Документ предоставлен [КонсультантПлюс](https://www.consultant.ru)

"Законы России: опыт, анализ, практика", 2022, N 1

ПРОБЛЕМЫ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ БЕРЕМЕННЫХ ЖЕНЩИН И ЛИЦ

С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ: АНАЛИЗ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

**Ю.А. ЛЮТАРЕВИЧ-ГЕФТЕР**

Лютаревич-Гефтер Юлия Александровна, кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданского процесса и организации службы судебных приставов Всероссийского государственного университета юстиции (РПА Минюста России).

Законодательство нацелено на защиту трудовых прав беременных женщин и лиц с семейными обязанностями. Но Трудовой кодекс РФ не лишен пробелов, восполнить которые пытается судебная практика. Нередко мнения судов по одному и тому же вопросу расходятся, что порождает правовую неопределенность и лишает работников предусмотренных законом гарантий. В связи с изложенным в статье предпринята попытка выявить проблемы, касающиеся защиты права беременных женщин на труд и работы в период отпуска по уходу за ребенком. Также в статье предложены пути решения указанных проблем.

Ключевые слова: право на труд; дискриминация; злоупотребление правом; защита беременных женщин.

Законодательство нацелено на защиту трудовых прав лиц с семейными обязанностями. При этом для реального обеспечения равноправия женщин в сфере труда в законодательстве "установлены специальные нормы, учитывающие физические, физиологические особенности женского организма, социальную роль женщины в семье" <1>. В частности, в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее - ТК РФ) установлен запрет на отказ в приеме на работу по мотиву беременности или наличия детей, также нельзя увольнять беременных женщин и работников с детьми по инициативе работодателя, кроме некоторых случаев (ч. 3 ст. 63, ст. 261 ТК РФ). Законом предусмотрены и иные льготы для данных категорий сотрудников.

--------------------------------

<1> См.: Глухов А.В. Трудовое право: практикум / А.В. Глухов. М.: Российский государственный университет правосудия, 2020. С. 210.

Однако из-за правовых пробелов и несовершенства защитных механизмов далеко не всегда на практике удается предотвратить дискриминацию беременных женщин и работников с детьми, а также обеспечить указанным категориям граждан равные возможности для реализации права на труд. Вместе с тем, несмотря на несовершенства законодательства, суды при разрешении трудовых споров все чаще принимают решения в пользу работников с семейными обязанностями. Таким образом, положения ТК РФ не всегда соответствуют сложившейся правоприменительной практике и зачастую отстают от нее. В связи с изложенным представляется необходимым изучить судебную практику в указанной сфере, выявить проблемы, возникающие в сфере защиты трудовых прав работников с семейными обязанностями, и выработать предложения по совершенствованию действующего законодательства.

Эксперты в сфере трудового права отмечают, что беременных женщин нельзя увольнять по инициативе работодателя, кроме случая ликвидации компании или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем <2>. Следовательно, можно сделать вывод, что никаких законодательных ограничений для прекращения трудового договора с беременной женщиной по иным основаниям нет. Например, беременную женщину можно уволить в связи с истечением срока трудового договора, если он был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно перевести беременную на другую должность (ч. 3 ст. 261 ТК РФ). Также правомерно увольнение беременной женщины по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, или в связи с нарушением установленных законом правил заключения трудового договора (ст. ст. 83, 84 ТК РФ). В вышеперечисленных случаях прекращение трудового договора не зависит от волеизъявления его сторон, что существенно снижает риск возникновения спора о восстановлении на работе.

--------------------------------

<2> См.: Маркин Н.С. Трудовое право: Учебник для бакалавров / Н.С. Маркин, В.В. Надвикова, В.И. Шкатулла; Под ред. В.И. Шкатуллы. М.: Прометей, 2019.

**Проблема 1.** Существует риск возникновения трудового спора, когда женщина не знала о беременности на день увольнения по собственному желанию или соглашению сторон трудового договора. Расторжение трудового договора с беременной женщиной по п. 1 или п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ не противоречит закону, но все чаще порождает конфликтную ситуацию, в результате которой женщина обращается в суд.

В обоснование исковых требований о восстановлении на работе женщина, как правило, приводит следующую последовательность аргументов. На день подписания соглашения о расторжении трудового договора или заявления об увольнении работница не знала о беременности. В период беременности поиск новой работы затруднителен, а отсутствие работы лишает женщину и ее будущего ребенка тех материальных гарантий, которые имеют лица, состоящие в трудовых отношениях, поэтому если бы женщина знала о своем состоянии, то приняла бы иное решение, т.е. не стала бы подписывать соответствующее соглашение или заявление. Таким образом, волеизъявления женщины на расторжение трудового договора не было. А раз работодатель отказывается восстановить женщину в должности, значит, есть его волеизъявление на прекращение трудового правоотношения. Но увольнение беременной женщины по инициативе работодателя запрещено, кроме случая ликвидации юридического лица или прекращения деятельности предпринимателем. Следовательно, расторжение трудового договора по п. 1 или п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ незаконно.

Указанную логику воспринял Верховный Суд РФ (далее - ВС РФ). Так, в одном деле женщина заключила соглашение о расторжении трудового договора, а затем узнала, что беременна. Женщина попросила работодателя признать соглашение недействительным, но тот отказал и произвел увольнение. Спор дошел до ВС РФ, который отметил, что если женщина, узнав о беременности, отказывается исполнять соглашение о расторжении трудового договора, то оно не может сохранить свое действие. В противном случае фактически имеет место прекращение трудового договора не по соглашению сторон, а по инициативе работодателя с нарушением запрета, предусмотренного ч. 1 ст. 261 ТК РФ <3>. В дальнейшем ВС РФ неоднократно подтверждал свою позицию, иные суды, ориентируясь на мнение вышестоящей инстанции, также удовлетворяли иски женщин о восстановлении на работе <4>.

--------------------------------

Учитывая сложившуюся практику, специалисты в сфере трудового права советуют работодателям добровольно восстанавливать женщин на работе, если на день увольнения по указанному основанию они не знали о беременности <5>.

--------------------------------

Стоит отметить, что недавно суды стали применять вышеуказанную логику и при рассмотрении споров о восстановлении на работе женщин, которые не были беременны, подписывая соглашение о расторжении трудового договора. Так, в одном деле женщина подписала соответствующее соглашение, но затем написала заявление об отзыве своего согласия на расторжение трудового договора. Свою позицию женщина мотивировала тем, что соглашение она подписала якобы под давлением работодателя. Женщину уволили. Государственная инспекция труда, а также суды первой и апелляционной инстанций не нашли нарушений в действиях работодателя. Кассация не согласилась с принятыми по делу актами. Она отметила, что истец направляла работодателю заявления об отсутствии волеизъявления на расторжение трудового договора по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Данное обстоятельство свидетельствует о том, что соглашение о прекращении трудового договора между сторонами фактически не состоялось, а значит, подписанный документ не может сохранить своего действия ввиду отсутствия на это волеизъявления работника. В итоге дело направили на новое рассмотрение <6>. При повторном разбирательстве суд восстановил женщину на работе <7>.

--------------------------------

Применяя нормы ТК РФ аналогичным образом, суды восстанавливают на работе и тех женщин, которые уволились по собственному желанию, не зная о своей беременности. Суды отмечают, что, если в указанной ситуации работодатель отказывает женщине в восстановлении на работе, значит, была его инициатива на прекращение трудовых отношений, что незаконно в силу ч. 1 ст. 261 ТК РФ <8>.

--------------------------------

Представляется, что, защищая беременных женщин, суды применяют расширительное толкование ч. 1 ст. 261 ТК РФ. Учитывая сложившуюся практику, необходимо прямо прописать в законе случаи, когда работодатель обязан восстановить беременную женщину на работе. В частности, предлагается дополнить ч. 1 ст. 261 ТК РФ, указав: "По письменному заявлению женщины, уволенной по пункту 3 части 1 статьи 77 настоящего Кодекса, работодатель обязан восстановить женщину на работе в случае, если на день расторжения трудового договора женщина была беременна, но не знала об этом. По письменному заявлению женщины работодатель обязан аннулировать соглашение о расторжении трудового договора и восстановить женщину на работе, если на день подписания указанного соглашения женщина была беременна, но не знала об этом".

**Проблема 2.** Согласно ч. 2 ст. 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, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска.

Таким образом, действующее законодательство обязывает работодателя продлить срок действия трудового договора до окончания беременности или отпуска по беременности и родам, если женщина предоставит соответствующую медицинскую справку. Однако недобросовестные работодатели нередко стремятся как можно скорее расстаться с беременной работницей и, пользуясь ее юридической неграмотностью, вводят женщину в заблуждение относительно ее права на продление срочного трудового договора.

Так, в одном деле женщина устно сообщила работодателю о своей беременности и просила продлить срок заключенного с ней трудового договора. Работодатель сообщил, что продлевать срок действия договора не собирается, в связи с чем просил не приносить ему соответствующую медицинскую справку. Трудовой договор прекратили по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. В процессе разрешения спора работодатель указал, что считает свои действия правомерными, поскольку работница не представила ему медицинскую справку, подтверждающую беременность. Суд не согласился с работодателем и отметил, что до расторжения трудового договора женщина устно сообщила о своем состоянии, после увольнения представила медицинскую справку, согласно которой на день прекращения трудового договора срок беременности составлял 29 - 30 недель, что исключает неосведомленность работодателя о состоянии истца. В итоге суд вынес решение об изменении даты увольнения, взыскании оплаты времени вынужденного прогула и компенсации морального вреда <9>.

--------------------------------

Приведенный пример показывает, что работодатель, пользуясь юридической неграмотностью работницы, может попытаться лишить ее гарантированной законом льготы по продлению срока действия трудового договора до окончания беременности или отпуска по беременности и родам.

Во избежание злоупотреблений со стороны работодателей предлагается дополнить ч. 2 ст. 261 ТК РФ указанием на следующее: "Работодатель обязан под роспись уведомить женщину о том, что срок действия трудового договора будет продлен в случае представления медицинской справки, подтверждающей состояние беременности. Отсутствие указанного письменного уведомления влечет незаконность увольнения по пункту 2 части 1 статьи 77 настоящего Кодекса в случае, если медицинским документом будет подтверждено, что на день прекращения трудового договора по указанному основанию женщина находилась в состоянии беременности".

**Проблема 3.** Во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком мать, отец, иной родственник или опекун может работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по уходу за ребенком (ч. 3 ст. 256 ТК РФ). Неполным считается рабочее время менее 40 часов в неделю, если для данной категории работников не установлена меньшая продолжительность рабочего времени, т.е. сокращенное рабочее время.

Однако в ТК РФ не закреплено, насколько именно должна быть снижена продолжительность ежедневной или еженедельной работы для того, чтобы работник мог сочетать исполнение трудовых обязанностей с заботой о ребенке и при этом получать пособие по уходу за ним. Из-за указанной правовой неопределенности возникла серьезная практическая проблема: ФСС считает неправомерным выплату пособия по уходу за ребенком, если рабочий день сократили на один час или менее. В такой ситуации до повсеместного распространения прямых выплат ФСС не принимал к зачету расходы работодателя на выплату пособия, сейчас Фонд требует от работодателя возместить выплаченные в качестве пособия средства.

В 2017 г. ВС РФ пришел к выводу, что сокращение рабочего времени менее чем на 5 минут в день не может расцениваться как мера, необходимая для продолжения осуществления ухода за ребенком. Значит, пособие по уходу за ребенком перестало быть компенсацией утраченного заработка, а приобрело характер дополнительного материального стимулирования работника. Указанные обстоятельства свидетельствуют о злоупотреблении правом со стороны работодателя в целях предоставления своему сотруднику дополнительного материального обеспечения, возмещаемого за счет средств ФСС <10>.

--------------------------------

Ориентируясь на указанный правовой подход, суды стали признавать незаконной выплату пособия по уходу за ребенком и в тех случаях, когда рабочее время сокращали на один час в день, т.е. работник трудился в общей сложности 35 часов в неделю <11>.

--------------------------------

Работодателям не удавалось доказать правомерность получения сотрудниками пособия по уходу за ребенком и в тех случаях, когда дистанционные работники трудились неполное время с уменьшением рабочего дня на один час. В указанной ситуации суды отмечали, что перевод на дистанционную работу не может расцениваться как мера, необходимая для продолжения осуществления ухода за ребенком, повлекшая утрату заработка <12>.

--------------------------------

Однако, несмотря на однозначную позицию ВС РФ, сложилась и противоположная судебная практика. Так, в одном деле женщина в период отпуска по уходу за ребенком работала на 0,5 ставки по основному месту работы и дистанционно на 0,1 ставки еще в трех компаниях. Поскольку в общей сложности женщина работала на 0,8 ставки, ФСС обязал работодателя вернуть сумму пособия, выплаченного женщине. Арбитражные суды первой и апелляционной инстанций признали решение ФСС законным. Однако Арбитражный суд Западно-Сибирского округа с нижестоящими инстанциями не согласился. Он отметил, что бремя доказывания того обстоятельства, что сокращение рабочего времени являлось формальным, а фактически уход за ребенком осуществляло иное лицо, возложено на ФСС. Вместе с тем согласно справке участкового терапевта ребенок находился на естественном вскармливании до 1,5 лет, четверо соседей-свидетелей подтвердили, что женщина лично гуляла с ребенком во дворе. Данные доказательства ФСС не опроверг. Следовательно, фонд не доказал те обстоятельства, на которые ссылался. В итоге кассационная инстанция отменила состоявшиеся судебные решения и признала решение ФСС недействительным <13>.

--------------------------------

В другом аналогичном споре арбитражные суды также указали, что утверждения ФСС о том, что при сокращении рабочего дня на один час работник не может лично заботиться о малыше, носят предположительный характер и не подтверждены доказательствами. А значит, за работником сохраняется право на получение пособия по уходу за ребенком до полутора лет <14>.

--------------------------------

Таким образом, можно сделать вывод о том, что в настоящее время в судебной практике нет единообразного подхода к вопросу о том, сохраняется ли за работником право на получение пособия по уходу за ребенком, если рабочий день сотрудника сокращен на 1 час.

Необходимо отметить, что вопрос о том, насколько нужно сократить рабочий день, чтобы работник мог лично осуществлять уход за ребенком и при этом исполнять трудовые обязанности, является дискуссионным. Представляется, что, с одной стороны, даже при сокращении рабочего дня на один час работник не может ухаживать за ребенком до полутора лет без помощи третьих лиц. С другой стороны, если законодательно обязать стороны трудового договора существенно сокращать продолжительность рабочего времени для сохранения права на пособие, работникам может быть в принципе сложно выйти на работу до достижения ребенком указанного возраста. Ведь сотрудник будет работать значительно меньше, а значит, придется либо перекладывать его нагрузку на коллег, либо нанимать еще одного работника на неполное время. Оба варианта работодателю невыгодны, а значит, он будет настаивать на том, чтобы работник либо работал полное время с потерей права на пособие, либо не выходил на работу вовсе. В итоге работникам будет сложно реализовать право, предусмотренное ч. 3 ст. 256 ТК РФ.

В связи с этим представляется справедливым дополнить ч. 3 ст. 256 ТК РФ следующей фразой: "Для целей настоящей статьи под неполным рабочим временем понимается время, сокращенное не менее чем на два часа в день, если трудовая функция выполняется на стационарном рабочем месте, и не менее чем на один час в день, если трудовая функция выполняется дистанционно".