

УДК 34

**ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ БЕРЕМЕННЫХ
ЖЕНЩИН****Гусакова Юлия Сергеевна,**к.ю.н., доцент кафедры трудового и предпринимательского права юридического института
НИУ «БелГУ» (Белгород, Россия) gusakova@bsu.edu.ru**Лилюкова Оксана Сергеевна,**к.ю.н., доцент кафедры трудового и предпринимательского права юридического института
НИУ «БелГУ» (Белгород, Россия) strebkova@bsu.edu.ru**Советкина Алина Александровна,**студентка юридического института НИУ «БелГУ» (Белгород, Россия)
sovetkinaalina@yandex.ru**Аннотация**

В статье проанализированы правовые аспекты защиты трудовых прав беременных женщин на современном этапе. Автором статьи систематизированы основные трудовые гарантии прав беременных женщин, предоставляемых им в период выполнения трудовой деятельности. В статье представлен анализ материалов правоприменительной практики российских судов, демонстрирующих особенности защиты прав беременных женщин в период трудовой деятельности. В заключение научной статьи предлагается о том, что последующее построение правового регулирования гарантий реализации прав беременных женщин в трудовой сфере должно опираться на выработанную практику и имеющийся опыт защиты. Обосновывается, что качестве правового регулирования механизмов защиты сложно назвать положительным, учитывая, что нередко суде первой инстанции принимают неправильные решения, которые в последующем отмечаются вышестоящими инстанциями. В качестве рекомендации повышения качества судебной защиты также можно предложить постоянное обновление Верховным Судом Российской Федерации правоприменительных решений и позиций по наиболее типичным нарушениям нижестоящих судов.

Ключевые слова: трудовые права, гарантии трудовых прав, беременные женщины, судебная практика, защита трудовых прав.

**LEGAL ASPECTS OF PROTECTION OF LABOR RIGHTS OF PREGNANT
WOMEN AT THE PRESENT STAGE**

Gusakova Yulia Sergeevna,

Candidate of Law, Associate Professor of the Department of Labor and Business Law at the Law Institute of the National Research University «BelSU» (Belgorod, Russia)
gusakova@bsu.edu.ru

Lilikova Oksana Sergeevna,

Candidate of Law, Associate Professor of the Department of Labor and Business Law at the Law Institute of the National Research University «BelSU» (Belgorod, Russia)
strebkova@bsu.edu.ru

Sovetkina Alina Alexandrovna,

student of the Law Institute of the National Research University «BelSU» (Belgorod, Russia)
sovetkinaalina@yandex.ru

ABSTRACT

The article analyzes the legal aspects of protecting the labor rights of pregnant women at the present stage. The author of the article systematizes the basic labor guarantees of the rights of pregnant women provided to them during the period of their employment. The article presents an analysis of the materials of the law enforcement practice of Russian courts, demonstrating the peculiarities of protecting the rights of pregnant women during their working life. In conclusion, the scientific article suggests that the subsequent construction of legal regulation of guarantees for the realization of the rights of pregnant women in the labor sphere should be based on established practice and existing experience of protection. It is proved that the quality of legal regulation of protection mechanisms can hardly be called positive, given that often the court of first instance makes incorrect decisions, which are subsequently noted by higher authorities. As a recommendation to improve the quality of judicial protection, it is also possible to propose a constant update by the Supreme Court of the Russian Federation of law enforcement decisions and positions on the most typical violations of lower courts.

Keywords: labor rights, guarantees of labor rights, pregnant women, judicial practice, protection of labor rights.

Актуальность исследования правовых аспектов защиты трудовых прав беременных женщин на современном этапе связана с тем, что в силу физиологического состояния беременные женщины нуждаются в повышенных гарантиях защиты их трудовых прав. Трудовое законодательство предусматривает систему юридических гарантий, посредством которых обеспечиваются права беременных женщин, осуществляющих трудовую деятельность. Между тем, ошибки судебной практики актуализирует вопрос защиты указанных прав.

В первую очередь, необходимо обратить внимание на то, что трудовое законодательство Российской Федерации гарантирует, что в законодательстве могут быть установлены различия, исключения, предпочтения для отдельных категорий работников ввиду необходимости оказания особой заботы со стороны государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите (ст. 3 ТК РФ) [1]. Данное положение сформулировано федеральным законодателем в качестве особой правовой

идеи, не являющейся нарушением ключевого принципа трудового права - запрещение дискриминации в сфере труда.

Беременных женщин, осуществляющих трудовые права, следует отнести к той категории лиц, о которой упоминается в абз. 3 ст. 3 ТК РФ, как о нуждающихся в особой социальной и правовой защите со стороны государства. Проявление повышенной заботы в отношении беременных женщин в период выполнения ими трудовой деятельности является проявлением гуманизации трудового законодательства, что обеспечивает учет естественных причин, положенных в основу предоставления повышенных гарантий защиты.

В юридической доктрине авторами неоднократно предпринимались попытки конкретизировать основные определения и термины, которые используются при рассмотрении различных правовых проблем. Это утверждение справедливо и относительно конкретизации правовых гарантий трудящихся беременных женщин. Так, например, в современном научном источнике в качестве гарантий предлагается понимать такие средства, которые имеют нормативное отражение, способные обеспечивать реальное осуществление трудовых прав [8]. Необходимо согласиться, ведь именно гарантии придают динамику правам личности, делают их осуществление реальным.

Необходимость усиления гарантий социальной и правовой защиты прав беременных женщин обусловлено важностью сохранения репродуктивного здоровья женщины в период выполнения трудовой деятельности. Выполнение трудовой деятельности в период беременности женщины не должно приводить к заболеванию или травме, именно с данными факторами федеральный законодатель связывает возможность предоставления дополнительных предпочтений беременным женщинам в период осуществления трудовой деятельности.

Трудовое законодательство содержит следующие важные положения, отражающие характер труда и гарантии защиты прав беременных женщин в период выполнения трудовой деятельности.

Во-первых, федеральный законодатель выделил правовое регулирование труда женщин, имеющих семейные обязанности, в главу 41 ТК РФ, которая имеет название «Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями». В контексте комментируемой главы под статусом женщины, имеющей семейные обязанности, следует понимать лиц женского пола, состоящих в трудовых отношениях, являющихся беременными в период выполнения ими трудовой функции, а также имеющих детей, не достигших возраста, установленного законом и (или) детей-инвалидов. Таким образом, беременные женщины – это одна из категорий женщин, имеющих семейные обязанности, которые предоставляются повышенные гарантии социальной и правовой защиты со стороны государства.

Во-вторых, концептуальной основой предоставления гарантий беременным женщинам в период трудовой деятельности является обеспечение охраны здоровья. Прежде всего, с этой целью ограничивается занятость беременных женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 253 ТК РФ). Между тем, материалы судебной практики свидетельствуют о том, что комментируемое положение закона не следует понимать в абсолютном значении. Например, в Определении Конституционного Суда РФ от 22 марта 2012 г. № 617-О-О дается разъяснение по применению положения ст. 253 ТК РФ, согласно которому содержащееся в ст. 253 ТК РФ указание на Перечень работ с вредными и (или) опасными условиями труда не предполагает абсолютного отстранения женщин от указанных работ и допускает привлечение женщин к труду, если будут устранены условия труда, являющиеся вредными и опасными для женского организма [3].

В-третьих, следующей повышенной гарантией защиты трудовых прав беременных женщин является перевод на другую работу в порядке ст. 254 ТК РФ.

Однако, в российской судебной практике обращается внимание, что при переводе беременной женщины на другую работу основанием для реализации, установленной законом гарантии, не может служить лишь заявление работника и издание приказа работодателя о переводе. Первостепенное значение имеет наличие медицинского заключения, в соответствии с которым беременной женщине требуется перевод на другую работу по основаниям, предусмотренным абз. 1 ст. 254 ТК РФ. Например, Кассационным определением СК по гражданским делам Краснодарского краевого суда истице было отказано в удовлетворении исковых требований об обязанности работодателя перевести ее на другую работу, в связи с тем, что работник предоставила в подтверждение своих исковых требований только справку из женской консультации о постановки на учет в качестве беременной. Основанием для перевода может служить медицинское заключение, но не справка, подтверждающая только факт беременности женщины [4].

В-четвертых, как отметил Конституционный Суд Российской Федерации, поскольку беременные женщины не могут выполнять профессиональные трудовые обязанности наравне с другими лицами, им гарантируется предоставление отпусков по беременности и родам [5]. По общему правилу, отпуск по беременности предоставляется за 70 календарных дней до родов, основанием для предоставления которого является письменное заявление работника и лист нетрудоспособности. Указанная законодательная гарантия прав беременных женщин, выполняющих трудовую функцию на основе трудового договора, предоставляется со стороны государства в силу естественных причин в период, определенный законом – непосредственно до родов. Предоставить отпуск беременной сотруднице является прямой обязанностью работодателя, потому вопрос предоставления отпуска по беременности и родам не связывается с волей самого работодателя. Между тем, исходя из системного правового регулирования, отпуск по беременности и родам имеет целевое назначение, потому не подлежит зачету в ежегодный оплачиваемый отпуск.

Отпуск по беременности и родам является обязательным для работодателя, однако беременная сотрудница вправе принимать решение об использовании отпуска самостоятельно. Как подтверждают материалы судебной практики, например, Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского областного суда от 29 мая 2012 г. по делу № 33-10414, что в законе не содержится каких-либо ограничений в отношении выполнения трудовой деятельности работником в период отпуска по беременности, если сам работник желает осуществлять трудовую деятельность [6].

Кроме того, ряд гарантий прав беременных женщин предусмотрены ст. 259 ТК РФ. В случае, если беременная женщина привлекается работодателем к выполнению работы при указанных в п. 1 ст. 259 ТК РФ обстоятельствах, то в качестве способа защиты своих трудовых прав женщина может использовать самозащиту, выражающуюся в отказе от выполнения работы. В силу правоприменительной практики, придаваемой комментируемой нормой, отказ работника не может служить в качестве основания для привлечения его к дисциплинарной ответственности. Кроме того, Верховный Суд Российской Федерации дополнительно конкретизирует порядок реализации анализируемой гарантии, указывая, что работодатель обязуется разъяснить работнику такое право, гарантируемое законом, письменно зафиксировав факт разъяснения и ознакомления с предоставляемым правом [2].

Ст. 260 ТК РФ предусматривается гарантия предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска беременной женщине непосредственно перед отпуском по беременности. Сущность данной нормы состоит в том, что она гарантирует беременной женщине, работающей на основании трудового договора, реализовать право на ежегодный оплачиваемый во внеочередном порядке, а также независимо от того, какой стаж работы

она имеет у данного работодателя. При использовании данного права работодатель не должен принимать во внимание требование закона о предоставлении отпуска не ранее, чем по истечению 6 месяцев.

Следующая гарантия защиты прав беременной женщины обеспечивает ее интересы в случае, если работодателем будет принято решение о расторжении трудового договора с работником (ст. 261 ТК РФ). Правоприменительное значение комментируемой нормы состоит в том, что она предусматривает запрет лишь для работодателя, при этом расторжение трудового договора по инициативе самого работника или соглашению сторон, а также в случае иных обстоятельств, которые не зависят от воли сторон, не охватывается анализируемым правовым предписанием.

Один из интересных случаев применения положений ст. 261 ТК РФ содержится в Определении СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 20 июня 2016 г. № 18-КГ16-45. Согласно материалам дела, стороны трудовых отношений достигли согласия относительно расторжения трудового договора. Однако в последующем работнице стал известен факт ее беременности, в связи с чем она подала письменное заявление об отзыве своего согласия. Рассматривая данный спор в судебном порядке, Верховный Суд Российской Федерации поддержал требования работника, указывая на то, что в противном случае имеет место расторжение трудового договора по инициативе работодателя в период беременности работника. Федеральный законодатель придает факту беременности работника абсолютное значение, потому запрещает увольнять по инициативе работодателя даже в том случае, если сам работник не знает о своей беременности [7].

Также, Пленум Верховного Суда Российской Федерации, давая разъяснения относительно практики указанной нормы, дополнительно уточнил, что в случае принятия решения работодателем об увольнении беременной женщины по причине того, что он не знал о факте беременности, это не может являться основанием для признания увольнения законным [2].

Значение юридических гарантий трудовых прав беременных женщин состоит в том, что они направлены на ограничение занятости женщин на работах с вредными и опасными условиями труда, правомочий работодателя в привлечении беременных женщин к отдельным видам работ, увольнению, переводе на другую работу.

В современной юридической доктрине правоведы поднимают различные проблемы, связанные с осуществлением прав беременных женщин в трудовой сфере. Например, в научной работе Ю. А. Васильевой и О.А. Соболева затрагивается проблема неэффективной защиты на сегодняшний день прав трудящихся беременных женщин. По мнению авторов, системы защиты прав беременных женщин на сегодня нет, поскольку в трудовом законодательстве не отражены конкретные правозащитные механизмы такой категории работников. Авторами предлагается принятие нормативного правового акта, предметом регулирования которого были бы такие отношения [9]. Однако, мы не готовы согласиться с такой позицией правоведов, поскольку в системе правового регулирования и нормативных правовых актов в Российской Федерации не используются подход конкретизации отдельных механизмов судебной защиты отдельных категорий работников. Представляется достаточным наличие отдельного института, включающего гарантии реализации прав беременных женщин.

В других научных исследованиях можно встретить точку зрения о том, что современный институт гарантий беременных женщин дает возможности таким работникам злоупотреблять своими правами. В данном случае предлагается конкретизация злоупотребления правом в трудовом праве, а также легальных оснований для увольнения беременной женщины, допустившей злоупотребление правом.

Что касается возможности установления в законодательстве Российской Федерации каких-либо оснований, позволяющих работодателю прекратить правоотношения с беременной женщиной, то полагаем, что они слабо коррелируются на сегодняшний день с тем правовым подходом, который демонстрирует нам законодатель в части рассматриваемой проблемы. Доводом, подтверждающим такое утверждение, может служить то, что сегодня запрещено увольнять беременную женщину, даже если она сама не знает об этом. При таких обстоятельствах суд становится на сторону работника, восстанавливая в трудовых правах. Если работодатель и прекратил трудовые правоотношения.

Таким образом, в рамках настоящей статьи представлен анализ правоприменительной практики российских судов, посвященных особенностям реализации трудовых прав беременных женщин в период выполнения трудовой деятельности. Как показывают материалы судебной практики, судебная защита выступает наивысшей формой защиты, обеспечивающих разрешение спора между сторонами трудовых правоотношений, пресечение неправомерных действий со стороны работодателя. Последующее построение правового регулирования гарантий реализации прав беременных женщин в трудовой сфере должно опираться на выработанную практику и имеющийся опыт защиты. Качество правового регулирования механизмов защиты сложно назвать положительным, учитывая, что нередко суде первой инстанции принимают неправильные решения, которые в последующем отмечаются вышестоящими инстанциями. В качестве рекомендации повышения качества судебной защиты также можно предложить постоянное обновление Верховным Судом Российской Федерации правоприменительных решений и позиций по наиболее типичным нарушениям нижестоящих судов.

Список литературы:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 23.06.2023) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (часть I). Ст. 3.
2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Бюллетень ВС РФ. 2014. № 4.
3. Определение Конституционного Суда РФ от 22 марта 2012 г. N 617-О-О // СПС Гарант. URL: <https://base.garant.ru/70177168/> (дата обращения: 20.04.2024).
4. Извлечение из Кассационного определения СК по гражданским делам Краснодарского краевого суда // СПС «Гарант». URL: <https://base.garant.ru/101590027/> (дата обращения: 20.04.2024).
5. Постановление Конституционного Суда РФ от 6 декабря 2012 г. № 31-П «По делу о проверке конституционности пункта 4 части 1 статьи 33 и подпункта «а» пункта 3 части 1 статьи 37 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» в связи с жалобой гражданки Л.А. Пугиевой» // Собрание законодательства РФ. 2012. № 52. С. 7571.
6. Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского областного суда от 29 мая 2012 г. по делу № 33-10414 // СПС «Гарант». URL: <https://base.garant.ru/101530641/> (дата обращения: 20.04.2024).

7. Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 20 июня 2016 г. № 18-КГ16-45 // СПС «Гарант». URL: <https://base.garant.ru/71449902/> (дата обращения: 20.04.2024).
8. Чингисбаева А.Е. Трудовые права беременных женщин и молодых матерей // Вестник Института законодательства и правовой информации Республики Казахстан. 2020. № 1 (59). С. 164-169.
9. Васильева Ю.А., Соболева А.О. Трудовые права беременных женщин в современности: механизмы защиты и некоторые проблемы их функционирования // В сборнике: Актуальные вопросы юриспруденции. 2023. С. 26-29.

References:

1. The Labor Code of the Russian Federation: Federal Law No. 197-FZ of December 30, 2001 (as amended on 06/23/2023) // Collection of Legislation of the Russian Federation. 2002. No. 1 (Part I). Art. 3.
2. Resolution of the Plenum of the Supreme Court of the Russian Federation of January 28, 2014 No. 1 "On the application of legislation regulating the work of women, persons with family responsibilities and minors" // Bulletin of the Supreme Court of the Russian Federation. 2014. No. 4.
3. The ruling of the Constitutional Court of the Russian Federation dated March 22, 2012 N 617-О-О // SPS Garant. URL: <https://base.garant.ru/70177168/> / (date of access: 04/20/2024).
4. Extract from the Cassation ruling of the IC on civil cases of the Krasnodar Regional Court // SPS "Garant". URL: <https://base.garant.ru/101590027/> / (date of appeal: 04/20/2024).
5. Resolution of the Constitutional Court of the Russian Federation dated December 6, 2012 No. 31-P "In the case of checking the constitutionality of paragraph 4 of Part 1 of Article 33 and subparagraph "a" of paragraph 3 of Part 1 of Article 37 of the Federal Law "On State Civil Service of the Russian Federation" in connection with the complaint of a citizen L.A. Pugieva" // Collection of legislation of the Russian Federation. 2012. No. 52. p. 7571.
6. The appeal ruling of the IC on civil cases of the Moscow Regional Court dated May 29, 2012 in case No. 33-10414 // SPS "Garant". URL: <https://base.garant.ru/101530641/> / (date of appeal: 04/20/2024).
7. Definition of the IC on civil cases of the Supreme Court of the Russian Federation dated June 20, 2016 No. 18-KG16-45 // SPS "Garant". URL: <https://base.garant.ru/71449902/> / (date of application: 04/20/2024).
8. Chingisbayeva A.E. Labor rights of pregnant women and young mothers // Bulletin of the Institute of Legislation and Legal Information of the Republic of Kazakhstan. 2020. No. 1 (59). pp. 164-169.
9. Vasilyeva Yu.A., Soboleva A.O. Labor rights of pregnant women in modern times: protection mechanisms and some problems of their functioning // In the collection: Current issues of jurisprudence. 2023. pp. 26-29.