении насилия в отношении женщин, а также соответствующих конвенциях МОТ.

Сроки реализации намеченных мер и основные исполнители определены в Распоряжении Правительства Российской Федерации «Об утверждении Национального плана действий по улучшению положения женщин в Российской Федерации и повышению их роли в обществе на 2001 - 2005 годы»[[17]](#footnote-17), принятом в 2000 году.

В целях реализации указанного документа, Распоряжением Администрации Архангельской области был утвержден региональный план действий по улучшению положения женщин в Архангельской области и повышению их роли в обществе на 2001 - 2005 годы[[18]](#footnote-18). Однако, опыт последних лет показывает, что не всегда намеченные планы реализуются. Необходимо отметить, что государство из года в год пытается тем или иным способом обеспечить фактическую реализацию прав женщин, закрепленных в нормативно-правовых актах, упуская из виду основной фактор – заинтересованность в женском труде работодателя. Представляется, что дополнительные гарантии и льготы для таких работодателей были бы лучшей гарантией в рассматриваемой сфере.

В Трудовом Кодексе Российской Федерации в качестве основополагающего принципа запрещена любая дискриминация в сфере труда (ст. 2 ТК РФ), что является примером имплементации норм Конвенции МОТ «Относительно дискриминации в области труда и занятий». На запрещение дискриминации в сфере труда направлен и принцип обеспечения равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации (ст. 2 ТК РФ). Более подробно понятие дискриминации в сфере труда раскрывается в статье 3 ТК РФ.

Также необходимо обратить внимание на проект закона «О государственных гарантиях равных прав и свобод мужчин и женщин, и равных возможностей для их реализации». Проект этого закона был подан в Думу в третьем созыве. В соответствии с положениями закона, гендер – это социальный аспект отношений между мужчинами и женщинами. В психологии гендер называют «социальный пол». То есть те навыки, привычки, стереотипы поведения, которые присуще тому или иному физиологическому полу. Указанный закон говорит о необходимости строгого соблюдения равноправия мужчин и женщин во всех сферах нашей жизни. Он говорит о том, что женщины и мужчины равны по всем позициям. Он предлагает запретить дискриминацию по гендерному признаку. То есть по признаку физиологического и социального пола, в первую очередь социального.

Это означает, что в любом органе власти, в любой организации, на любых рабочих местах должно быть равное соотношение мужчин и женщин. И если вдруг, допустим, 10 женщин захотят стать машинистами тепловоза в локомотивном депо, там где есть 20 рабочих мест и 18 из них заняты уже мужчинами, то 8 мужчин необходимо будет по этому закону уволить, чтобы оставить эти 10 мест для женщин. Вот такие перспективы закон предлагает. Это называется гендерный баланс. Принцип гендерного равноправия должен соблюдаться не только на рабочих местах, но и в органах власти.

В представительствах этих органах власти. На выборах в ГД и в органы муниципального управления. В Проекте говорится о том, что равноправие по гендерному признаку должно быть среди членов правительства, представителей субъектов РФ, судей Конституционного Суда, аудиторов счетной палаты, высших должностных лиц субъектов РФ.

В этом законе предусмотрено создание уполномоченного по вопросам гендерного равноправия. Государство так же обязуется создать гарантии по обеспечению гендерного равноправия.

Кроме того, в ТК РФ особенностям регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями посвящена отдельная глава (глава 41 ТК РФ), положения которой будут рассмотрены во второй главе дипломной работы.

Таким образом, логичным является вывод о восприятии отечественным законодателем положений международного права в сфере трудовых прав женщин, однако, на практике, значительное число таких норм носит декларативный характер, поскольку не учитывают российский менталитет. Закон «О государственных гарантиях равных прав и свобод мужчин и женщин, и равных возможностей для их реализации», как представляется, также не решит существующих проблем, и, более того создаст новые ввиду формального подхода к равенству мужчин и женщин. Как говорилось выше, необходимо заинтересовать работодателей в женском труде, а не связывать его с дополнительными сложностями и ограничениями для работодателя. Такая заинтересованность может быть стимулирована, например, налоговыми льготами.

2 ГАРАНТИИ ПРАВ РАБОТАЮЩИХ ЖЕНЩИН В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

2.1 Гарантии и права женщин при приеме на работу

В соответствии с ч. 2,3 статьи 64 ТК РФ, запрещается отказывать в заключении трудового договора по обстоятельствам, носящим дискриминационный характер, в том числе женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Вопреки провозглашенным нормам на практике зачастую имеет место дискриминация при приеме на работу по половому признаку и качествам, не связанным с деловыми. Так, объявления о приеме на работу часто содержат помимо должности, не связанной с особым характером труда и характеристики требуемых качеств, указание на пол работника, что ущемляет права противоположного пола, как правило, женщин. Женщинам предлагается менее престижная работа (менее престижные вакансии). Это является недопустимым, так как данные требования не связаны с деловыми качествами работника и носят дискриминационный характер.

Не допускается какое-либо прямое или косвенное ограничение прав и установление преимуществ при приеме на работу в зависимости от пола, это является явным нарушением равноправия мужчин и женщин, что является недопустимым. Следовательно, подобные объявления о вакансиях являются дискриминационными.

Более того, при приеме на работу работодатель предлагает работнику заполнить анкету, где среди прочих могут содержаться вопросы личного характера, например семейное положение, наличие детей. Работник может посчитать, что такие данные лучше скрыть и указать недостоверные. Со временем могут открыться истинные сведения, и работодатель расторгнет трудовой договор по пункту 11 статьи 81 ТК РФ (расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случае предоставления работником подложных сведений).

Как правильно отмечает Т.А. Козлова, что в случае если женщина указала, что она не имеет малолетних детей, а в последующем было установлено, что эта информация не соответствует действительности и работодатель принимает решение о ее увольнении по [пункту 11 статьи 81](consultantplus://offline/ref=51474A56B4EDB409B892082BC136065702DE98FD0DBF6C68FE9F230DF7C246F60EE2619315EDA8bEdEA) ТК РФ, поскольку семейное положение не относится к деловым качествам работницы, следовательно, мотивом увольнения станет сам факт наличия малолетних детей. Увольнение будет признано дискриминирующим, и работница будет восстановлена на работе[[19]](#footnote-19).

Решая вопрос о расторжении трудового договора по пункту 11 статьи 81 ТК РФ, необходимо принимать во внимание Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»[[20]](#footnote-20). В соответствии с пунктом 51 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 указано, что «в силу пункта 11 части первой статьи 77 и статьи 84 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы и работник не может быть переведен с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу.

При этом необходимо учитывать, что если правила заключения трудового договора были нарушены по вине самого работника вследствие представления им подложных документов, то трудовой договор с таким работником расторгается по пункту 11 части первой статьи 81 Кодекса, а не по пункту 11 части первой статьи 77 Кодекса».

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 недостаточно полно раскрывает основания применения нормы пункта 11 статьи 81 ТК РФ, что является существенным упущением. Представляется, что необходимо закрепить в указанном Постановлении Пленума Верховного Суда РФ данные основания, установив, что при приеме на работу указание на пол работника возможно только при наличии особенного характера данного вида работы, при котором ее выполнение не может осуществляться лицом противоположного пола. Думается, что данное положение необходимо отразить и в трудовом законодательстве, что, в свою очередь, поможет избежать недоразумений и неправильных толкований.

Вопрос о том, имела ли место дискриминация при отказе в заключении трудового договора, решается судом при рассмотрении конкретного дела.

Если судом будет установлено, что работодатель отказал в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами данного работника, такой отказ является обоснованным. Пункт 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 гласит: «Под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли)».

Кроме того, работодатель вправе предъявить лицу, претендующему на вакантную должность или работу, и иные требования, обязательные для заключения трудового договора в силу прямого предписания федерального закона либо которые необходимы в дополнение к типовым или типичным профессионально-квалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы (например, владение одним или несколькими иностранными языками, навыки работы на компьютере).

Итак, согласно части 3 статьи 64 ТК РФ, запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. Вероятно, отстаивая гендерное равенство, было бы более правильным запретить отказ в приеме на работу по мотивам, связанным с наличием детей, без конкретизации пола работника. Изложить часть 3 статьи 64 ТК предпочтительно в следующей редакции:

«Запрещается отказывать в заключении трудового договора по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей».

2.2 Гарантии и права женщин в процессе осуществления трудовой деятельности

В соответствии со 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. Перечень таких производств, работ, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда утверждается Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Поскольку после введения в действие ТК РФ и до настоящего времени такой перечень не утвержден, то в силу ст. 423 ТК РФ применяется Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, утвержденный Постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 года № 162[[21]](#footnote-21). Указанный Перечень содержит следующие виды работ:

работы, на которых запрещается применение женского труда (они сгруппированы по отраслям промышленности: металлообработка; строительные, монтажные и ремонтно-строительные работы; горные работы; геологоразведочные и топографо-геодезические работы; бурение скважин; добыча нефти и газа и др.);

работы, на которых в виде исключения допускается применение труда женщин.

В частности, среди подземных работ в горнодобывающей промышленности и на строительстве подземных сооружений к таким относятся работы, выполняемые женщинами:

занимающими руководящие посты и не выполняющими физической работы (генеральный директор, директор, начальник, технический руководитель, управляющий, главный инженер);

занятыми санитарным и бытовым обслуживанием; проходящими курс обучения и допущенными к стажировке в подземных частях организации;

врачами, средним и младшим медицинским персоналом; буфетчиками и другими работниками, занятыми санитарным и бытовым обслуживанием.

Закрепление в ТК РФ данного общего правила правомерно, так как в действительности на многие тяжелые и опасные работы женщины допускаются, но при соблюдении определенных условий и требований, то есть применение их труда ограничивается определенными рамками. Например, при выполнении ряда работ, предусмотренных Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день[[22]](#footnote-22), им, как и мужчинам, устанавливаются дополнительный отпуск и сокращенная продолжительность рабочего времени, то есть уменьшается период времени, когда на них воздействуют вредные производственные факторы, и таким способом несколько ограничивается применение их труда во вредных условиях. В соответствии с пунктами 1 - 10, 14 - 15 статьи 27 Федерального закона от 17 декабря 2001 года № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»[[23]](#footnote-23) женщины, занятые на определенных работах с неблагоприятными условиями труда, а также работающие в районах Крайнего Севера (п. 13 ст. 28 Закона), при наличии соответствующего стажа работы в таких условиях приобретают право на досрочное назначение им трудовой пенсии по достижении 45 - 50 лет (вместо общеустановленных 50 и 55 лет). Таким образом, у женщин, реализующих право на досрочную пенсию с оставлением выполняемой работы, ограничивается период их трудовой деятельности в неблагоприятных условиях. На многих работах, выполняемых в неблагоприятных условиях, применение труда женщин традиционно вообще запрещается (см. сохраняющий свою силу Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, утв. Постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 года № 162), то есть ограничение труда женщин на указанных работах осуществляется наиболее кардинальным способом. Однако вопрос о путях и способах ограничения применения труда женщин в неблагоприятных для их здоровья условиях, включая запрещение применения их труда в таких условиях, в части 1 статьи 253 ТК не нашел отражения, в связи с чем содержание понятия ограничения применения труда в указанных условиях осталось не раскрытым. С учетом сказанного представляется целесообразным дополнить текст части 1 статьи 253 ТК положением о том, что ограничение применения труда женщин на указанных работах осуществляется путем запрещения применения их труда на этих работах либо путем сокращения времени выполнения ими работы во вредных и (или) опасных условиях труда, а также в неблагоприятных природно-климатических условиях, и другими способами.

К числу других помимо названных способов ограничения труда женщин в неблагоприятных для их здоровья условиях можно отнести снижение доли рабочих мест с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, на которых заняты женщины, что предусматривается в разделе 3 Концепции демографической политики Российской Федерации[[24]](#footnote-24). Причем выявление и переоборудование таких рабочих мест или их ликвидация могут оказаться весьма эффективными мерами улучшения труда женщин, поскольку они будут осуществляться с участием и под контролем представительных органов работников. Внесение данного дополнения в текст части 1 статьи 253 ТК потребует соответствующего уточнения также формулировки части 3 названной статьи, где речь идет о перечнях работ, на которых применение труда женщин ограничивается, и о порядке их утверждения. Дело в том, что порядок утверждения этих перечней при наличии различных способов ограничения применения труда женщин в неблагоприятных условиях не может быть единым. Например, планы уменьшения доли рабочих мест с неблагоприятными для применения труда женщин условиями путем их переоборудования или ликвидации непосредственно в организациях найдут закрепление в коллективных договорах и соглашениях.

Ограничение труда женщин на тяжелых работах осуществляется также и путем запрещения применения их труда на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы (ч. 2 ст. 253 ТК). 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 ст. 253 ТК). Однако до настоящего времени применяются нормы допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную, утвержденные Постановлением Совета Министров - Правительства РФ от 6 февраля 1993 г. № 105[[25]](#footnote-25). Данные нормы дифференцируются в зависимости от характера работы. Например, при подъеме и перемещении тяжестей постоянно в течение рабочей смены предельно допустимая масса груза не может превышать 7 кг. Если подъем и перемещение тяжестей чередуются с другой работой (до двух раз в час), то предельно допустимая масса груза не может превышать 10 кг. В массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки, а при перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать 10 кг. При утверждении указанных норм не было принято во внимание, что, согласно части 3 статьи 160 действующего в то время Кодекса законов о труде, запрещались не подъем и перемещение тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы, а переноска и передвижение тяжестей, превышающих такие нормы. Между тем «перемещение тяжестей» и «переноска тяжестей» - это не одинаковые понятия. Исходя из толкового словаря, под перемещением тяжестей следует понимать их переложение с одного места на другое, а под переноской - их перемещение в другое место через какое-нибудь пространство[[26]](#footnote-26), то есть более тяжелую работу. Согласно пункту 16 Рекомендации МОТ № 128 (1967 г.) о максимальном грузе, допустимом для переноски одним трудящимся, насколько это возможно, взрослые трудящиеся женщины не должны назначаться для регулярной переноски тяжестей вручную. С учетом сказанного ч. 2 ст. 253 целесообразно дополнить положением о том, что женщины не должны назначаться на работы, связанные с регулярной переноской тяжестей вручную.

Что касается новых, предельно допустимых норм нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную, подлежащих утверждению в соответствии с ч. 3 ст. 253 ТК, то при определении дифференцированных норм в зависимости от характера работы целесообразно (если ч. 2 этой статьи будет запрещать регулярную переноску тяжестей женщинам) выделить отдельную рубрику «Подъем и переноска тяжестей при чередовании с другой работой», предусмотрев в ней (с учетом мнения медиков) более низкие нормы по сравнению с нормами, установленными для случаев нерегулярного подъема и перемещения тяжестей. Представляется также, что новые предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме, переноске и перемещении тяжестей необходимо дифференцировать и в зависимости от их возраста, поскольку, по данным медиков, в разном возрасте они обладают неодинаковой мышечной силой. Например, в возрасте 20 лет мышечная сила женщин составляет 65% физической силы мужчины, а в 55 лет - только 54% силы мужчины соответствующего возраста[[27]](#footnote-27).

Помимо норм законодательства о труде, направленных на охрану здоровья всех работающих женщин, трудовое законодательство включает также специальные нормы права об охране труда беременных женщин, женщин, родивших детей, и нормы о создании им условий для выполнения функции материнства. Такие нормы устанавливаются трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в связи с психофизиологическими особенностями их организма, характером и условиями труда и другими основаниями. Так, в целях обеспечения благоприятных условий труда для беременных женщин им 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 работе (ч. 1 ст. 254 ТК). До предоставления 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 (ч. 2 ст. 254 ТК). Закрепленные в ч. 1 и 2 ст. 254 ТК правовые средства обеспечения безопасных условий труда для беременных женщин согласуются с содержанием статьи 5 Директивы Совета Европейского сообщества 92/85/EEC[[28]](#footnote-28) и не нуждаются в кардинальном изменении. Вместе с тем в соответствии с данной статьей Директивы ч. 1 ст. 254 ТК можно было бы дополнить положением, допускающим возможность сокращения им продолжительности рабочего времени. Кроме того, в соответствии со ст. 4 названной Директивы в ч. 1 ст. 254 ТК можно было бы дополнительно предусмотреть, что оценка характера вредных производственных факторов и степень воздействия этих факторов на беременных женщин, а также их информирование о результатах оценки возлагается на работодателя. Это позволит беременным женщинам быть более информированными, какой опасности они подвергают собственное здоровье и здоровье будущего ребенка. В частности, 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 (ч. 4 ст. 254 ТК). Однако многие беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, не пользуются предоставленными им законом гарантиями. Боясь потерять рабочее место, они продолжают работать в неблагоприятных условиях до отпуска по беременности и родам и даже до наступления родов либо приступают к такой работе по окончании отпуска по беременности и родам, когда ребенок не достиг еще возраста полутора лет. Подобная ситуация может еще больше осложниться, если закрепить в законодательстве, как это предлагается некоторыми специалистами, порядок гибкого использования женщинами дородового отпуска в пределах его максимальной (70 - 84 календарных дня) и минимальной продолжительности (30 дней до родов), исходя из интересов семьи[[29]](#footnote-29). При таком подходе здоровье самих женщин и их потомства во внимание не принимается. Кроме того, необходимо отметить, что Конвенция МОТ № 183 (2000 г.) об охране материнства в отличие от Конвенции МОТ № 103 об охране материнства (пересмотренной в 1952 г.), допускающей гибкое использование дородового отпуска, от такого порядка отказалась. Тем более недопустимыми следует признать случаи, когда женщины отказываются от использования отпуска по беременности и родам. Этот отпуск является отпуском сугубо целевого назначения, и работодатель не должен допускать женщин в период такого отпуска к работе. Однако ТК РФ не содержит подобного запрета, что позволило Минздравсоцразвития России легализовать указанную практику. Так, пунктом 48 нового Порядка выдачи медицинскими организациями листков нетрудоспособности[[30]](#footnote-30), предусматривается, что в случае, когда женщина при обращении в медицинскую организацию в установленный срок отказывается от получения листа нетрудоспособности для предоставления ей отпуска по беременности и родам, ее отказ фиксируется в данной медицинской организации.

Формированию такой практики способствуют и формулировки части 1 и 4 статьи 254 ТК, из которых следует, что перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей грудного возраста, в соответствии с медицинским заключением производится по их заявлению, то есть по их усмотрению. Поэтому данную формулировку целесообразно уточнить и предусмотреть, как и для остальных работников, подлежащих переводу на другую работу в соответствии с медицинским заключением (часть 1 статьи 73 ТК), что указанные женщины переводятся на другую работу не по их заявлению, а с их письменного согласия. Такая формулировка исключает при наличии медицинского заключения о переводе усмотренческое поведение беременных женщин и матерей, имеющих детей грудного возраста, занятых в неблагоприятных условиях, и в то же время не снимает с работодателя обязанности по улучшению условий их труда. Кроме того, данная формулировка будет означать, что беременные женщины вправе оценивать характер предлагаемой им работы.

Как показала практика прошлых лет, наиболее удачной формой рационального трудоустройства беременных женщин явился их перевод на специально созданные для этих целей рабочие места, специальные участки и в цеха. При создании специальных цехов и участков можно было бы руководствоваться требованиями, которым должны отвечать такие рабочие места, закрепленными в Дополнениях к Межотраслевым требованиям по научной организации труда, производства и управления, утвержденных Госкомтрудом СССР, Государственным комитетом СССР по науке и технике и Госстроем СССР 29 февраля 1988 г.[[31]](#footnote-31).

В соответствии с названными Межотраслевыми требованиями специальные участки и цеха должны размещаться только в помещениях с естественным освещением и естественным воздухообменом; высота помещения - не менее 3 метров; пол теплый и нескользкий и т.д. Соответствующие требования предъявляются также к организации рабочих мест, технологическим процессам, оснащению комнат отдыха и помещений для гимнастики, санитарно-гигиенического и бытового обслуживания.

Следует отметить, что Постановлением Верховного Совета СССР от 10 апреля 1990 года «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, охране материнства и детства, укреплению семьи»[[32]](#footnote-32) на руководителей объединений, предприятий и организаций возлагалась обязанность определять рабочие места и виды работ, на которые могут переводиться беременные женщины либо которые могут выполняться ими на дому, а также создавать специальные участки (цеха) для применения их труда или создавать в этих целях производства или цеха на долевых началах.

В настоящее время подобной норме можно было бы придать рекомендательный характер (на уровне Правительства РФ или Минздравсоцразвития России), а меры по ее реализации закреплять в региональных программах по охране труда, в отраслевых (межотраслевых) соглашениях, коллективных договорах.

Для работодателей, осуществляющих организацию таких рабочих мест, цехов и участков, могли бы предоставляться соответствующие льготы (при получении ссуд, аренде помещений, уплате налогов и т.д.).

Особенность закрепленных в статье 254 ТК правовых средств по улучшению условий труда беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до полутора лет, а также предлагаемых дополнительных средств защиты их права на безопасные условия труда состоит в том, что они направлены не только на ослабление или устранение воздействия на женщин неблагоприятных производственных факторов, но и факторов самого процесса труда - его излишней тяжести и напряженности, характеризующейся эмоциональными нагрузками, степенью монотонности, режимом работы.

Одним из элементов устанавливаемого в соответствии со статьей 100 ТК РФ режима рабочего времени в организациях является определение продолжительности ежедневной работы (смены). Кроме того, при установлении режима работы для отдельных категорий работников в силу закона должна соблюдаться установленная для них ежедневная продолжительность рабочего времени (статья 94 ТК РФ). Однако ежедневная продолжительность рабочего времени для беременных женщин и матерей, имеющих детей грудного возраста, не относящихся к указанным в статье 94 ТК категориям работников, никакими пределами не ограничена. Поэтому возникший пробел в трудовом законодательстве целесообразно устранить и закрепить в данной статье также предельную продолжительность ежедневной работы и для беременных женщин, и для женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет. Представляется, что предельная продолжительность их ежедневной работы не должна превышать 7 - 8 часов[[33]](#footnote-33). Причем норму такого содержания целесообразно закрепить в статье 94 ТК, поскольку соответствующие гарантии для беременных женщин и матерей, касающиеся продолжительности их работы, предусматриваются в первую очередь в статьях о рабочем времени (статьи 93, 96, 99 ТК).

Включение в статью 94 ТК нормы о предельной продолжительности ежедневной работы беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до полутора лет, особое значение будет иметь для упорядочения их работы по совместительству, что представляется крайне необходимым.

В целях обеспечения беременным женщинам и женщинам, имеющим детей раннего возраста, благоприятного режима работы и охраны их здоровья законодательство о труде традиционно запрещало привлекать их к сверхурочным работам. В настоящее время запрещение привлекать к сверхурочным работам распространяется только на беременных женщин (часть 5 статьи 99 ТК). Что касается женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, то они в отдельную категорию не обособляются, а включаются в число женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет. В отношении этих женщин часть 5 статьи 99 ТК и часть 2 статьи 259 ТК предусматривают, что они могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Указанная норма не согласуется с международным законодательством. В частности, данная норма противоречит Рекомендации МОТ № 95 (1952 г.) об охране материнства, которая в целях охраны здоровья женщин предусматривает, что беременные женщины и женщины, кормящие грудных детей, не должны привлекаться к сверхурочной работе (подпункт 1 пункта 5 Рекомендации). Поэтому наряду с беременными женщинами к сверхурочным работам не должны привлекаться также женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет.

Наряду с совершенствованием законодательства о рабочем времени беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, для обеспечения оптимального режима их работы необходимо также внесение некоторых изменений и дополнений в нормативные положения, касающиеся времени их отдыха. В частности, согласно подпункту 1 пункта 5 Рекомендации МОТ № 95 (1952) об охране материнства, национальное законодательство должно предусматривать такой порядок распределения рабочего времени беременных женщин и кормящих матерей, который предусматривал бы предоставление им достаточных перерывов для отдыха. Однако специальные перерывы для отдыха Трудовым кодексом им не установлены. Между тем из содержания статьи 17 Директивы Совета Европейского союза от 30 ноября 1989 г. № 89/654/EEC также следует, что такие перерывы должны предоставляться.

С учетом сказанного представляется, что подобное правило целесообразно включить в статью 109 ТК, посвященную специальным перерывам для обогревания и отдыха, либо дать в качестве самостоятельной статьи, поместив ее как норму, направленную на улучшение условий труда беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до полутора лет, после статьи 254 ТК. Перерывы, предоставляемые женщинам в соответствии со статьей 258 для кормления детей в возрасте до полутора лет, имеют иное целевое назначение и не могут считаться перерывами для отдыха.

Существенная роль в защите материнства международными актами отводится необходимости запрещения национальным законодательством увольнения женщин по инициативе работодателя со дня, когда он извещается врачебным заключением о беременности женщины и до истечения по меньшей мере одного месяца по окончании отпуска по беременности и родам[[34]](#footnote-34).

Согласно российскому трудовому законодательству, традиционно запрещалось увольнение по инициативе работодателя беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (часть 2 статьи 170 КЗоТ). Такой запрет не распространялся только на женщин, с которыми заключался срочный трудовой договор, поскольку трудовой договор расторгался с ними не по инициативе работодателя. При этом указанные женщины оказывались социально незащищенными, так как в создавшейся ситуации поиск работы для них, особенно для беременных женщин, весьма затруднителен. Поэтому ТК РФ установил им дополнительную гарантию, предусмотрев, что 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 (часть 2 статьи 261 ТК в ред. 2001 г.). Применение этой нормы на практике ставило работодателя в затруднительное положение в тех случаях, когда трудовой договор заключался с женщиной на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и этот работник досрочно возвращался на работу, а у работодателя не имелось возможности предоставить беременной женщине другую работу. В связи с этим возникла необходимость внесения в статью 261 ТК дополнения, разрешающего работодателю расторгнуть трудовой договор с беременной женщиной при условии, что им приняты все возможные меры к ее трудоустройству. Однако при внесении в данную статью подобного уточнения Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ[[35]](#footnote-35) не только дополнил статью 261 ТК новой частью 3, разрешающей увольнение указанной категории женщин, но и существенно изменил прежнюю редакцию части 2 этой статьи. Так, новая редакция части 2 статьи 261 ТК предусматривает, что в случае истечения срочного трудового договора в период беременности работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. 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, предоставлять 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 работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности. Обращает на себя внимание тот факт, что данная формулировка не отвечает на вопрос о том, с какого момента при соответствующем варианте окончания беременности работодатель может уволить женщину, трудовой договор с которой продлевался до окончания беременности, например женщину, родившую ребенка. Вместо закрепления общего правила, определяющего момент увольнения женщины, трудовой договор с которой продлевался до окончания беременности, ч. 2 ст. 261 акцентирует внимание на частном случае, когда женщина продолжает работать после окончания беременности, и наделяет работодателя правом расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

С учетом сказанного представляется целесообразным часть 2 статьи 261 ТК изложить в новой редакции, закрепляющей общее правило и исключение из этого правила. В частности, предусмотреть, что срок действия трудового договора продлевается не до окончания беременности, а до окончания отпуска по уходу за ребенком до полутора лет. При этом установить правило, согласно которому женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания отпуска по уходу за ребенком до полутора лет, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, представлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. При окончании беременности до наступления у женщины права на отпуск по беременности и родам (при выкидыше, операции по прерыванию беременности и др.) увольнение ее в связи с окончанием беременности допускается по окончании ее временной нетрудоспособности. Увольнение производится в недельный срок после окончания отпуска по беременности и родам или по окончании временной нетрудоспособности в других случаях.

Российское законодательство по вопросу о размере пособия за время отпуска по беременности и родам в целом согласуется с международными актами. В соответствии с п. 1 ст. 11 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию»[[36]](#footnote-36) пособие по беременности и родам выплачивается застрахованной женщине в размере 100% среднего заработка.

Таким образом, регламентацию прав работающих женщин в Российской Федерации можно назвать удовлетворительной и требующей адекватной доработки законодателем в связи с выявленными пробелами:

1. часть первую статьи 253 ТК РФ изложить в следующей редакции:

«Ограничивается (запрещается либо сокращается время выполнения) 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»;

2. дополнить ч. 2 ст. 253 ТК РФ положением о том, что женщины не должны назначаться на работы, связанные с регулярной переноской тяжестей вручную;

3. в части 3 ст. 253 ТК РФ при определении дифференцированных норм в зависимости от характера работы целесообразно (если ч. 2 этой статьи будет запрещать регулярную переноску тяжестей женщинам) выделить отдельную рубрику «Подъем и переноска тяжестей при чередовании с другой работой», предусмотрев в ней (с учетом мнения медиков) более низкие нормы по сравнению с нормами, установленными для случаев нерегулярного подъема и перемещения тяжестей;

4. часть 1 ст. 254 ТК изложить в следующей редакции:

«Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо сокращается продолжительность рабочего времени либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе. Оценка характера вредных производственных факторов и степень воздействия этих факторов на беременных женщин, а также их информирование о результатах оценки возлагается на работодателя»;

5. уточнить формулировку ч. 4 ст. 254 ТК РФ и предусмотреть, как и для остальных работников, подлежащих переводу на другую работу в соответствии с медицинским заключением (часть 1 статьи 73 ТК), что беременные женщины переводятся на другую работу не по их заявлению, а с их письменного согласия;

6. закрепить в статье 94 ТК РФ предельную продолжительность ежедневной работы и для беременных женщин, и для женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

7. распространить запрет на привлечение к сверхурочным работам (ч. 5 ст. 99 ТК РФ) на женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;

8. включить в статью 109 ТК РФ, посвященную специальным перерывам для обогревания и отдыха, специальные перерывы для отдыха беременных женщин и кормящих матерей.

3 ПРАКТИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ РЕАЛИЗАЦИИ ЖЕНЩИНАМИ – РАБОТНИЦАМИ ПРИНАДЖЕЖАЩИХ ИМ ПРАВ

3.1 Проблемы нарушения прав женщин при приеме на работу и в процессе осуществления трудовой деятельности

Законодатель запрещает необоснованный отказ в заключении трудового договора (ст. 64 ТК РФ). Необоснованным признается отказ по дискриминационным причинам (в связи с беременностью женщины или наличием у нее детей, принадлежностью к определенной национальности, социальным положением и проч.), а также отказ в заключении трудового договора с работником, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя.

Необоснованный отказ в приеме на работу женщины по мотивам ее беременности преследуется в уголовном порядке и в соответствии со ст. 145 Уголовного кодекса РФ[[37]](#footnote-37) наказывается штрафом в размере до 200 тыс. рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 18 месяцев либо обязательными работами на срок до 360 часов.

На практике работодатель, приняв решение не заключать трудовой договор с тем или иным соискателем, обычно не афиширует причины своего отказа (особенно если они носят дискриминационный характер). Законом предусмотрено право соискателя работы потребовать от работодателя изложения в письменной форме причин отказа заключить трудовой договор. Однако соискатели работы редко используют данное право. Не сложился в судебной практике и подход к тому, насколько подробным и мотивированным должен быть ответ работодателя. Ситуация усугубляется тем, что многие работодатели целенаправленно подбирают тех или иных сотрудников, формулируют конкретные требования к их образованию, опыту работы и прочим деловым качествам, размещая соответствующую информацию на своем официальном сайте или в кадровых агентствах, и тем самым формируют определенные ожидания у соискателей работы. Соискатели, формально соответствующие всем перечисленным требованиям, но столкнувшиеся с отказом работодателя заключить договор без объяснения каких-либо веских причин (связанных с деловыми качествами соискателя), составляют значительную долю в общем числе тех граждан, которые оспаривают в судах необоснованный отказ в приеме на работу.

В соответствии со [ст. 64](consultantplus://offline/ref=726589C02303FFECFE09CA977B6C86E3C99B8E30ABA3C1F1A56DDB5F6946E9CD4B3AD335P0vBM) ТК РФ необоснованный отказ в приеме на работу может быть обжалован в суд. Вполне очевидно, что речь идет не о подаче жалобы в порядке [гл. 25](consultantplus://offline/ref=726589C02303FFECFE09CA977B6C86E3C89B8E37AAA3C1F1A56DDB5F6946E9CD4B3AD6340893D0PFvEM) ГПК РФ (поскольку действия работодателя не носят властного характера), а об оспаривании с помощью иска необоснованного отказа в приеме на работу, включая предъявление требований к работодателю о возмещении причиненных убытков и компенсации морального вреда.

В гражданском праве для разрешения «преддоговорных» конфликтов предусмотрен такой способ защиты, как требование о понуждении заключить договор ([п. 4 ст. 445](consultantplus://offline/ref=726589C02303FFECFE09CA977B6C86E3C8978236AFA3C1F1A56DDB5F6946E9CD4B3AD6340B92DEPFvBM) ГК РФ). Верховный Суд РФ, рассматривая проблему о возможности предъявления аналогичного иска работником к работодателю при необоснованном отказе в приеме на работу, сослался на положения ст. ст. 8, 34 и 35 Конституции РФ (о свободе экономической деятельности, самостоятельности работодателя в принятии кадровых решений) и отсутствие в [ТК](consultantplus://offline/ref=726589C02303FFECFE09CA977B6C86E3C99B8E30ABA3C1F1A56DDB5FP6v9M) РФ норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности немедленно по мере их возникновения, после чего сделал вывод, что заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя. При рассмотрении споров о необоснованном отказе в приеме на работу судам было рекомендовано проверять, делалось ли работодателем предложение об имеющихся у него вакансиях (сообщение о вакансиях в органы службы занятости, объявление в газете, по радио и т.п.), велись ли переговоры о приеме на работу с конкретным лицом и по каким основаниям ему было отказано в заключении трудового договора. В случае если работодатель отказал в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами данного работника, такой отказ следует считать обоснованным. Под деловыми качествами работника суд предложил понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (наличие определенной профессии, специальности, квалификации) и личностных качеств (состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли)[[38]](#footnote-38).

Вопрос о том, каковы последствия необоснованного отказа гражданину в приеме на работу - вправе ли указанный гражданин понуждать работодателя к заключению с ним трудового договора или требовать признания трудового договора заключенным, - остался, к сожалению, без ответа.

В отличие от гражданского, трудовое законодательство не содержит института заключения договора в обязательном порядке. Трудовой [кодекс](consultantplus://offline/ref=726589C02303FFECFE09CA977B6C86E3C99B8E30ABA3C1F1A56DDB5FP6v9M) РФ также не предусматривает возможность субсидиарного применения норм гражданского права к трудовым отношениям (даже в интересах работника)[[39]](#footnote-39). Между тем обращение к нормам гражданского права позволило бы решить обозначенную проблему. Предположим, работодатель сделал публичное объявление о наличии вакансии (о поиске специалиста для выполнения определенной работы), указал требуемые профессиональные качества работника и проч. Подобное объявление следует рассматривать как публичную оферту, т.е. предложение заключить трудовой договор с первым, кто обратится к работодателю с заявлением о приеме на работу и будет соответствовать условиям замещения вакантной должности ([п. 2 ст. 437](consultantplus://offline/ref=726589C02303FFECFE09CA977B6C86E3C8978236AFA3C1F1A56DDB5F6946E9CD4B3AD6340B92D0PFvCM) ГК РФ). В свою очередь, заявление соискателя, удовлетворяющего всем объявленным требованиям, о приеме на работу выступает акцептом публичной оферты работодателя и знаменует собой заключение трудового договора[[40]](#footnote-40).

Реализация норм о недопущении отказа в приеме на работу по мотивам беременности и наличия детей на практике весьма затруднительна. Точнее, затруднительно доказывание данного мотива при отказе в приеме работу. Например, на вакантную должность претендует беременная женщина. Работодатель должен помнить, что беременность не является основанием для отказа женщине в трудоустройстве, но если беременная женщина не соответствует требованиям, предъявляемым к кандидату, ее можно не принимать на работу. Зачастую, особенно на ранних сроках беременности, практически невозможно определить, что женщина ждет ребенка. Этот факт может «всплыть» при привлечении женщины к работам в ночное время, к сверхурочным работам или станет заметным с течением времени. Сама женщина-соискатель, как правило, старается не доводить эту информацию до работодателя при устройстве на работу, а если работодатель, задав наводящий вопрос, откажет в дальнейшем трудоустройстве, этот отказ может быть обжалован в судебном порядке.

Следует отметить, что при приеме на работу для беременных женщин запрещается устанавливать испытание. Это запрещение содержится в [ст. 70](consultantplus://offline/ref=D85FA46F2C4CBA02DCCA723958B2711870460CC3668EED5C72233FD595A3892EDEFBD6DFN81EB) ТК РФ.

Действующее 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 связано с 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.

Так, жительница г. Северодвинска С. получила направление от центра занятости населения для трудоустройства в МДОУ «Детский сад «Катюша» г. Северодвинска. Заведующая учреждением Л. обещала принять ее на работу младшим воспитателем, но, как только женщина сообщила о своей беременности, руководитель отказала ей в трудоустройстве. С. обратилась в прокуратуру с соответствующим заявлением. По результатам проверки, прокурором г. Северодвинска было вынесено постановление о направлении материалов проверки руководителю Северодвинского городского отдела Следственного управления Следственного комитета при прокуратуре РФ по Архнгельской области для решения вопроса об уголовном преследовании.

Приговором суда Л. признана виновной в совершении преступления и ей назначено наказание в виде штрафа в размере 50 000 руб. с лишением права занимать руководящие должности в детских муниципальных учреждениях сроком на 2 года[[41]](#footnote-41).

Однако, следует отметить, что это единичный случай назначения уголовного наказания за указанное преступление при массовых отказах в приеме на работу, истинной причиной которых является беременность соискателя или наличие детей у претендента на вакантную должность.

Также сложная ситуация рассмотрена судьей Архангельского областного суда Л.В. Щеголихиной в Справке по результатам обобщения судебной практики по делам о восстановлении на работе за второе полугодие 2002 года по Архангельской области[[42]](#footnote-42).

Поводом для перевода работника на другую работу по состоянию здоровья и, как следствие, увольнения при невозможности такого перевода, является именно нуждаемость работника в предоставлении другой работы в соответствии с медицинским заключением.

Так судебная коллегия, соглашаясь с решением Октябрьского районного суда по спору между Л. и ООО «Стандарт Консалтинг» указала следующее. Поводом к увольнению истицы по п.8 ст.77 ТК РФ послужило то обстоятельство, что она отказалась от предложенного ей перевода с занимаемой должности менеджера по обучению на должность уборщицы служебных помещений (вахтера), который был предложен ей по инициативе администрации в связи с её беременностью.

Разрешая спор в этой части, суд исходил из того, что перевод на другую работу беременных женщин может иметь место в том случае, если эта работница нуждается в таком переводе по состоянию здоровья и в соответствии с медицинским заключением и согласна на такой перевод, а указанных медицинских рекомендаций истице не давалось и оснований у администрации для поручения ей другой работы, перевода её на неквалифицированную работу не имелось.

Кроме того, в соответствии со ст. 254 ТК РФ беременным женщинам предоставлена дополнительная гарантия, согласно которой до решения, вопроса о предоставлении работнице другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов (в соответствие с медицинским заключением или по её заявлению) по любым причинам, в том числе при её отказе от предложенной работы, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя, т.е. законодатель не предусматривает вообще возможность для работодателя расторгнуть в этом случае заключенный с ней трудовой договор.

Таким образом, правоприменительная практика в сфере защиты прав женщин при приеме на работу и в процессе осуществления трудовой деятельности является противоречивой.

Отсутствие единообразия судебной практики обусловлено довольно размытыми критериями дискриминации женщин в сфере труда.

Так, например, практически невозможно доказать такой мотив отказа в приеме на работу, как беременность. Кроме того, законом не регламентированы последствия (для соискателя) необоснованного отказа в приеме на работу. Не ясно, может ли соискатель требовать заключения с ним трудового договора, если основания отказа в приеме на работу противоречат положениям ТК РФ или трудовой договор в таком случае должен быть признан заключенным. В действительности подобные споры заканчиваются санкциями для работодателя и компенсацией морального вреда для соискателя.

Названные пробелы должны быть ликвидированы законодателем как можно быстрее. Только так гарантии, предоставленные женщинам ТК РФ будут действительно обеспечивать их права в сфере труда.

Необходимо законодательно урегулировать последствия необоснованного отказа в приеме на работу женщины: регламентировать либо понуждение работодателя к заключению трудового договора либо признание трудового договора заключенным

3.2 Проблемы нарушения прав женщин при расторжении трудового договора

Наряду с общими положениями, регламентирующими порядок расторжения трудового договора, в ТК РФ предусмотрены нормы, определяющие специфику увольнения женщин и работников, имеющих детей.

ТК РФ устанавливает общий запрет на расторжение трудового договора с беременными женщинами по инициативе работодателя (это положение также является существенной гарантией), за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем (статья 261 ТК РФ).

Конституционный Суд Российской Федерации отказал в принятии к рассмотрению запроса Советского районного суда города Красноярска о проверке конституционности части 1 статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации, отметив, что норма, содержащаяся в части 1 статьи 261 ТК РФ, не может рассматриваться как устанавливающая несоразмерное ограничение прав работодателей[[43]](#footnote-43).

М. обратилась в суд с иском к Межрайонной инспекции Федеральной налоговой службы о восстановлении на работе в должности государственного налогового инспектора отдела с налогоплательщиками, о взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и взыскании компенсации морального вреда. Суду пояснила, что считает незаконным свое увольнение, как не выдержавшей испытательный срок после перевода, потому что работодатель не имел права устанавливать ей испытательный срок после перевода на другую работу. Кроме того, увольнение является незаконным, потому что в момент увольнения и на сегодняшний день М. является беременной, о чем она предупреждала отдел кадров и лично руководителя инспекции. Суд, исследовав обстоятельства дела, пришел к выводу об обоснованности вывода работодателя о неудовлетворительном результате испытания М., что в силу правил статьи 71 ТК РФ и подпункта 2 пункта 7 статьи 27 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»[[44]](#footnote-44) является основанием к увольнению М. Но при этом М. подлежит восстановлению на работе в силу правил статьи 261 ТК РФ. Утверждение ответчика о том, что работодателю на день увольнения М. не было достоверно известно о ее беременности, не имеет значения по существу рассматриваемого иска. Решением суда М. была восстановлена на работе, взыскана заработная плата за время вынужденного прогула. Кассационной инстанцией решение суда первой инстанции оставлено без изменения[[45]](#footnote-45).

В параграфе 2.2 выпускной квалификационной работы говорилось о несовершенстве конструкции абзаца 2 статьи 261 ТК РФ: «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. 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, предоставлять 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 работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности». Обращает на себя внимание тот факт, что данная формулировка не отвечает на вопрос о том, с какого момента при соответствующем варианте окончания беременности работодатель может уволить женщину, трудовой договор с которой продлевался до окончания беременности, например женщину, родившую ребенка. Вместо закрепления общего правила, определяющего момент увольнения женщины, трудовой договор с которой продлевался до окончания беременности, ч. 2 ст. 261 акцентирует внимание на частном случае, когда женщина продолжает работать после окончания беременности, и наделяет работодателя правом расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

С учетом сказанного представляется целесообразным часть 2 статьи 261 ТК изложить в новой редакции, закрепляющей общее правило и исключение из этого правила. В частности, предусмотреть, что срок действия трудового договора продлевается не до окончания беременности, а до окончания отпуска по уходу за ребенком до полутора лет. При этом установить правило, согласно которому женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания отпуска по уходу за ребенком до полутора лет, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца до окончания беременности, представлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. При окончании беременности до наступления у женщины права на отпуск по беременности и родам (при выкидыше, операции по прерыванию беременности и др.) увольнение ее в связи с окончанием беременности допускается по окончании ее временной нетрудоспособности. Увольнение производится в недельный срок после окончания отпуска по беременности и родам или по окончании временной нетрудоспособности в других случаях.

Приведенное предложение необходимо подтвердить судебной практикой.

Так, А. обратилась в суд с иском к Холмогорскому районному узлу связи государственного учреждения - Холмогорский РУПС УФПС Архангельской области о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда и пособия на ребенка, ссылаясь на незаконность своего увольнения с работы по п. 2 ст. 77 ТК РФ - истечение срока трудового договора, считая, что в силу ст. 261 ТК РФ уволена незаконно, т.к. находилась в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до полутора лет. Суд первой инстанции отказал в удовлетворении заявленных требований. Судебная коллегия нашла решение суда правильным по следующим основаниям:

В соответствии с п. 2 ст. 77 ТК РФ, основанием прекращения трудового договора является истечение срока трудового договора (п. 2 ст. 58). Как установлено судом, со 2 октября 2000 г. А. была принята на работу в Холмогорский РУПС техничкой на период болезни М., а с 19 октября 2000 г. переведена оператором связи 2-го класса на главную кассу на период отпуска по уходу за ребенком Т. 15 августа 2002 г. Т. обратилась с заявлением о прекращении отпуска по уходу за ребенком до 3 лет, и на основании приказа она приступила к работе в должности оператора связи 2-го класса на главную кассу РУПС, а истица приказом от 18.08.2002 уволена с этой должности по п. 2 ст. 77 ТК РФ - окончание срока договора в связи с выходом на работу основного работника Т. При таких обстоятельствах суд пришел к правильному выводу о законности и обоснованности увольнения А. с работы, поскольку с ней был заключен срочный трудовой договор на период нахождения Т. в отпуске по уходу за ребенком и, в соответствии с ч. 3 ст. 79 ТК РФ, такой трудовой договор расторгается с выходом этого работника на работу, а гарантии, предусмотренные ст. 261 ТК РФ, на истицу не распространяются. Является несостоятельной, по мнению кассационной инстанции, и ссылка кассационной жалобы на ч. 3 ст. 261 ТК РФ, т.к. указанная норма Закона не допускает прекращение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, только по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ (с рядом исключений)), а с истицей расторгнут срочный трудовой договор по истечении его срока на основании п. 2 ст. 77, ст. 79 ТК РФ. В случае истечения срочного трудового договора ст. 261 ТК РФ предусматривает лишь гарантию для женщин в период беременности, в связи с которой работодатель обязан продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам (ч. 2). Между тем, как следует из материалов дела, А. родила сына 17 октября 2001 г., и, соответственно, гарантия, предусмотренная ч. 2 ст. 261 ТК РФ, на истицу также не распространяется. Решение Холмогорского районного федерального суда Архангельской области от 26.09.2002 было оставлено без изменения, а кассационная жалоба А. без удовлетворения[[46]](#footnote-46).

Налицо социальная несправедливость действующей нормы. С учетом вышеизложенного представляется целесообразным часть 2 статьи 261 ТК изложить в следующей редакции:

«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 отпуска по уходу за ребенком до полутора лет. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца до окончания беременности, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. При окончании беременности до наступления у женщины права на отпуск по беременности и родам (при выкидыше, операции по прерыванию беременности и др.) увольнение ее в связи с окончанием беременности допускается по окончании ее временной нетрудоспособности.

Увольнение производится в недельный срок после окончания отпуска по беременности и родам или по окончании временной нетрудоспособности в других случаях».

Необходимо также отметить несовершенство восстановительно-компенсационной функции правосудия по делам, связанным с незаконным увольнением беременных женщин. Так, Ч. обратилась в суд с иском к ветеринарному центру СГМУ о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда в размере 100000 руб. В обоснование иска сослалась на то, что она работала в ветеринарном центре СГМУ ветеринарным врачом с 29.10.1999. Была уволена с работы с 14.06.2002 по п. 5 ст. 81 ТК РФ за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин и наличие не снятого ранее наложенного дисциплинарного взыскания. Полагает, что меры дисциплинарного взыскания, послужившие основанием для увольнения с работы, к ней применены необоснованно. Фактически она была уволена с нее за то, что требовала выплаты задолженности по заработной плате. Кроме этого, ею руководитель ветеринарного центра 07.06.2002 был поставлен в известность о том, что она беременна, но на прием в этот день ко врачу не отпустил, в результате чего его действиями был причинен ущерб здоровью. Суд восстановил Ч. на работе в должности ветеринарного врача ветеринарного центра СГМУ и взыскал с Северного государственного медицинского университета в пользу Ч. заработную плату за время вынужденного прогула в сумме 5435 руб. 36 коп. и в качестве компенсации морального вреда 1000 руб. Всего 6435 руб. 36 коп. Ответчик с данным решением не согласился. В кассационной жалобе его представитель просит о его отмене в части изыскания в пользу Ч. компенсации морального вреда. При этом обращает внимание на то, что нарушений закона при увольнении истицы с работы администрацией допущено не было. Каких-либо заявлений о беременности на момент увольнения Ч. не делала и не представила соответствующих медицинских документов.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, судебная коллегия сочла решение суда правильным по следующим основаниям. Согласно п. 5 ст. 81 ТК РФ, трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. Разрешая спор, суд пришел к выводу о наличии у Ч. нарушений трудовой дисциплины, дающих право для увольнения с работы по приведенной выше норме закона, но посчитал ее увольнение незаконным, т.к. она являлась беременной. Судебная коллегия с выводами суда согласилась, посчитала их обоснованными и соответствующими исследованным в судебном заседании доказательствам.

Привлечение истицы к дисциплинарной ответственности за период работы врачом ветеринарного центра сторонами не обжалуется. Ч., будучи ознакомленной со своими служебными обязанностями и распоряжениями ветеринарного центра, систематически их нарушала.

Однако она на период увольнения с работы являлась беременной. Согласно ч. 1 ст. 261 ТК РФ, расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением ликвидации организации. Требования трудового законодательства, регулирующего труд женщин, при увольнении истицы с работы ответчиком соблюдены не были, поэтому истица восстановлена на ней обоснованно.

Т.к. увольнение истицы с работы произведено с нарушением закона, то в соответствии со ст. 237 ТК РФ она была вправе требовать возмещения морального вреда. Определяя его размер, суд учел конкретные обстоятельства дела, ухудшение состояния здоровья истицы, связанное с психикотравмирующей ситуацией на работе, что подтверждено представленной Ч. историей болезни. После увольнения истица была помещена в гинекологическое отделение Архангельской городской клинической больницы № 1 с угрозой выкидыша при беременности 6 - 7 недель, и ввиду невозможности сохранения ребенка ей была проведена операция. При таких обстоятельствах, по мнению кассационной инстанции, возмещение морального вреда в ее пользу произведено судом обоснованно[[47]](#footnote-47).

В данном случае, компенсация морального вреда, подлежащая возмещению истице, представляется несоразмерно низкой, по сравнению физическими и нравственным страданиями, которые истица должна была испытать в результате проведения операции по прерыванию беременности по медицинским показаниям. Кроме того, обращает на себя внимание тот факт, что истице не был компенсирован вред, причиненный здоровью (а вынужденное прерывание беременности, несомненно, причиняет вред здоровью).

В параграфе 1.2 выпускной квалификационной работы упоминалось о принципе гендерного равенства, которые необходимо закрепить принятием отдельного федерального закона. Гендер – это социальный аспект отношений между мужчинами и женщинами. Рассмотренный законопроект говорит о необходимости строгого соблюдения равноправия мужчин и женщин во всех сферах жизни. Проект закона предлагает запретить дискриминацию по гендерному признаку. То есть по признаку физиологического и социального пола.

Большой интерес в этой сфере представляет толкование положений части 4 статьи 261 ТК РФ Конституционным Судом Российской Федерации[[48]](#footnote-48).

Согласно части четвертой статьи 261 ТК РФ расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

Конституционность названного законоположения оспаривал гражданин А.Е. Остаев - отец троих малолетних детей, один из которых не достиг трехлетнего возраста, а другой является инвалидом. Жена заявителя, осуществляющая уход за детьми, не работает, а сам он 1 июня 2010 года был уволен с занимаемой должности по основанию, предусмотренному пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя). Полагая, что его увольнение 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. Суды первой и второй инстанции отказали Остаеву в удовлетворении заявленных требований.

Гражданин А.Е. Остаев усмотрел неконституционность части четвертой статьи 261 ТК РФ в том, что она не предоставляет отцу ребенка, не достигшего трехлетнего возраста, возможности пользоваться такими же гарантиями при увольнении по инициативе работодателя, какие предоставлялись бы в аналогичной ситуации матери этого ребенка, при том что Конституция РФ наделяет их равными правами и возлагает на них равные обязанности по содержанию и воспитанию детей. Лишение отца равного с матерью права на дополнительные гарантии при увольнении противоречит, по мнению заявителя, Конституции РФ, в том числе ее статьям 7 (часть 2), 19 и 38 (части 1 и 2), приводит к дискриминации по признаку пола, не согласуется с требованиями Конвенции МОТ «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» (пункт 1 статьи 1 и статья 4) и, кроме того, ставит многодетные семьи, в которых матери осуществляют уход за детьми в возрасте до трех лет и в трудовых отношениях не состоят, в неблагоприятное положение с точки зрения защиты от снижения жизненного уровня.

Конституционный суд РФ признал положение части четвертой статьи 261 ТК РФ не противоречащим Конституции РФ в той мере, в какой оно, запрещая увольнение по инициативе работодателя женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, устанавливает специальную (дополнительную) гарантию, направленную на обеспечение им равных с мужчинами возможностей в реализации конституционного права на труд и на достижение фактического равенства в сфере труда.

Однако, в то же время Конституционный Суд РФ признал положение [части четвертой статьи 261](consultantplus://offline/ref=E101968B3C9FF99A2236A9733E28ABB66518676E327BECF39B08AB7ED5D47A12DAD2D32F0AB9BEdET) ТК РФ не соответствующим Конституции РФ, ее статьям 7, 19, 37 (часть 1) и 38 (части 1 и 2), в той мере, в какой в системе действующего правового регулирования оно, запрещая увольнение по инициативе работодателя женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, и других лиц, воспитывающих детей указанного возраста без матери, исключает возможность пользоваться этой гарантией отцу, являющемуся единственным кормильцем в многодетной семье, воспитывающей малолетних детей, в том числе ребенка в возрасте до трех лет, где мать в трудовых отношениях не состоит и занимается уходом за детьми.

Рассмотренный случай является одним из немногих примеров расширительного толкования нормативно-правового акта по гендерному вопросу.

Как видно из приведенных примеров, судебная практика, по делам о нарушении прав женщин при приеме на работу, в процессе осуществления трудовой деятельности и при расторжении трудового договора, не является единообразной, что говорит о недостаточно корректном законодательном регулировании прав женщин в сфере труда.

Для устранения ряда проанализированных пробелов законодательства необходимо:

1. законодательно урегулировать последствия необоснованного отказа в приеме на работу женщины: регламентировать либо понуждение работодателя к заключению трудового договора либо признание трудового договора заключенным;

2. часть 2 статьи 261 ТК изложить в следующей редакции:

«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 отпуска по уходу за ребенком до полутора лет. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца до окончания беременности, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. При окончании беременности до наступления у женщины права на отпуск по беременности и родам (при выкидыше, операции по прерыванию беременности и др.) увольнение ее в связи с окончанием беременности допускается по окончании ее временной нетрудоспособности.

Увольнение производится в недельный срок после окончания отпуска по беременности и родам или по окончании временной нетрудоспособности в других случаях».

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Как показывает проведенное исследование, в XX веке были приняты основополагающие международные нормативно-правовые акты, запрещающие любые формы дискриминации по половому признаку. Кроме того, часть международных документов направлена на создание благоприятных условий в сфере труда для лиц с семейными обязанностями.

Международно-правовое регулирование труда - это установленная международными актами система стандартов по регулированию труда, которые государства, присоединившиеся к соответствующему международному договору, используют в национальном трудовом законодательстве. Система выработанных мировым опытом международно-правовых норм о труде представляет собой своеобразный неписаный Международный кодекс труда.

Отечественным правом восприняты положения международных документов в сфере трудовых прав женщин, однако, на практике, значительное число таких норм носит декларативный характер.

В выпускной квалификационной работе сформулированы следующие предложения по совершенствованию законодательства в сфере труда женщин:

1. изложить часть 3 статьи 64 ТК в следующей редакции:

«Запрещается отказывать в заключении трудового договора по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей».

2. часть первую статьи 253 ТК РФ изложить в следующей редакции:

«Ограничивается (запрещается либо сокращается время выполнения) 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»;

3. дополнить ч. 2 ст. 253 ТК РФ положением о том, что женщины не должны назначаться на работы, связанные с регулярной переноской тяжестей вручную;

4. в ч. 3 ст. 253 ТК РФ при определении дифференцированных норм в зависимости от характера работы целесообразно (если ч. 2 этой статьи будет запрещать регулярную переноску тяжестей женщинам) выделить отдельную рубрику «Подъем и переноска тяжестей при чередовании с другой работой», предусмотрев в ней (с учетом мнения медиков) более низкие нормы по сравнению с нормами, установленными для случаев нерегулярного подъема и перемещения тяжестей;

5. часть 1 ст. 254 ТК изложить в следующей редакции:

«Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо сокращается продолжительность рабочего времени либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе. Оценка характера вредных производственных факторов и степень воздействия этих факторов на беременных женщин, а также их информирование о результатах оценки возлагается на работодателя»;

6. уточнить формулировку ч. 4 ст. 254 ТК РФ и предусмотреть, как и для остальных работников, подлежащих переводу на другую работу в соответствии с медицинским заключением (часть 1 статьи 73 ТК), что беременные женщины переводятся на другую работу не по их заявлению, а с их письменного согласия;

7. закрепить в статье 94 ТК РФ предельную продолжительность ежедневной работы и для беременных женщин, и для женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

8. распространить запрет на привлечение к сверхурочным работам (ч. 5 ст. 99 ТК РФ) на женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;

9. включить в статью 109 ТК РФ, посвященную специальным перерывам для обогревания и отдыха, специальные перерывы для отдыха беременных женщин и кормящих матерей;

10. законодательно урегулировать последствия необоснованного отказа в приеме на работу женщины: регламентировать либо понуждение работодателя к заключению трудового договора либо признание трудового договора заключенным;

11. часть 2 статьи 261 ТК изложить в следующей редакции:

«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 отпуска по уходу за ребенком до полутора лет. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца до окончания беременности, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. При окончании беременности до наступления у женщины права на отпуск по беременности и родам (при выкидыше, операции по прерыванию беременности и др.) увольнение ее в связи с окончанием беременности допускается по окончании ее временной нетрудоспособности.

Увольнение производится в недельный срок после окончания отпуска по беременности и родам или по окончании временной нетрудоспособности в других случаях».

Российское законодательство нельзя назвать совершенным. С одной стороны государственная политика предлагает особое отношение к охране труда женщин, беременных женщин, а также женщин, имеющих детей. Но с другой стороны женщины в связи с социальными льготами становятся неконкурентоспособными. Работодатель предпочитает принимать на работу лиц не обремененных семейными обязательствами. В связи с этим необходимо разработать государственный экономический механизм воздействия на работодателя, поощрения работодателя при приеме на работу женщин, при улучшении рабочего места для женщины путем сокращения налогового бремени.

Для определенных категорий женщин, особенно с маленькими детьми, одиноких матерей, матерей с детьми-инвалидами желательно уменьшить занятость, но в добровольном порядке, с помощью социально экономической политики, заменивший бы утраченный заработок из фонда единого социального налога.

Следует также рассмотреть вопрос о свободном режиме дня для женщин, можно определить виды работ, которые могут выполняться на дому.

Необходимо выработать систему контроля за соблюдением правовых и нормативных актов по охране труда и в частности обеспечения безопасных и здоровых условий труда женщин, путем создания специальных трудовых комиссий по охране труда женщин.

Представляется целесообразной разработка системы надежных, профессиональных тестов при приеме на работу для работодателей, опасающихся принимать на работу женщин в связи с предубеждениями, что обремененность семейными обязанностями снижает ценность женской рабочей силы. С целью выявления профессиональных возможностей и квалификации, законодательно обеспечить повсеместное использование этих тестов при приеме на работу. Эти тесты, с одной стороны, помогут разрушить предубеждение о принципиальной невозможности женщин выполнять те или иные работы, а с другой – уменьшить опасения работодателей, позволив им выбирать действительно компетентных и профессионально пригодных сотрудников. Кроме того, отказ в работе женщине, успешно прошедшей такие тесты, может стать основанием для обвинения в дискриминации и послужить социальной гарантией для действительно компетентных работников.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Нормативные источники

1. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года // Российская газета. 25.12.1993. № 237
2. Всеобщая декларация прав человека. Принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948 // Российская газета. 05.04.1995
3. Об экономических, социальных и культурных правах. Международный пакт от 16.12.1966. Вступил в силу для СССР с 03.01.1976 // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. № 12. 1994
4. Об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Декларация Международной организации труда. Принята в г. Женева 18.06.1998 // Российская газета. № 238. 16.12.1998
5. О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин. Конвенция ООН. Принята резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН в Нью-Йорке 18.12.1979. СССР ратифицировал Конвенцию Указом Президиума ВС СССР от 19.12.1980 № 3565-X // Сборник международных договоров СССР. Вып. XXXVII. М. 1983. С. 26 - 36.
6. О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности. Конвенция Международной организации труда № 100. Принята 29.06.1951 года на XXXIV сессии Генеральной конференции МОТ // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. Вып. XIX. М., 1960.
7. Относительно дискриминации в области труда и занятий. Конвенция Международной организации труда № 111. Принята в г. Женеве 25.06.1958 на 42-ой сессии Генеральной конференции МОТ // Ведомости ВС СССР. 01.11.1961. № 44. Ст. 448
8. О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями. Конвенция Международной организации труда № 156. Принята в Женеве 23.07.1981 // Бюллетень международных договоров. 2004. № 10.
9. О введении мер, содействующих улучшению безопасности и гигиены труда беременных, а также недавно родивших и кормящих женщин-работниц (первая отдельная директива в рамках толкования Статьи 16(1) Директивы 89/391/ЕЕС). Директива Совета Европейского сообщества 92/85/EEC от 19.10.1992 // СПС КонсультантПлюс (документ опубликован не был)
10. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 // Собрание законодательства Российской Федерации. 17.06.1996. № 25. ст. 2954
11. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 // Собрание законодательства Российской Федерации. 07.01.2002. № 1 (ч. 1). ст. 3
12. О занятости населения в Российской Федерации. Закон Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 // Собрание законодательства Российской Федерации. № 17. 22.04.1996. ст. 1915
13. О ратификации Конвенции о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями. Федеральный закон от 30.10.1997 № 137-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 03.11.1997. № 44. ст. 5020
14. О трудовых пенсиях в Российской Федерации. Федеральный закон от 17.12.2001 № 173-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 24.12.2001. № 52 (1 ч.), ст. 4920
15. О государственной гражданской службе Российской Федерации. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 02.08.2004. № 31. ст. 3215
16. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации. Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 03.07.2006. № 27. ст. 2878
17. Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию. Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 01.01.2007. № 1 (1 ч.). ст. 18
18. О первоочередных задачах государственной политики в отношении женщин. Указ Президента РФ от 04.03.1993 № 337 // Собрание актов Президента и Правительства РФ. 15.03.1993. № 11. ст. 937
19. Об утверждении Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года. Указ Президента РФ от 09.10.2007 № 1351 // Собрание законодательства Российской Федерации. 15.10.2007. № 42. ст. 5009
20. О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную. Постановление Правительства РФ от 06.02.1993 № 105 // Собрание актов Президента и Правительства РФ. 15.02.1993. № 7. ст. 566
21. Об утверждении Концепции по улучшению положения женщин в Российской Федерации на 1996 – 2001 годы. Постановление Правительства Российской Федерации от 08.01.1996 № 6 // Собрание законодательства Российской Федерации. 15.01.1996. № 3. ст. 187
22. Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин. Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 № 162 // Собрание законодательства Российской Федерации. 06.03.2000. № 10. ст. 1130
23. Об утверждении Национального плана действий по улучшению положения женщин в Российской Федерации и повышению их роли в обществе на 2001 - 2005 годы. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 28.06.2001 // СПС КонсультантПлюс
24. О Концепции федеральной целевой программы «Дети России» на 2007 - 2010 годы. Распоряжение Правительства РФ от 26.01.2007 № 79-р // Собрание законодательства Российской Федерации. 05.02.2007. № 6. Ст. 787
25. Об утверждении Порядка выдачи листков нетрудоспособности. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.06.2011 № 624н // Российская газета. № 148. 11.07.2011
26. Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день. Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22 // СПС КонсультантПлюс (документ опубликован не был)
27. О неотложных мерах по улучшению положения женщин, охране материнства и детства, укреплению семьи. Постановление Верховного Совета СССР от 10.04.1990 // Ведомости СНД и ВС СССР. 18.04.1990. № 16. ст. 269
28. Об Областной целевой программе «Безопасное материнство на 2011 - 2013 годы. Постановление Главы администрации Архангельской области от 22.01.2011 № 16 // СПС КонсультантПлюс (документ опубликован не был)
29. О региональном плане действий по улучшению положения женщин в Архангельской области и повышению их роли в обществе на 2001 - 2005 годы. Распоряжение Администрации Архангельской области от 13.12.2001 № 824р // СПС КонсультантПлюс (документ опубликован не был)

Литература

1. Аметистов Э.М. Международное право и труд: факторы имплементации международных норм о труде. – М.: Международные отношения. 1984. – 272 с.
2. Гусов К.Н., Циндяйкина Е.П., Цыпкина И.С. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников: научно-практическое пособие / под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2011. – 176 с.
3. Деменева Н.А. Дискриминация в сфере труда: проблемы методологии // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 2. С. 6 – 9.
4. Донцова Ю. В центре внимания - увольнение женщин! // ЭЖ-Юрист. 2011. № 30. С. 8 – 11.
5. Калинкина М.Ю. Инновационные подходы социальной и демографической политики: Швеция, Швейцария, Бельгия, Австрия // Международное публичное и частное право. 2010. № 4. С. 23 – 24.
6. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право. Учебник для вузов. – М: Издательская группа НОРМА-ИНФРА. М, 2005. – 728 с.
7. Козлова Т.А. Персональные данные работника: сбор, хранение, ответственность за достоверность и незаконное распространение // Трудовое право. 2004. № 8. С. 15 – 17.
8. Корсаненкова Ю.Б. Российская система социальных пособий на детей: Автореферат кандидатской диссертации. М., 2007 – 26 с.
9. Кратенко М.В. Злоупотребление свободой договора: частноправовые и публично-правовые аспекты: монография. М.: Волтерс Клувер, 2010. –
   1. 208 с.
10. Ожегов С.И. Словарь русского языка. 3-е изд. М., 1953 – 842 с.
11. Руководство по физиологии труда / Под ред. З.М. Золиной и Н.Ф. Измерова. М.: Медицина, 1983. – 280 с.
12. Сальникова Л.В., Шитова М.А. Справочник работодателя. Практические рекомендации по применению Трудового кодекса: ситуации и примеры. 4-е изд., перераб. и доп. М.: Омега-Л, 2010. – 740 с.
13. Труд женщин и молодежи // Сборник нормативных актов. М., 1990. – 292 с.
14. Фридлянд. Гигиена женского труда. Медицина, 1975. – 108 с.
15. Хорошавкина А.В. Права беременных и их замещающих (Интервью с Н.З. Ковязиной) // Главная книга. 2011. № 9. С. 3 – 4.
16. Шишкина Т. Назначаем испытания // Консультант ИП. 2011. № 11. С. 16 – 17.
17. Яцык Ю. Использование гибких форм занятости для отдельных категорий трудоспособных граждан (молодежь, женщины, инвалиды, пенсионеры) // Вопросы трудового права. 2011. № 6. – с. 24 – 27.

Судебная и правоприменительная практика

1. По делу о проверке конституционности части четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А.Е. Остаева. Постановление Конституционного Суда РФ от 15.12.2011 № 28-П // Собрание законодательства Российской Федерации. 26.12.2011. № 52. Ст. 7639
2. По делу о проверке конституционности положения части первой статьи 15 Федерального закона «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2002 год» в связи с жалобой гражданки Т.А. Баныкиной. Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 22.03.2007 № 4-П // Собрание законодательства Российской Федерации. 02.04.2007. № 14. ст. 1742
3. Об отказе в принятии к рассмотрению запроса Советского районного суда города Красноярска о проверке конституционности части 1 статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации. Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 04.11.2004 № 343-О // Собрание законодательства Российской Федерации. 20.12.2004. № 51. ст. 5263
4. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 // Российская газета. № 297. 31.12.2006
5. Справка по результатам обобщения судебной практики по делам о восстановлении на работе за второе полугодие 2002 года по Архангельской области от 15.02.2003. Сайт Архангельский областной суд [сайт]. URL: http://www.arhcourt.ru/?Documents/Civ/Gen/200301010001
6. По иску о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда. Определение Архангельского областного суда от 07.10.2002 № 33-2783 // Сборник судебных актов Архангельского областного суда. 2003
7. По иску о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда и пособия на ребенка. Определение Архангельского областного суда от 24.10.2002 № 33-2947 // Сборник судебных актов Архангельского облсуда. 2003
8. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Архангельского областного суда от 13.08.2007 по дело № 33-3754 // Архив Архангельского областного суда
9. Приговор Северодвинского городского суда Архангельской области от 13.08.2007 по делу № 119-37-07/54 // Архив Северодвинского городского суда
10. Решение Октябрьского районного суда г. Архангельска от 01.08.2008 по делу № 273-о87/08 // Архив Октябрьского городского суда г. Архангельска
11. Кассационное определение судебной коллегии по гражданским делам Архангельского областного суда от 10.11.2008 по делу № 28-к043/08 // Архив Архангельского областного суда.
12. Постановление суда надзорной инстанции от 27.05.2009 по делу № 44г-29 // Архив Архангельского областного суда.

1. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года // Российская газета. 25.12.1993. № 237 [↑](#footnote-ref-1)
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 // Собрание законодательства Российской Федерации. 07.01.2002. № 1 (ч. 1). ст. 3. [↑](#footnote-ref-2)
3. О Концепции федеральной целевой программы «Дети России» на 2007 - 2010 годы. Глава II. Распоряжение Правительства РФ от 26.01.2007 № 79-р // Собрание законодательства Российской Федерации. 05.02.2007. № 6. Ст. 787 [↑](#footnote-ref-3)
4. Об Областной целевой программе «Безопасное материнство на 2011 - 2013 годы. Постановление Главы администрации Архангельской области от 22.01.2011 № 16 // СПС КонсультантПлюс (документ опубликован не был) [↑](#footnote-ref-4)
5. Всеобщая декларация прав человека. Принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948 // Российская газета. 05.04.1995 [↑](#footnote-ref-5)
6. Аметистов Э.М. Международное право и труд: факторы имплементации международных норм о труде. – М.: Международные отношения. 1984. С. 16 [↑](#footnote-ref-6)
7. Об экономических, социальных и культурных правах. Международный пакт от 16.12.1966. Вступил в силу для СССР с 03.01.1976 // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. № 12. 1994 [↑](#footnote-ref-7)
8. Об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Декларация Международной организации труда. Принята в г. Женева 18.06.1998 // Российская газета. № 238. 16.12.1998 [↑](#footnote-ref-8)
9. О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин. Конвенция ООН. Принята резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН в Нью-Йорке 18.12.1979. СССР ратифицировал Конвенцию Указом Президиума ВС СССР от 19.12.1980 № 3565-X // Сборник международных договоров СССР. Вып. XXXVII. М. 1983. С. 26 - 36. [↑](#footnote-ref-9)
10. О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности. Конвенция Международной организации труда № 100. Принята 29.06.1951 года на XXXIV сессии Генеральной конференции МОТ // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. Вып. XIX. М., 1960. С. 297 - 301. [↑](#footnote-ref-10)
11. О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями. Конвенция Международной организации труда № 156. Принята в Женеве 23.07.1981 // Бюллетень международных договоров. 2004. № 10. с. 11 - 15 [↑](#footnote-ref-11)
12. Относительно дискриминации в области труда и занятий. Конвенция Международной организации труда № 111. Принята в г. Женеве 25.06.1958 на 42-ой сессии Генеральной конференции МОТ // Ведомости ВС СССР. 01.11.1961. № 44. Ст. 448 [↑](#footnote-ref-12)
13. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право. Учебник для вузов. – М: Издательская группа НОРМА-ИНФРА. М, 2005. С. 128. [↑](#footnote-ref-13)
14. О ратификации Конвенции о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями. Федеральный закон от 30.10.1997 № 137-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 03.11.1997. № 44. ст. 5020 [↑](#footnote-ref-14)
15. О первоочередных задачах государственной политики в отношении женщин. Указ Президента РФ от 04.03.1993 № 337 // Собрание актов Президента и Правительства Российской Федерации. 15.03.1993. № 11. ст. 937 [↑](#footnote-ref-15)
16. Об утверждении Концепции по улучшению положения женщин в Российской Федерации на 1996 – 2001 годы. Постановление Правительства Российской Федерации от 08.01.1996 № 6 // Собрание законодательства Российской Федерации. 15.01.1996. № 3. ст. 187. [↑](#footnote-ref-16)
17. Об утверждении Национального плана действий по улучшению положения женщин в Российской Федерации и повышению их роли в обществе на 2001 - 2005 годы. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 28.06.2001 // СПС КонсультантПлюс [↑](#footnote-ref-17)
18. О региональном плане действий по улучшению положения женщин в Архангельской области и повышению их роли в обществе на 2001 - 2005 годы. Распоряжение администрации Архангельской обл. от 13.12.2001 № 824р // СПС КонсультантПлюс (документ опубликован не был) [↑](#footnote-ref-18)
19. Козлова Т.А. Персональные данные работника: сбор, хранение, ответственность за достоверность и незаконное распространение // Трудовое право. 2004. № 8. С. 59. [↑](#footnote-ref-19)
20. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 // Российская газета. № 297. 31.12.2006 [↑](#footnote-ref-20)
21. Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин. Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 № 162 // Собрание законодательства Российской Федерации. 06.03.2000. № 10. ст. 1130 [↑](#footnote-ref-21)
22. Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день. Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22 // СПС КонсультантПлюс (документ опубликован не был) [↑](#footnote-ref-22)
23. О трудовых пенсиях в Российской Федерации. Федеральный закон от 17.12.2001 № 173-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 24.12.2001. № 52 (1 ч.), ст. 4920 [↑](#footnote-ref-23)
24. Об утверждении Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года. Указ Президента РФ от 09.10.2007 № 1351 // Собрание законодательства Российской Федерации. 15.10.2007. № 42. ст. 5009 [↑](#footnote-ref-24)
25. О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную. Постановление Правительства РФ от 06.02.1993 № 105 // Собрание актов Президента и Правительства РФ. 15.02.1993. № 7. ст. 566 [↑](#footnote-ref-25)
26. Ожегов С.И. Словарь русского языка. 3-е изд. М., 1953. С. 457 - 458. [↑](#footnote-ref-26)
27. Фридлянд. Гигиена женского труда. Медицина, 1975. С. 168. [↑](#footnote-ref-27)
28. О введении мер, содействующих улучшению безопасности и гигиены труда беременных, а также недавно родивших и кормящих женщин-работниц (первая отдельная директива в рамках толкования Статьи 16(1) Директивы 89/391/ЕЕС). Директива Совета Европейского сообщества 92/85/EEC от 19.10.1992 // СПС КонсультантПлюс (документ опубликован не был) [↑](#footnote-ref-28)
29. Корсаненкова Ю.Б. Российская система социальных пособий на детей: Автореферат кандидатской диссертации. М., 2007. С. 20 [↑](#footnote-ref-29)
30. Об утверждении Порядка выдачи листков нетрудоспособности. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.06.2011 № 624н // Российская газета. № 148. 11.07.2011 [↑](#footnote-ref-30)
31. Труд женщин и молодежи // Сборник нормативных актов. М., 1990. С. 89. [↑](#footnote-ref-31)
32. О неотложных мерах по улучшению положения женщин, охране материнства и детства, укреплению семьи. Постановление Верховного Совета СССР от 10.04.1990 // Ведомости СНД и ВС СССР. 18.04.1990. № 16. ст. 269 [↑](#footnote-ref-32)
33. По данным физиологов, для нормального функционирования рабочей силы продолжительность ежедневной работы не должна превышать 8 ч в сутки (см.: Руководство по физиологии труда / Под ред. З.М. Золиной и Н.Ф. Измерова. М.: Медицина, 1983. С. 480). [↑](#footnote-ref-33)
34. Об охране материнства. ст. 6 Конвенции МОТ № 103 (пересмотренной) (1952 г.) и Об охране материнства. Подпункт 1 пункта 4 Рекомендации МОТ № 95 (1952); преамбулу Директивы Совета Европейского сообщества от 19.10.1992 № 92/85/EEC. [↑](#footnote-ref-34)
35. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации. Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 03.07.2006. № 27. ст. 2878 [↑](#footnote-ref-35)
36. Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию. Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 01.01.2007. № 1 (1 ч.). ст. 18 [↑](#footnote-ref-36)
37. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 // Собрание законодательства Российской Федерации. 17.06.1996. № 25. ст. 2954 [↑](#footnote-ref-37)
38. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 // Российская газета. № 297. 31.12.2006 [↑](#footnote-ref-38)
39. Ершова Е.А. Гражданское право - источник трудового права // Трудовое право. 2004. № 12. С. 18; Забоев К.И. Правовые и философские аспекты гражданско-правового договора. СПб., 2003. С. 50. [↑](#footnote-ref-39)
40. Кратенко М.В. Злоупотребление свободой договора: частноправовые и публично-правовые аспекты: монография. М.: Волтерс Клувер, 2010. 208 с. [↑](#footnote-ref-40)
41. Приговор Северодвинского городского суда Архангельской области от 13.08.2007 по делу № 119-37-07/54 // Архив Северодвинского городского суда. [↑](#footnote-ref-41)
42. Справка по результатам обобщения судебной практики по делам о восстановлении на работе за второе полугодие 2002 года по Архангельской области от 15.02.2003. Сайт Архангельский областной суд [сайт]. URL: http://www.arhcourt.ru/?Documents/Civ/Gen/200301010001 [↑](#footnote-ref-42)
43. Об отказе в принятии к рассмотрению запроса Советского районного суда города Красноярска о проверке конституционности части 1 статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации. Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 04.11.2004 № 343-О // Собрание законодательства Российской Федерации. 20.12.2004. № 51. ст. 5263 [↑](#footnote-ref-43)
44. О государственной гражданской службе Российской Федерации. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 02.08.2004. № 31. ст. 3215 [↑](#footnote-ref-44)
45. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Архангельского областного суда от 13.08.2007 по делу № 33-3754 // Архив Архангельского областного суда [↑](#footnote-ref-45)
46. По иску о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда и пособия на ребенка. Определение Архангельского областного суда от 24.10.2002 № 33-2947 // Сборник судебных актов Архангельского облсуда. 2003 [↑](#footnote-ref-46)
47. По иску о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда. Определение Архангельского областного суда от 07.10.2002 № 33-2783 // Сборник судебных актов Архангельского облсуда. 2003 [↑](#footnote-ref-47)
48. По делу о проверке конституционности части четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А.Е. Остаева. Постановление Конституционного Суда РФ от 15.12.2011 № 28-П // Собрание законодательства Российской Федерации. 26.12.2011. № 52. Ст. 7639 [↑](#footnote-ref-48)