

УДК 349.2

ПЕРЕВОД НА ЛЕГКИЙ ТРУД БЕРЕМЕННЫХ ЖЕНЩИН И ЖЕНЩИН, ИМЕЮЩИХ ДЕТЕЙ В ВОЗРАСТЕ ДО 1,5 ЛЕТ

Аннотация. В настоящей публикации рассмотрены положения ст. 254 ТК РФ, устанавливающие гарантии для беременных женщин и женщин с детьми в возрасте до 1,5 лет. Отмечено, что такие гарантии направлены на охрану здоровья будущих матерей и на сохранение материнства.

Вместе с тем существующая судебная практика позволяет отметить, что положения данной статьи нередко становятся основанием для дискриминации беременных женщин и женщин с детьми при приеме их на работу, поскольку работодатель опасается необходимости обеспечения им легких условий труда.

Также работодатели достаточно часто отказывают данным категориям работников в переводе на легкий труд по формальным основаниям. Такой подход свидетельствует о злоупотреблении работодателем своим положением. Однако, встречаются и ситуации, когда женщины осуществляют злоупотребление предоставленными им правами.

Такое положение свидетельствует о необходимости внесения изменений в положения ст. 254 ТК РФ с целью уточнения правил ее применения. Их внесение позволит обеспечить соблюдение баланса интересов, как работниц, так и работодателя.

¹ Научный руководитель: Зайцева Л. В., заведующий кафедрой гражданско-правовых дисциплин ИГиП ТюмГУ, доктор юридических наук.

Ключевые слова: легкий труд, беременные женщины, женщины с детьми до 1,5 лет, лица с семейными обязанностями, гарантии, медицинское заключение, медицинская справка

В настоящее время беременные женщины и женщины с несовершеннолетними детьми рассматриваются в трудовом праве как отдельная категория работников, которые нуждаются в особой защите. Применение такого подхода связывается с тем, что женщина не только выполняет трудовые функции, но и является матерью, осуществляет уход за детьми¹. Обе указанные функции являются социально значимыми. Государство, признавая предназначение женщины, связанное с материнством, а также необходимостью ее самореализации как работника, принимает комплекс мер, направленных на их совмещение².

Принимаемый комплекс мер постоянно нуждается в развитии и совершенствовании, это связано с существующим в Российской Федерации Национальным проектом «Демография», одной из целей которого является повышение уровня жизни семей в России и поддержка занятости населения. Достижение данной цели возможно при соблюдении существующих трудовых гарантий, установленных в отношении женщин, которые позволяют ей совмещать исполнение социальной роли матери с профессиональными обязанностями. Такой подход к организации труда женщин в значительной степени влияет на показатели благосостояния населения, в виду того, что женщина наравне с мужчиной может работать и обеспечивать семью, даже в случае рождения ребенка. Рождаемость в стране при таком регулировании труда женщин всегда будет оставаться на допустимом уровне, а занятость населения будет расти.

¹ Ситникова Е. Г., Сенаторова Н. В. Труд женщин: особенности регулирования // Российская газета. 2015. С. 4.

² Краснаярова Е. В. Особенности регулирования труда лиц с семейными обязанностями // Вестник Иркутского государственного технического университета. 2014. № 5 (88). С. 242.

Так, ст. 254 ТК РФ предусмотрена возможность снижения норм выработки, норм обслуживания для беременных женщин, а также их перевод на другую работу, которая исключает воздействие на нее негативных производственных факторов, при наличии соответствующего медицинского заключения и заявления работницы. При этом женщине гарантируется сохранение заработка, который она получала на предыдущей должности.

Для решения указанного вопроса женщина подлежит освобождению от работы. При этом ее средний заработок подлежит сохранению за ней за все пропущенные дни за счет средств работодателя.

Если женщина, которая имеет детей в возрасте до 1,5 лет, не может выполнять трудовые функции на настоящей работе, то производится перевод по ее заявлению на другую работу. При этом ее заработок не может быть ниже среднего заработка по прежней работе до момента пока ребенок не достигнет возраста 1,5 лет.¹

Вместе с тем анализ данных формулировок позволяет отметить, что закон не закрепляет положения о том, является ли перевод указанных групп женщин обязанностью работодателя или он вправе отказать в удовлетворении указанных заявлений. В норме также не закреплён порядок осуществления права работницы на перевод на легкий труда.

В данном случае работницей должно быть подано соответствующее заявление с приложением заключения о том, что она находится в состоянии беременности с указанием ее срока, а также с указанием сведений о необходимости исключения воздействия на ее здоровье определенных неблагоприятных факторов, которые сопровождают ее трудовую деятельность.

¹ Зайцева Л. В. Трудовой договор: особенности регулирования труда отдельных категорий работников: учеб. пособие. Тюмень: Тюм-ГУ, 2010. С. 40.

Также норма не содержит положений, предусматривающих порядок действий работодателя в том случае, когда в организации отсутствует должность, на которую работник может быть переведен при рассматриваемых обстоятельствах, либо если должность занята другим сотрудником. Единственной оговоркой, содержащейся в анализируемой норме, по данному вопросу, является положение о том, что до предоставления такой женщине другой работы, она должна быть освобождена от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные рабочие дни за счет средств работодателя. Такое же по содержанию положение установлено и п. 22 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»¹.

Наличие повышенных гарантий в отношении беременных женщин и женщин, воспитывающих детей в возрасте до 1,5 лет не во всех случаях дает положительный результат на практике. Очень часто предоставление гарантий отдельным категориям работников порождает дискриминацию в трудовых отношениях. Проявление дискриминации хорошо прослеживается в той модели поведения, которой следуют работодатели при приеме на работу женщин. Зачастую, работодатели считают наличие у женщин семейных обязанностей препятствием для добросовестного и качественного исполнения трудовых обязанностей, более того, работодатели заблаговременно оценивают возможное возникновение проблем при процедуре перевода данных категорий сотрудников на легкий труд в виду их физиологических и семейных особенностей. Проблема наличия дискриминации подтверждена также и статистическими данными, которые показывают, что около 10,8 % женщин имели опыт проявления

¹ О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2014. № 4.

недобросовестности со стороны работодателя, который отказывал им в переводе на легкий труд¹. Неправомерность действий работодателя, нарушающего положения ст. 254 ТК РФ, сказывается не только на порождении дискриминационных начал в трудовой сфере, но и также противоречит политике государства, непосредственно направленной на предоставление женщинам возможности совмещать материнство и карьеру.

Проблема реализации положений ст. 254 ТК РФ подтверждается и судебной практикой, так, анализ решения Третьего кассационного суда от 2020 г.² помог усмотреть проблему подтверждения наличия медицинских показаний для перевода на легких труд. Работодатель отказал беременной работнице в переводе, ссылаясь на то, что ей было предоставлено не медицинское заключение, а справка. По данным основаниям работодатель отказал в переводе на другую работу сотруднице. Суд, рассматривая данное дело, указал, что медицинская справка и медицинское заключение, по своей сути, не имеют отличий. Закон не устанавливает требований к содержанию справки. Вместе с тем предоставленная справка отражает все необходимые для работодателя сведения – данные лица, которому она выдана, рекомендации по организации труда. В связи с этим судом было принято решение об удовлетворении исковых требований. Данный пример помог усмотреть, что в ст. 254 ТК РФ необходимо внести изменения, а именно произвести замену категории «медицинское заключение» на более широкое понятие «медицинский до-

¹ Отчет Федерации независимых профсоюзов России о соблюдении прав трудящихся женщин. [Электронный ресурс]. <https://fnpr.ru/events/novosti-fnpr/fnpr-provela-sotsiologicheskoe-issledovanie-o-soblyudenii-prav-trudyashchikhsya-zhenshchin.html> (дата обращения 14.11.2024 года).

² Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 12.10.2020 по делу №88-14606/2020, 2-1659/2019 // [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы Консультант Плюс (дата обращения: 19.11.2024 г.).

кумент (заключение, справка и т. д.). Применение данной формулировки позволит исключить факты злоупотребления работодателем своим положением.

Более того, следует отметить, что при реализации своего права, закрепленного ст. 254 ТК РФ женщина сталкивается с тем, что законодательно не закреплен порядок ее освобождения от трудовой деятельности для прохождения медицинского обследования. При таких обстоятельствах, отсутствие работника на рабочем месте может расцениваться работодателем как прогул. Подобный случай был рассмотрен Сахалинским областным судом от 17 июля 2018 г. по делу № 33-1809/2018¹. При данных обстоятельствах, считается справедливым в ТК РФ закрепить порядок освобождения женщин от рабочего процесса для прохождения медицинского обследования с целью подтверждения наличия оснований на перевод на легкий труд.

Возвращаясь к судебной практике, следует отметить, что решение Третьего кассационного суда от 2020 г. не единственное, где суд встал на сторону работника. Так, в пример можно привести Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 2022 г.² и Определение Первого кассационного суда от 2021 г.³, суды удовлетворил требования работниц об обязанности работодателя произвести перевод на легкий труд.

¹ Апелляционное определение СК по гражданским делам Сахалинского областного суда от 17 июля 2018 г. по делу № 33-1809/2018 // [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы Консультант Плюс (дата обращения: 19.11.2024 г.).

² Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 09.02.2022 № 88-1750/2022 // [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы Консультант Плюс (дата обращения: 19.11.2024 г.).

³ Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 21.12.2020 по делу № 88-28288/2020 // [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы Консультант Плюс (дата обращения: 19.11.2024 г.).

Проанализированные судебные акты позволили сделать вывод о том, что отсутствие в норме ст. 254 ТК РФ расширенного толкования по некоторым аспектам, судебная система часто признает действия работодателей неправомерными, суды осознают направленность данной нормы, в виду чего для работников судебная практика в некоторых случаях при справедливом разрешении спора и всестороннем анализе обстоятельств по делу является положительной.

Существует и судебная практика, которая свидетельствует и о наличии злоупотреблений со стороны работников. Так, в Определении Седьмого кассационного суда общей юрисдикции была рассмотрена жалоба работника на решение суда первой инстанции, которым было отказано в удовлетворении исковых требований работника о переводе на легкий труд¹. Обращаясь к работодателю с требованием о переводе на легкий труд, женщина ссыалась на справку, в которой не было указаний о необходимости перевода, в справке содержалась оговорка об исключении подъема тяжестей при выполнении трудовых функций.

Суды нашли оснований для удовлетворения требований работницы, признали действия работодателя законными. Также, суды провели анализ законодательства, в том числе и санитарных правил и норм, а также оценка рабочего места истца с точки зрения его соответствия установленным нормам. Суды пришли к обоснованному выводу, что труд данного работника в должности младшего воспитателя не является тяжелым, он не связан с оказанием на организм истца негативных факторов. Кроме того, ответчиком были приняты дополнительные меры по охране здоровья истца.

¹ Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 22.07.2021 по делу 3 88-10390/2021, 2-1248/2020 // [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы Консультант Плюс (дата обращения: 19.11.2024 г.).

Рассмотренные обстоятельства дела свидетельствуют о том, что очень часто повышенные гарантии в отношении женщин являются предпосылкой к их злоупотреблению. Работница в данном случае рассчитывала на то, что в связи с отсутствием рабочего места с благоприятными для ее здоровья условиями она сможет не осуществлять свои трудовые обязанности и получать заработную плату.

В науке активно обсуждается механизм перевода женщин на легкий труд. Так, поднимается вопрос о необходимости предоставления медицинского заключения для перевода на легкий труд женщиной, имеющей детей в возрасте до 1,5 лет, по данному вопросу высказался Г. П. Азаров, который считает достаточным для данной категории работников предоставление работодателю лишь заявления, в котором выражается волеизъявление работника на перевод¹. Более того, считаем справедливым согласиться с мнением Ю. Б. Корсаненковой, которая в свою очередь предлагает истолковать формулировку «перевод по заявлению» как «перевод с письменного согласия». Необходимость в данном уточнении объяснима тем, что существующая формулировка не всегда правильно трактуется работодателями².

Таким образом, следует констатировать, что трудовое законодательство направлено на защиту прав беременных женщин и женщин с детьми в возрасте до 1,5 лет. Вместе с тем механизм реализации прав данной группы лиц нуждается в совершенстве, на что указывает существующая судебная практика.

К числу проблем правового регулирования в указанной части следует отнести указание на необходимость предоставления беременной женщиной именно медицинского заключения, отсутствие порядка освобождения женщин от работы для про-

¹ Азаров Г. П. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями. М.: ЭлКниги, 2012. С. 70.

² Корсаненкова Ю. Б. Проблемы правового регулирования социально-трудовых прав беременных женщин и женщин с детьми // Трудовое право в России и за рубежом. 2013. № 1. С. 16.

хождения медицинского осмотра, а также установления четкого порядка предоставления работником и рассмотрения заявления работодателем заявления о переводе на легкий труд.

Данные сложности могут быть разрешены путем внесения соответствующих изменений в ТК РФ в части расширения перечня предоставляемых медицинских документов, уточнения и детализации порядка реализации права женщин на перевод на легкий труд.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Азаров Г. П. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями. — М.: ЭлКниги, 2012. — 70 с.
2. Зайцева Л. В. Трудовой договор: особенности регулирования труда отдельных категорий работников: учеб. пособие. — Тюмень: ТюмГУ, 2010. — 239 с.
3. Корсаненкова Ю. Б. Проблемы правового регулирования социально-трудовых прав беременных женщин и женщин с детьми // Трудовое право в России и за рубежом. — 2013. — № 1. — С. 16–22.
4. Красноярова Е. В. Особенности регулирования труда лиц с семейными обязанностями // Вестник Иркутского государственного технического университета. — 2014. — С. 241–248.
5. Ситникова Е. Г., Сенаторова Н. В. Труд женщин: особенности регулирования. — М.: Редакция «Российской газеты», 2015. — 191 с.