

УДК 349.22

Правовые гарантии для женщин при заключении трудового договора: некоторые проблемы практики и направления совершенствования законодательства

Legal guarantees for women when concluding an employment contract: some problems of practice and directions for improving legislation

Васюков Сергей

Викторович,

канд. юрид. наук,
доцент,
директор
юридического
института
ФГБОУ ВО
«Орловский
государственный
университет имени
И. С. Тургенева»
302001, г. Орел,
ул. Комсомольская,
д. 39а
E-mail: s.vasukov@
mail.ru

В статье рассматриваются правовые гарантии при заключении трудовых договоров с женщинами, а также вопросы разграничения дифференциации и дискриминации при приеме на работу женщин, формулируются предложения по внесению изменений в действующее законодательство, усиливающие гарантии для женщин с детьми до трех лет при заключении трудового договора, привлечении к отдельным видам работ.

Ключевые слова: труд женщин, дискриминация, дифференциация, гарантии трудовых прав, заключение трудового договора, испытание при приеме на работу.

The article considers legal guarantees when concluding employment contracts with women, considers issues of distinguishing differentiation and discrimination when hiring women, formulates proposals for amending the current legislation, strengthening guarantees for women with children under three years old when concluding an employment contract, and engaging in certain types of work.

Keywords: women's work, discrimination, differentiation, guarantees of labor rights, conclusion of an employment contract, employment test.

Гарантии беременным женщинам и женщинам с детьми до трех лет при заключении трудового договора

Указом Президента Российской Федерации от 22.11.2023 [1] 2024 г. в Российской Федерации был объявлен Годом семьи. Семья является одной из традиционных для России ценностей. Именно семья — основа для воспитания подрастающего поколения и стабильности в обществе.

И несомненно, основополагающая роль отведена в семье женщине. При этом женщина часто не только выступает в качестве хранительницы домашнего очага, но и вносит свой вклад в материальное благополучие семьи, реализует свои карьерные устремления в качестве наемного работника.

Задачей государства является обеспечение женщинам возможности реализовать себя в труде и карьере, но в то же время сделать так, чтобы женщина могла осуществить и одну из ее священных возможностей — деторождение и в последующем воспитание детей.

Для этого в трудовом праве уже давно существует институт охраны труда женщин, содержащий специальные нормы, направленные на гарантирование им особых условий труда, учитывающих репродуктивную функцию организма женщины, а также обеспечение гарантий, направленных на поддержание ее возможностей уделять время воспитанию и уходу за детьми.

В редакции действующего Трудового кодекса РФ глава 41 называется «Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями» [2]. Для целей данной статьи мы рассмотрим особенности

и некоторые проблемы реализации норм трудового законодательства, направленные в рамках дифференциации на охрану труда именно женщин.

Одна из важных гарантий в области охраны труда женщин установлена в отношении заключения трудового договора. Так, ст. 64 Трудового кодекса РФ устанавливает запрет отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью и наличием детей. Более того, этот запрет обеспечивается наиболее суровой формой защиты — уголовно-правовой. Статья 145 Уголовного кодекса РФ предусматривает уголовную ответственность за необоснованный отказ в приеме на работу женщинам по мотивам беременности и наличия детей в возрасте до трех лет [3]. То есть мотивом отказа должны служить именно беременность или наличие у женщины ребенка в возрасте до трех лет.

Для работодателя беременная женщина не кажется перспективным работником ввиду скорого ухода в отпуск по беременности и родам. Женщины с детьми до трех лет тоже могут вызывать у работодателя опасения в связи с частыми уходами на больничный, ввиду болезни ребенка. Поэтому законодатель и обеспечил соблюдение их права на труд столь жесткими мерами ответственности. Аналогичные последствия влечет за собой и незаконное увольнение беременных женщин и женщин с детьми до трех лет по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей до трех лет.

С точки зрения приема на работу ситуация выглядит не столь однозначной. Если работодатель изначально знает, что к нему с

Для работодателя беременная женщина не кажется перспективным работником ввиду скорого ухода в отпуск по беременности и родам.

предложением заключить трудовой договор обращается беременная женщина, то он должен понимать, что отказ в заключении договора с ней должен быть четко мотивирован и обусловлен причинами, никак не связанными с беременностью соискательницы. То есть отказ в заключении трудового договора допускается и не повлечет за собой ответственности работодателя, если он будет обусловлен деловыми качествами работника.

Но работодатель может и не знать, что обратившаяся к нему по поводу заключения трудового договора женщина беременна. С одной стороны, тогда причина отказа в приеме на работу не может быть связана с беременностью, но, с другой стороны, существует риск, что женщина может обжаловать отказ и указать именно на беременность как причину отказа в заключении трудового договора. Все будет зависеть от доказательств, имеющихся у сторон. В той же ст. 64 ТК РФ, в ч. 5, содержится указание на то, что по требованию лица, которому отказали в приеме на работу, работодатель должен будет изложить причину отказа в письменной форме. Наличие или отсутствие такого объяснения, а также содержание этого объяснения могут лечь в основу констатации обоснованности или необоснованности отказа в заключении трудового договора с женщиной и мотива этого отказа. В любом случае с обоснованием работодателю нужно быть крайне осторожным.

К счастью, судебная практика, связанная с отказом в заключении трудового договора с женщиной в связи с ее беременностью или наличием у нее детей, сравнительно немногочисленна. Случаи, когда

работодатель, видимо, в силу правового невежества или правового нигилизма отказывает женщине в приеме на работу именно по таким мотивам, немногочисленны. Один такой пример приводится в работе М. Кузиной: «суд установил, что руководитель "необоснованно отказал в приеме на работу по мотивам <...> беременности, написав об этом собственноручно на <...> заявлении о приеме на работу». Суд освободил лицо от наказания ввиду амнистии (постановление Ленинского районного суда Республики Крым № 1-256/2015 от 23.06.2015) [4]. В данном примере потенциальный работодатель сам «расписался» в нарушении закона.

Без достаточных доказательств того, что причиной отказа в заключении трудового договора явилась именно беременность соискательницы или наличие у нее детей до трех лет, суд вряд ли вынесет решение в пользу работницы. М. Кузина и это проиллюстрировала ссылкой на вполне показательное судебное постановление: «вывод о наличии <...> состава уголовно наказуемых деяний является личным мнением истицы и не подтвержден правоохранительными и судебными органами» (апелляционное определение Самарского областного суда от 05.12.2013 по делу № 33-11654/2013) [4].

Испытательный срок для женщин с детьми

Не допускается и установление для беременных женщин и женщин с детьми до полутора лет испытательного срока при заключении трудового договора (ст. 70 ТК РФ). Сразу бросается в глаза, что данная норма касается женщин с детьми только до полутора лет. В то вре-

Опровергнуть обоснованность решения работодателя о неудовлетворительности результата испытания для работника весьма проблематично.

мя как гарантии при приеме на работу касаются женщин с детьми, не достигшими трех лет. Вообще, возникает вопрос: а почему установлен запрет на испытание для беременных женщин? Ведь целью испытания является проверка соответствия работника поручаемой ему работе. Это прямо связано с проверкой именно деловых качеств работника. Представляется, что такой запрет связан с пресечением возможности увольнения принятой на работу беременной сотрудницы по причине неудовлетворительного результата испытания. Очевидно, что опровергнуть обоснованность решения работодателя о неудовлетворительности результата испытания для работника весьма проблематично. И таким образом работодатель мотивирует увольнение не беременностью принятой на работу женщины, а неудовлетворительным результатом испытания. Возможно, такая же логика действует и в отношении женщин с детьми до полутора лет. Но в связке с нормой ст. 64 Трудового кодекса РФ, содержащей гарантии для женщин с детьми до трех лет, гарантии абз. 2 ч. 4 ст. 70 Трудового кодекса РФ видятся недостаточными. Представляется, что и запрет на установление испытательного срока при заключении трудового договора нужно распространить на женщин с детьми до трех лет.

В качестве иллюстрации действий работодателя после получения информации о беременности сотрудницы, причем подчас весьма странных, приведем пример из судебной практики. 10 января 2022 г. между ООО «Компания Мир Сумок» и работницей был заключен трудовой договор, согласно которому она была принята на работу на долж-

ность менеджера с испытательным сроком три месяца. 15 февраля 2022 г. работница подала заявление о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы с 1 марта по 1 мая 2022 г. Такое странное заявление было удовлетворено, и сотруднице был предоставлен отпуск без оплаты на 62 календарных дня, с 1 марта по 1 мая 2022 г. Далее, 4 и 11 мая работнице были направлены требования явиться на работу для объяснения причин отсутствия на рабочем месте и с уведомлением о намерении расторгнуть с ней договор в связи с неудовлетворительным результатом испытания. И в итоге приказом от 10 июня 2022 г. действие трудового договора с работницей было прекращено по ч. 1 ст. 71 Трудового кодекса РФ в связи с неудовлетворительным результатом испытания.

Проясняют довольно странное поведение сторон следующие обстоятельства. 14 апреля 2022 г. работодатель предлагал работнице уволиться по собственному желанию. В ответ на это 15 апреля работница на номер телефона руководителя направила справку о беременности. Согласно справке от 15 апреля 2022 г., работнице была установлена беременность 18–19 недель. Это некоторым образом объясняло странное поведение работницы, просившей длительный отпуск без сохранения заработной платы.

Не удивительно, что расторжение трудового договора в связи с неудовлетворительным результатом испытания было признано незаконным, так как такое основание является инициативой работодателя, а увольнение по инициативе работодателя беременных женщин не допускается, кроме случаев ликвидации организации (ст. 261 ТК РФ).

Здесь можно поставить под сомнение и законность установления испытательного срока вообще. Судя по срокам беременности в медицинском заключении, работница на момент заключения трудового договора уже была беременна. Впрочем, работодатель об этом в известность не был поставлен.

Неординарными в этой ситуации выглядели действия работницы. Вряд ли их можно назвать честными и добросовестными.

Но интересно это дело и еще одним фактом. Поняв свою ошибку, работодатель приказом от 6 июля 2022 г. на основании заявления истицы отменил приказ об увольнении и восстановил работницу на работе. Но суд не впечатлился благородным жестом работодателя и в апелляционном определении указал, что «Трудовой кодекс Российской Федерации не предоставляет работодателю право отменять приказ об увольнении, равно как и совершать иные юридически значимые действия, затрагивающие права и интересы работника, без его предварительного согласия и после того, как трудовые отношения между работодателем и работником уже прекращены по инициативе самого работодателя. Следовательно, действия работодателя, отменившего приказ об увольнении истца после прекращения с ней трудовых отношений и в отсутствие ее согласия, не порождают правовых последствий об отказе в удовлетворении исковых требований о признании увольнения незаконным» [5]. Таким образом, все требования истицы были удовлетворены, а у работодателя появились новые поводы для размышления о своих действиях при заключении трудового договора.

Работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочные работы для женщин с детьми

Статья 259 Трудового кодекса РФ, в части второй, устанавливает, что направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия [2]. При этом их нужно под подпись ознакомить с правом отказаться от такой работы. Норма была бы вполне признаваема защищающей интересы женщин с маленькими детьми, если не заглядывать в историю правового регулирования труда женщин с детьми до трех лет. Действовавший до 1 февраля 2002 г. Кодекс законов о труде, который регулировал труд наемных работников в нелегкий переходный период от плановой советской экономики к рыночной российской, предусматривал запрет на привлечение к работам в ночное время, к сверхурочным работам и работам в выходные дни и направление в командировки женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (ст. 162 КЗоТ РФ) [6]. Но с момента отмены действия Кодекса законов о труде РФ действует упомянутая ст. 241.59 ТК РФ. Такое изменение в регулировании труда женщин с детьми в возрасте до трех лет, безусловно, было в интересах работодателей. В отличие от категоричного запрета на направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин с детьми до трех лет, теперь установлена обязанность работо-

Категоричный запрет на направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни для беременных женщин сохранился.

дателя получить согласие от такой работницы.

Отметим, что категоричный запрет на направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни для беременных женщин сохранился. Что же касается согласия работницы, то есть все основания полагать, что у работодателя найдутся методы получить такое согласие от работницы и нужную подпись в документе об ознакомлении при наличии такой необходимости. Между тем семейные обязанности, которыми и вызвана специфика регулирования труда женщин с маленькими детьми, никуда не деваются. И работница может быть поставлена перед выбором далеко не в пользу семейных обязанностей. Представляется более обоснованным распространить категорический запрет на направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни на женщин с детьми до трех лет, вернув в действие нормы периода действия КЗоТ РФ. У женщин есть возможность находиться в отпуске по уходу за ребенком с сохранением места работы до достижения ребенком возраста трех лет. И если женщина не пользуется такой возможностью, то это, вероятно, связано с материальными трудностями. И будет социально ответственным дать возможность такой работнице работать без ущерба в отношении ухода за ребенком. Ведь командировки, сверхурочные работы, работа в выходные дни будут выполняться в то время, которое женщина могла бы посвятить ребенку.

Ограничение труда женщин на вредных и опасных работах: дискриминация или дифференциация

Для женщин устанавливаются запреты на выполнение определенных работ. Упомянется об этом в ч.3 ст. 253 Трудового кодекса РФ, которая отсылает нас к перечню производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин. Перечень таких работ утвержден приказом Минтруда России от 18.07.2019 № 512н [7]. Этот приказ заменил ранее действовавшее постановление Правительства РФ от 2000 г. Безусловно, почти за двадцать лет структура производства и условия труда на рабочих местах претерпели изменения, и замена акта была вполне назревшим решением. Как отмечала Г.С. Скачкова, «с 1 января 2021 г. сокращен список профессий, запрещенных для женщин, с 456 до 100 наименований, то есть более чем в 4 раза» [8].

Был упрощен и порядок привлечения женщин на отдельные виды работ. По замечанию профессора Г.С. Скачковой, «сейчас работодатель вправе применять труд женщин без ограничений, то есть в любой профессии, если подтвердит безопасность рабочих мест специальной оценкой условий труда» [8].

Полагаем, что к такой либерализации законодательства в области ограничения применения труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда привела и позиция самих женщин.

В некоторых случаях невозможность получить работу по профессии или должности, которые были указаны в постановлении Правительства РФ от 25.02.2000

У женщин есть возможность находиться в отпуске по уходу за ребенком с сохранением места работы до достижения им возраста трех лет.

№ 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин» (документ утратил силу), женщины воспринимали как дискриминацию. Работы с вредными и опасными производственными факторами, как правило, подлежат более высокой оплате. Вот в этом и увидели дискриминацию.

Довольно известным в трудовом праве был пример с определением Конституционного Суда РФ от 22.03.2012 № 617-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Клевец Анны Юрьевны на нарушение ее конституционных прав частями первой и третьей статьи 253 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 374 раздела XXX Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин» [9]. В Конституционном Суде РФ оспаривались нормы, устанавливающие ограничения на применение труда женщин на тяжелых работах и тех, которые имеют вредные и (или) опасные условия труда, подземных работах (за исключением нефизических или по санитарному и бытовому обслуживанию).

По мнению заявительницы А. Ю. Клевец, эти положения неконституционны. В частности, в ее деле со ссылкой на данные нормы ей было отказано в принятии на обучение по специальности «помощник машиниста электропоезда» с последующим трудоустройством на подобную должность. Отклоняя эти доводы, Конституционный Суд РФ разъяснил следующее.

Принцип юридического равенства не может реализовываться без учета общепризнанной социальной роли женщины в продолжении рода. Это обязывает государство устанавливать дополнительные гарантии для женщин, в том числе в сфере трудовых отношений, направленные на охрану материнства.

В соответствии с международно-правовыми актами принятие специальных мер, направленных на охрану материнства, не считается дискриминационным. Таким образом, подобные ограничения установлены на основании объективных критериев, что исключает их произвольное применение. Кроме того, оспариваемые нормы не устанавливают абсолютный запрет на применение труда женщин в соответствующих видах работ. Они ограничивают его использование до устранения на конкретном месте производственных факторов, вредных для женского организма [10].

Ранее заявление рассматривалось Верховным Судом РФ. И Кассационная коллегия Верховного Суда РФ отказала в удовлетворении жалобы, оспаривающей вредный характер работы по должности «помощник машиниста электропоезда», основываясь на данных НИИ медицины труда РАМН, по которым основными вредными факторами производственной среды и трудового процесса у машинистов электропоезда и его помощника являются систематическое воздействие производственного шума, общей вибрации, высокая скорость движения воздуха в случае отсутствия кондиционера в кабине машиниста и т. п. [10].

Таким образом, судебные инстанции отметили, что ограничения

В соответствии с международно-правовыми актами принятие специальных мер, направленных на охрану материнства, не считается дискриминационным.

и запреты на применение труда женщин на отдельных видах работ относятся не к дискриминации, а к дифференциации трудового законодательства.

Но по данным, изложенным в статье Т. Кочановой, вопрос на этом на современном этапе не закрыт. Депутаты фракции «Новые люди» внесли в Госдуму законопроект об упразднении списка запрещенных для женщин профессий, то есть о признании утратившей силу ст. 253 Трудового кодекса («Обеспечение охраны здоровья женщин на отдельных работах»). По словам авторов идеи, такое решение они приняли из-за дискриминационного характера статьи, запрещающей женщинам трудоспособного возраста получать больший доход. В то время как запрет женщинам работать пожар-

ными, машинистами, укладчиками, водолазами ничем не обоснован, подчеркивают депутаты.

В пояснительных материалах к законопроекту отмечается, что женщины должны получить право работать в таких высокодоходных отраслях, как нефтехимическая, добывающая, металлургическая» [11].

Такая инициатива видится весьма спорной. На тех производствах, где устранено воздействие вредных производственных факторов, по нормам действующих подзаконных актов допустимо применение труда женщин. Сам же запрет, установленный в ст. 253 Трудового кодекса, призван защитить здоровье женщин, которые в противном случае, в погоне за сиюминутными доходами, могут нанести своему здоровью серьезный вред.

Библиографический список

1. Указ Президента РФ от 22.11.2023 № 875 «О проведении в Российской Федерации Года семьи» // КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. — URL: <http://www.consultant.ru>.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 28.12.2024) // КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. — URL: <http://www.consultant.ru>.
3. Уголовный кодекс Российской Федерации» от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 28.02.2025) // КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. — URL: <http://www.consultant.ru>.
4. Кузина М. Дискриминация женского труда, анализ споров по трудоустройству женщин // Трудовое право. КонсультантПлюс. — 2021. — № 2. — С. 61–66.
5. Апелляционное определение Московского городского суда от 19.04.2023 по делу № 33-16527/2023 // КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. — URL: <http://www.consultant.ru>.
6. Кодекс законов о труде Российской Федерации (утв. ВС РСФСР 09.12.1971) (ред. от 10.07.2001, с изм. от 24.01.2002) (утратил силу) // КонсультантПлюс.
7. Приказ Минтруда России от 18.07.2019 № 512н (ред. от 25.12.2024) «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин» // КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. — URL: <http://www.consultant.ru>.