(cc) BY

Оганесян Виктория Гагиковна
магистрант
ФГБОУ ВО «Кубанский государственный
аграрный университет им. И.Т. Трубилина»
г. Краснодар, Краснодарский край

СУДЕБНАЯ ЗАЩИТА ПРАВ БЕРЕМЕННЫХ ЖЕНЩИН ПРИ РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Аннотация: *статья посвящена изучению судебной защиты трудовых прав женщин при расторжении трудового договора как основному способу защиты прав. Анализируется судебная практика по вопросу восстановления на работе уволенных беременных женщин.*

Ключевые слова*: расторжение трудового договора, беременная женщина, труд женщин, срочный трудовой договор, нарушение трудовых прав, злоупотребление правом.*

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) предусматривает ряд специальных норм (а именно гл. 41 ТК РФ), направленных на регулирование труда беременных женщин. Наличие этих норм обусловлено необходимостью создания безопасных условий труда для женщин с учетом выполнения функций материнства и воспитания детей.

Наиболее серьезные гарантии в связи с материнством предусмотрены ст. 261 ТК РФ и касаются расторжения трудового договора. Реализация подобных гарантий на практике зависит от существующего механизма защиты трудовых прав.

Один из основных способов, предусмотренных ст. 352 ТК РФ, – это судебная защита, которая гарантируется каждому, согласно ст. 46 Конституции Российской Федерации.

Несмотря на то, что статистика Судебного департамента при Верховном суде РФ свидетельствует об уменьшении количества поступивших на рассмот-

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

рение дел, возникающих из трудовых отношений, нагрузка на суды остается достаточно высокой [1].

Что касается споров о восстановлении на работе, ввиду особо характера, они рассматриваются исключительно в судебном порядке. Распространена позиция, что судебная защита – наиболее эффективный способ защиты нарушенного права. Но в настоящее время ученые все чаще предлагают законодательно закрепить возможность внесудебного урегулирования подобных споров, например, при помощи медиации [2].

Медиатор выступает как независимый посредник, который помогает сторонам спора прийти к общему решению [3]. В спорах о признании увольнения незаконным работники и работодатели настроены враждебно друг к другу. Решения суда о восстановлении на работе исполняются крайне неохотно и, как правило, отношения между сторонами спора уже испорчены. Как показывает практика, восстановленные сотрудники не долго работают на прежнем месте и вскоре увольняются.

Предлагалось осуществлять защиту интересов работника не восстановлением на прежней работе, а выплатой компенсации уволенному сотруднику [4]. Этот вопрос мог бы выноситься на обсуждение с помощью медиатора.

Однако, на наш взгляд, данное предложение не применимо к спорам о восстановлении на работе беременных женщин, поскольку выплата компенсации вместо восстановления на работе в значительной степени ущемляет права женщин на получение иных гарантий, предусмотренных законодательством. Кроме того, беременные женщины и женщины, осуществляющие уход за ребенком, сталкиваются с проблемой трудоустройства. Поэтому полагаем необходимым в целях защиты прав женщины оставить вопрос о восстановлении на работе на рассмотрении суда.

Рассмотрим, как на практике работает механизм защиты трудовых прав беременных женщин.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Так, действующее законодательство запрещает расторгать трудовой договор с женщиной в состоянии беременности по инициативе работодателя (исключение: ликвидация организации либо прекращение деятельности ИП).

На практике зачастую возникали проблемы при разрешении дел о восстановлении на работе беременных женщин, которые были уволены по инициативе работодателя, в случаях, когда он не знал о беременности работницы [5].

Является ли незнание работодателем о беременности женщины на момент увольнения основанием для отказа в восстановлении на работе? Ответ на этот вопрос дал Пленум Верховного Суда Российской Федерации в целях формирования единой практики применения судами законодательства.

Согласно п. 25 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 №1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» (далее – Постановление Пленума ВС РФ №1), неосведомленность работодателя о беременности женщины не может являться основанием для отказа в удовлетворении иска о восстановлении на работе [6].

Рассмотрим применение данной нормы на конкретном примере – Апелляционное определение Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 24.07.2017 по делу №33–2758/2017 [7].

К. обратилась в суд с исковым заявлением к ИП Х. о восстановлении на работе, мотивируя это тем, что состояла в трудовых отношениях, ее уволили на основании пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Считает указанный приказ незаконным, т. к. на тот момент была беременна, отсутствовала на рабочем месте по причине плохого самочувствия из-за беременности, в связи с чем был оформлен больничный лист.

Суд первой инстанции в удовлетворении иска отказал. Решение было мотивировано тем, что ответчиком не был нарушен порядок увольнения, истец не уведомила работодателя о беременности.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Республики Саха (Якутия) в ходе рассмотрения апелляционной жалобы по делу посчитала,

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

что выводы суда первой инстанции, изложенные в решении, основаны на неверном толковании и применении норм материального права к возникшим отношениям сторон.

В связи с чем решение Мирнинского районного суда Республики Саха (Якутия) от 10.05.2017 года отменено, принято новое решение, согласно которому исковые требования К. к ИП Х. о восстановлении на работе удовлетворены.

Таким образом, реализуя право на обжалование судебного акта, гражданка К. смогла восстановить нарушенное право.

Интерес также вызывают дела о восстановлении на работе женщин, уволенных по причине истечения срока трудового договора.

Согласно ч. 2 ст. 261 ТК РФ, если срок договора истекает в период беременности сотрудницы, то по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки о состоянии беременности, работодатель должен продлить срок действия договора до окончания беременности (или до окончания отпуска по беременности и родам в случае его предоставления).

Стоит отметить, что не всегда суды в трудовых спорах, связанных с восстановлением на работе, выносят решение в пользу работника. Например, Красноармейский районный суд при рассмотрении дела №2–2093/2018 подтвердил законность действий работодателя [8].

Лебидка В.Г. обратилась в суд с иском к ООО «Агрофирма «Полтавская» о восстановлении на работе, взыскании заработной платы и компенсации морального вреда.

Между сторонами был заключен трудовой договор, Лебидка В.Г. принята на работу на определенный срок – на период производства и заготовки озимых полевых культур.

На основании заявления срочный трудовой договор был продлен до окончания отпуска по беременности и родам и прекращен на основании приказа в день окончания отпуска.

Свои требования Лебидка В.Г. мотивирует тем, что заключенный с ней трудовой договор не является срочным, т.к. в нем не указан срок его окончания.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Суд пришел к выводу, что работодателем были соблюдены требования к процедуре прекращения трудового договора, заключенного на определенный срок, установленные ст. 261 ТК РФ, и отказал в удовлетворении иска.

Указанные гарантии, предоставленные беременным женщинам, ставят в неудобное положение работодателя. Так, утаивание женщиной информации о беременности в случае ее увольнения по инициативе работодателя ведет к судебному разбирательству и дополнительным расходам. Нередко можно говорить и о злоупотреблении правом со стороны таких сотрудниц, но и это не является основанием для отказа в восстановлении на работе.

Поскольку информация о беременности работницы предоставляет ей дополнительную защиту и может повлиять на развитие трудовых отношений, считаем возможным внести изменения в Трудовой кодекс РФ, в части закрепления необходимости предоставлять медицинскую справку о наличии беременности на день увольнения. Полагаем, данная норма позволит избежать незаконные увольнения беременных женщин, а также снизить нагрузку на судебную систему в части рассмотрения советующих споров.

Список литературы

1. Данные статистики Судебного департамента при Верховном суде Российской Федерации // Официальный сайт Судебного департамента при Верховном суде РФ. Режим доступа: http://www.cdep.ru/index.php?id=79 (дата обращения: 16.05.2020).

2. Гринь Е.А. Развитие института медиации в России // Научное обеспечение агропромышленного комплекса: сборник тезисов по материалам Всероссийской (национальной) конференции / отв. за выпуск А.Г. Кощаев. – 2019. – С. 353–354.

3. Гринь Е.А. Развитие института медиации в России // Научное обеспечение агропромышленного комплекса: сборник тезисов по материалам Всероссийской (национальной) конференции / отв. за выпуск А.Г. Кощаев. – 2019. – С. 353–354.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

4. Смирнова О.С. Процедура медиации при разрешении индивидуальных трудовых споров как способ реализации права на защиту работником своих трудовых прав // Пробелы в российском законодательстве. 2012. №3

5. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/protsedura-mediatsii-pri-razreshenii-individualnyh-trudovyh-sporov-kak-sposob-realizatsii-prava-na-zaschitu-rabotnikom-svoih-trudovyh (дата обращения: 16.05.2020).

6. Мальханова Е.В. Спорные вопросы правоприменения по защите трудовых прав беременных женщин и лиц, воспитывающих детей // ГлаголЪ правосудия. – 2016. – №1 (11). – С. 5–10.

7. 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.

8. Апелляционное определение Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 24.07.2017 по делу №33-2758/2017 // СПС «КонсультантПлюс».

9. Решение Красноармейского районного суда Краснодарского края от 6 ноября 2018 г. по делу №2–2093/2018 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://sudact.ru/

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)