



Т. И. Потапова,
эксперт

ЖЕНСКИЙ ТРУД: ТРЕБОВАНИЯ И ОГРАНИЧЕНИЯ

Согласно п. 3 ст. 37 Конституции РФ каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены.

Не заостряя внимания на особых ограничениях трудового законодательства в отношении беременных женщин и женщин с малолетними детьми, мы рассмотрим общие ограничения на женский труд с точки зрения профессии и условий труда.

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА ЖЕНСКОГО ТРУДА

Работы, на которых ограничивается применение труда женщин, в общих чертах обозначены в ст. 253 ТК РФ.

Извлечение из Трудового кодекса РФ

Статья 253. Работы, на которых ограничивается применение труда женщин

Ограничивается применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждены Постановлением Правительства РФ от 06.02.1993 № 105 (далее — Нормы нагрузок).



Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 162 утверждены:

■ перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых **запрещается** применение труда женщин (далее — Перечень);

■ перечень должностей руководителей, специалистов и других работников, связанных с **подземными работами**, на которых **разрешается, в виде исключения**, применение женского труда (п. 2 примечаний к Перечню). Так, например, разрешено допускать к подземным работам женщин — работников научных и образовательных учреждений, конструкторских и проектных организаций. Исключения могут быть установлены также для медицинского персонала, буфетчиц и при выполнении других подземных работ, связанных с санитарным и бытовым обслуживанием.

Некоторые профессии, приведенные в Перечне, запрещены для женщин только в том случае, если не выполняются определенные условия.

Например, женщинам запрещено работать в должности машиниста (кочегара) котельной (п. 449 Перечня) только при превышении установленных норм предельно допустимых нагрузок для женщин (то есть Норм нагрузок). Зато должность такелажника, занятого на монтаже и демонтаже оборудования (п. 455 Перечня), для женщин под запретом независимо от веса оборудования (его деталей).

Иногда женский труд запрещен только до определенного возраста, после достижения которого пол работника уже не имеет значения.

Например, согласно п. 419 Перечня, к выполнению операций в растениеводстве, животноводстве, птицеводстве и звероводстве с применением ядохимикатов, пестицидов и дезинфицирующих средств не допускаются женщины в возрасте до 35 лет.

Некоторые профессии имеют ограничения на женский труд только при определенных параметрах изделий или техпроцессов.

Например, в производстве медикаментов женщина не может работать аппаратчиком фильтрации при ручной разборке и сборке фильтр-прессов с размером рам более 500 мм (п. 267 Перечня). В радиотехнических и электронных производствах не допускается принимать женщин испытателем деталей и приборов в термобарокамерах при определенных температурах (п. 220 Перечня). А работать с металлической ртутью в открытом виде женщина может только на установках и полуавтоматах, где обеспечивается эффективный воздухообмен на рабочем месте (п. 434 Перечня).

В ч. 1 примечаний к Перечню указано, что работодатель может принимать решение о применении труда женщин на работах (профессиях, должностях), включенных в Перечень, при условии создания безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест, при положительном заключении государственной экспертизы условий труда и службы госсанэпиднадзора субъекта Российской Федерации.



Напомним, что **Порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда** утвержден Приказом Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 № 342н (далее — Порядок проведения аттестации).

Отказ в приеме женщины на «мужскую» работу — не дискриминация

Статьей 3 ТК РФ запрещена дискриминация в сфере труда. В ней сказано, что никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества, в том числе в зависимости от пола, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Вместе с тем, согласно ч. 3 ст. 3 ТК РФ, не является дискриминацией ограничение прав работников, которое определяется свойственными данному виду труда требованиями, установленными **федеральным законом либо обусловленными особой заботой государства** о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Возможные наказания за правонарушения

Согласно ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях (КоАП РФ) нарушение законодательства о труде и об охране труда влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 1000 до 5000 руб.; на юридических лиц — от 30 000 до 50 000 руб. или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток. Такое нарушение, совершенное должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет его дисквалификацию на срок от одного года до трех лет.

В соответствии со ст. 6.3 КоАП РФ нарушение действующих санитарных правил и гигиенических нормативов, невыполнение санитарно-гигиенических и противозидемических мероприятий влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц — от 500 до 1000 руб.; на юридических лиц — от 10 000 до 20 000 руб. или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток.

В соответствии со ст. 6.4 КоАП РФ нарушение санитарно-эпидемиологических требований к эксплуатации жилых и общественных помещений, зданий, сооружений и транспорта влечет наложение административного штрафа на должностных лиц — от 1000 до 2000 руб.; на юридических лиц — от 10 000 до 20 000 руб. или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток.

Напомним, что административное приостановление деятельности может назначаться только судьей. Это общее правило, установленное для такого рода наказаний, содержится в ч. 1 ст. 3.12 КоАП РФ.

Статьей 2.9 и п. 3 ч. 1 ст. 30.7 КоАП РФ предусмотрено право суда освободить лицо, совершившее административное правонарушение, от административной ответственности и ограничиться устным замечанием **при малозначительности совершенного административного правонарушения**. Пленум Высшего Арбитражного Суда РФ (ВАС РФ) в п. 18 Постановления от 02.06.2004 № 10 (в ред. от 10.11.2011) разъяснил, что малозначительность правонарушения имеет место при отсутствии существенной угрозы охраняемым общественным отношениям и подлежит применению судами в исключительных случаях.



Кроме того, в ч. 3 ст. 10 Декларации о ликвидации дискриминации в отношении женщин¹ сказано, что меры, принятые для защиты женщин на определенных видах работы с учетом физиологических особенностей их организма, не должны считаться дискриминационными. Отдельные позиции Перечня были предметом рассмотрения высших судебных инстанций.

¹ Принята 07.11.1967
Резолюцией 2263 (XXII)
Генеральной
Ассамблеи ООН.

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

Отказ в приеме на вредную для женщины работу не является дискриминацией

Женщина протестовала против дискриминационного, по ее мнению, характера этих положений и утверждала, что они не соответствуют п. 1 ст. 1 Конвенции Международной организации труда № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (принята в г. Женеве 25.06.1958), в соответствии с которой всякое различие, исключение или предпочтение, основанное на признаках в том числе пола и имеющее своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей или обращения в области труда и занятий, признается дискриминацией.

Заявительница требовала признать недействующим п. 374 Перечня в части, запрещающей применение труда женщин по профессиям «машинист электропоезда» и «помощник машиниста электропоезда» на метрополитене.

Сначала гражданка обратилась в Верховный Суд РФ, а затем в Конституционный Суд РФ. В обоих случаях ей было отказано.

Верховные судьи отметили, что сам по себе оспариваемый пункт во взаимосвязи с п. 1 примечаний к Перечню не устанавливает абсолютного запрета на применение труда женщин по этим профессиям, а допускает такую возможность при условии создания на конкретном рабочем месте безопасных условий труда, что соответствует ст. 253 ТК РФ.

При принятии решения Верховный Суд РФ использовал данные «НИИ медицины труда» РАМН об основных вредных факторах производственной среды и трудового процесса у машиниста электропоезда и его помощника. Специалисты НИИ в своих выводах руководствовались рядом нормативных документов из сферы охраны труда, санитарными правилами и пр.

Конституционный Суд РФ рассматривал оспариваемые гражданкой нормы уже не столько с технической точки зрения, как Верховный Суд РФ, сколько с позиции общесоциального подхода государства в сфере труда и занятости.

Конституционные судьи разъяснили, что реализация принципа юридического равенства полов не может осуществляться 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. При этом, в соответствии с международно-правовыми актами, принятие специальных мер, направленных на охрану материнства, не считается дискриминационным. Законодатель, устанавливая в ст. 253 ТК РФ ограничение на женский труд, ставит целью оградить репродуктивное здоровье женщины от воздействия вредных производственных факторов. При этом учитываются факторы профессионального риска для женщин, установленные СанПиН 2.2.0.555-96 (об этом документе мы расскажем далее).

**Решение Верховного Суда РФ от 02.03.2009 № ГКПИ09-36
(поддержано Определением Верховного Суда РФ
от 21.05.2009 № КАС09-196),**

Определение Конституционного Суда РФ от 22.03.2012 № 617-О-О



Умственная работа и неподъемная тяжесть ее результатов

В некоторых случаях работодатель может искусственно ограничить женский труд на некоторых должностях, причем сделать это так качественно, что оспорить эту позицию будет невозможно.

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

Запрещенной для женщин может быть любая профессия при наличии в должностной инструкции соответствующих положений

В Московском городском суде рассматривался спор об отказе женщине в принятии на должность, казалось бы, подразумевающую исключительно умственную работу.

Гражданка обратилась в суд с иском к государственной корпорации, в котором требовала признать незаконным ее увольнение по сокращению штата работников, восстановить на работе, взыскать заработок за период вынужденного прогула, выплатить компенсацию морального вреда.

Из материалов дела усматривается, что женщина работала советником экспертного департамента на основании срочного трудового договора. До расторжения трудовых отношений в связи с сокращением штата работников ей были предложены пять вакантных должностей, но она от них отказалась. Несколько должностей, которые ее интересовали гораздо больше, судом были признаны неподходящими по разным причинам.

В частности, должность консультанта аппарата заявительнице оказалась недоступна, поскольку должностной инструкцией такого работника было предусмотрено поднятие тяжестей (коробок с архивом) до 12 кг.

В удовлетворении исковых требований женщине было отказано.

Судьи сослались на ст. 253 ТК РФ, которая запрещает применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы, и на Нормы нагрузок, согласно которым предельно допустимая масса груза при подъеме вручную для женщин составляет 10 кг.

Претензии к работодателю судьи отвергли, разъяснив, что установление конкретных требований к работнику по определенной должности является исключительным правом работодателя. В данном случае указанные выше требования (ограничения) не являются дискриминационными по смыслу положений ст. 3 ТК РФ, так как они обусловлены производственной необходимостью работодателя.

**Определение Московского городского суда
от 06.10.2011 по делу № 33-28920/2011**

ПАСПОРТИЗАЦИЯ ЖЕНСКИХ РАБОЧИХ МЕСТ

Условия труда, рабочее место и трудовой процесс не должны оказывать вредное воздействие на человека². Требования к обеспечению безопасных для человека условий труда устанавливаются санитарными правилами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В целях предотвращения негативных последствий применения труда женщин в условиях производства, создания гигиенически безопасных условий труда с учетом анатомо-физиологических особенностей их организма,

² Статья 25 Федерального закона от 30.03.1999 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» (в ред. от 25.06.2012).



сохранения здоровья работающих женщин разработаны Санитарные правила и нормы СанПиН 2.2.0.555-96 «Гигиена труда. Гигиенические требования к условиям труда женщин»³ (далее — СанПиН 2.2.0.555-96).

СанПиН 2.2.0.555-96 распространяется на предприятия, учреждения и организации всех форм собственности, независимо от сферы хозяйственной деятельности и ведомственной подчиненности, в которых применяется труд женщин. Ответственность за выполнение СанПиН 2.2.0.555-96 возлагается на должностных лиц, специалистов и работников организаций, индивидуальных предпринимателей, а также проектных организаций.

Государственный надзор и контроль за выполнением требований СанПиН 2.2.0.555-96 осуществляется органами федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора, а ведомственный санитарно-эпидемиологический надзор и контроль — органами и учреждениями санитарно-эпидемиологического профиля соответствующих министерств и ведомств.

В соответствии с п. 1.12 СанПиН 2.2.0.555-96 постоянные рабочие места женщин на производственных объектах должны иметь **санитарно-гигиенические паспорта** с общей и количественной характеристиками факторов производственной среды и трудового процесса.

Существует судебная практика, в которой рассмотрены административные взыскания, наложенные на работодателя за отсутствие обязательной паспортизации женских рабочих мест.

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

Карта аттестации рабочего места не заменяет его санитарно-гигиенический паспорт

Арбитражным апелляционным судом рассмотрена жалоба общества на взыскание штрафа по ст. 6.3 КоАП РФ за выявленный контролерами комплекс нарушений санитарных правил, среди которых указано неоформление санитарно-гигиенических паспортов на постоянные рабочие места, занимаемые женщинами.

При рассмотрении дела суд первой инстанции, исходя из наличия у заявителя карт аттестации рабочих мест, на которые не были оформлены паспорта, а также проведения обществом регулярных замеров показателей условий труда и тождественности информации, необходимой для заполнения паспортов и карт, признал нарушение п. 1.12 СанПиН 2.2.0.555-96 малозначительным.

Однако апелляционная инстанция сочла такой подход ошибочным. Было указано, что проведение аттестации рабочих мест и действия общества по соблюдению санитарного законодательства регламентируются разными нормативными актами, преследуют разные цели и задачи и различаются по частоте их проведения.

Аттестация рабочих мест проводится не реже одного раза в пять лет (это правило действует и в настоящее время, согласно п. 8 Порядка проведения аттестации. — Примеч. автора). А периодичность проведения паспортизации рабочих мест в зависимости от производственной среды — не реже одного или двух раз в год (ГОСТ 12.1.003-83 «ССБТ. Шум. Общие требования безопасности (И-1-89)», СанПиН 2.2.4.548-96 «Физические факторы производственной среды. Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений», СанПиН 2.2.4.1294-03 «Физические факторы производственной среды. Гигиенические требования к аэрионному составу воздуха производственных и общественных помещений»,

³ Утверждены Постановлением Госкомсанэпиднадзора России от 28.10.1996 № 32.



СанПиН 2.2.4.1191-03 «Физические факторы производственной среды. Электромагнитные поля в производственных условиях»).

Следовательно, проведение аттестации рабочих мест один раз в пять лет не может заменить исполнение требований о паспортизации рабочих мест для женщин.

Судьи заявили, что совершенное правонарушение угрожает жизни и здоровью женщин, поэтому оно не может быть признано малозначительным. Ведение паспортов рабочих мест не требует значительных материальных, временных и трудовых затрат от хозяйствующего субъекта, в то время как их полное отсутствие ведет к ослаблению контроля за состоянием условий труда детородной части населения, которая подлежит особой, повышенной защите со стороны государства и общества.

**Постановления Семнадцатого арбитражного апелляционного суда
от 11.03.2011 № 17АП-1267/2011-АК,
от 27.03.2012 № 17АП-1641/2012-АК,
ФАС Уральского округа от 07.12.2006 № Ф09-10829/06-С1**

«ЖЕНСКИЙ» КЛАСС УСЛОВИЙ ТРУДА

Пунктом 1.9 СанПиН 2.2.0.555-96 установлено, что для практически здоровых женщин на предприятиях всех видов собственности должны предоставляться рабочие места с **допустимыми условиями труда**.

Перед поступлением на работу женщины должны проходить медицинское обследование с учетом предстоящей профессии и иметь медицинское заключение о состоянии здоровья по результатам осмотра комиссией врачей, включая акушера-гинеколога, в соответствии с Приказом Минздрава России. Женщины, поступающие на работы, **не предусмотренные** Приказом Минздрава России, подлежат предварительному медицинскому осмотру терапевтом и акушером-гинекологом.

Перечень работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, а также порядок проведения медосмотров работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н.

В сноске к п. 1.9 СанПиН 2.2.0.555-96 приведена расшифровка понятия «допустимые условия труда». Однако судебная практика в основном ориентируется на более конкретное его определение в виде класса условий труда, которое содержится в п. 4.2 Руководства Р 2.2.2006-05⁴.

Исходя из степени отклонения фактических уровней факторов рабочей среды и трудового процесса от гигиенических нормативов, условия труда по степени вредности и опасности условно подразделяются на 4 класса:

- 1) оптимальные;
- 2) **допустимые**;
- 3) вредные;
- 4) опасные.

Допустимые условия труда (класс 2) характеризуются такими уровнями факторов среды и трудового процесса, которые не превышают установленных

⁴ Руководство Р 2.2.2006-05 «Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда» (утверждено Роспотребнадзором 29.07.2005).



гигиенических нормативов для рабочих мест, а возможные изменения функционального состояния организма восстанавливаются во время регламентированного отдыха или к началу следующей смены и не оказывают неблагоприятного действия в ближайшем и отдаленном периоде на состояние здоровья работников и их потомство. Допустимые условия труда условно относят к безопасным.

Таким образом, женское рабочее место должно соответствовать второму классу условий труда.

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

Работодатель обязан обеспечить допустимые условия труда для женщин

Обществу было отказано в признании недействительным предписания управления Роспотребнадзора в части требования о доведении до допустимых значений концентрации фенолформальдегидных смол и формальдегида в воздухе рабочей зоны сборщиков пакетов клеильно-обрезного цеха общества. Требование санитарных контролеров предоставлять работницам цеха (сборщицам пакетов) рабочие места с допустимыми условиями труда было признано законным (соответствующим санитарным нормам и правилам).

Как оказалось впоследствии, общество так и не исполнило поддержанное судом предписание Роспотребнадзора.

Внеплановой проверкой Роспотребнадзора (проверялось исполнение предписания) было установлено, что для женщин — сборщиков пакетов по-прежнему не предоставляются рабочие места, относящиеся ко второму классу условий труда. Было определено, что условия труда (профессии) на рабочем месте сборщика пакетов общества относятся к третьему классу первой степени вредных условий труда (класс 3.1).

По результатам проверки общество привлечено к административной ответственности по ст. 6.3 КоАП РФ в виде штрафа в размере 15 000 руб.

Общество снова обратилось в суд, чтобы оспорить наложенный штраф.

Суд первой инстанции поддержал работодателя, однако арбитражным апелляционным судом это решение было отменено.

Апелляционный суд учел, что нарушение правил охраны труда женщин было выявлено еще в предписании Роспотребнадзора и установлено судом. При повторном обращении в суд общество не доказало, что оно не имело возможности для соблюдения правил и норм, за нарушение которых оно привлечено к административной ответственности. Не были приняты организационные меры по установлению рационального режима труда работников: смены одного работника другим с целью нахождения на рабочем месте в пределах допустимой трудовой нагрузки. Работодатель представил только документы о режиме труда и отдыха, а также о доплатах за вредность. Однако ни один из представленных документов не подтверждает установление предельно допустимого времени не свыше 60 % рабочего времени в положении стоя для женщин — сборщиков пакетов.

Суд отказал обществу в удовлетворении требования о признании наложенного штрафа незаконным.

**Постановление ФАС Уральского округа от 10.10.2011 № Ф09-6022/11 (поддержано Определением ВАС РФ от 18.01.2012 № ВАС-17664/11),
Постановление Семнадцатого арбитражного апелляционного суда от 19.04.2012 № 17АП-2435/2012-АК**

Обществу было отказано в признании незаконным и отмене постановления управления Роспотребнадзора о привлечении к ответственности по ст. 6.4 КоАП РФ в виде штрафа в размере 15 000 руб. за нарушение санитарно-эпидемиологических требований к эксплуатации общественных помещений, зданий.



Одной из претензий контролеров к работодателю было необеспечение допустимых условий труда на некоторых рабочих местах женщин в нарушение п. 1.9 СанПиН 2.2.0.555-96.

Ранее проведенной работодателем аттестацией рабочих мест было установлено, что несколько десятков женщин работают на рабочих местах с классом условий 3.1 и 3.2 (вредные условия первой и второй степени). Суд подчеркнул, что результаты аттестации действительны в течение пяти лет.

Доводы общества о малозначительности выявленных нарушений санитарных норм судьи отвергли, сочтя их, наоборот, нарушениями высокой степени опасности в виду значимости охраняемых правоотношений. Существенная угроза, по мнению суда, в данном случае заключается не в наступлении негативных последствий как таковых, а в угрозе их наступления по причине отсутствия со стороны работодателя должного контроля за соблюдением установленных санитарных правил.

**Постановление Девятнадцатого арбитражного апелляционного суда
от 25.05.2012 № А08-190/2012**

ОБЕСПЕЧИТЬ НЕВОЗМОЖНО, УВОЛИТЬ?

Если работодатель принял работницу на работу в условиях, запрещенных законодательством, то рано или поздно такое нарушение может быть выявлено, к примеру, при проверке, проводимой контролирующими органами, при осуществлении контроля производственной среды на рабочем месте (в том числе при паспортизации или аттестации рабочего места).

Что делать работодателю, если в силу неких объективных причин обеспечить допустимые условия труда на женском рабочем месте он не в состоянии?

Минтруд России⁵ рекомендует работодателям **высвободить женщин** детородного возраста (от 16 до 49 лет) с тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин, прежде всего за счет:

- внутривыпускных перемещений на свободные рабочие места и вакантные должности, отвечающие требованиям законодательства об охране труда;

- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации с последующим трудоустройством как в данной организации, так и у других работодателей.

Если перемещение работницы на менее вредное рабочее место невозможно, то остается единственный выход — **уволить работницу**.

Согласно ст. 84 ТК РФ трудовой договор прекращается, в частности, вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил его заключения, если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы⁶.

Такое прекращение трудового договора применяется, если **невозможно перевести** работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как соответствующую квалификации работника, так и нижестоящую или нижеоплачиваемую), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

⁵ Письмо от 09.07.1998 № 3971-ММ.

⁶ Основание — п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.



СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

Увольнение женщины с работы правомерно, если невозможно обеспечить допустимые условия труда

Санкт-Петербургским городским судом рассмотрена кассационная жалоба гражданки, которой районный суд отказал в восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда. Истица считала, что ее увольнение с должности спасателя является следствием дискриминации по половому признаку.

Судом установлено, что женщина с 16 октября 2008 г. работала в должности спасателя в ФГУ «Северо-Западный авиационный поисково-спасательный центр».

Приказом от 06.06.2010 работница уволена по п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (нарушение установленных Трудовым кодексом РФ правил заключения договора).

В ходе судебного рассмотрения выяснилось, что в ноябре 2009 г. были подписаны карты аттестации рабочих мест по условиям труда спасателей, в силу которых возможность применения труда женщин на указанной работе не допускается.

6 мая 2010 г. работнице было направлено уведомление о расторжении трудового договора по п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, а также об отсутствии иных вакантных должностей у работодателя. В связи с ее отказом от подписания уведомления был составлен соответствующий акт. Увольняя работницу, работодатель выплатил ей выходное пособие в размере среднего месячного заработка, поскольку нарушение установленных законом правил заключения трудового договора было допущено не по ее вине.

Судьи обратили внимание на то, что Перечнем запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением сверхнормативных тяжестей вручную, а также на работах, выполняемых по должности «водолаз», «парашютист», а также в тушении пожаров.

Проанализировав положения Федерального закона от 22.08.1995 № 151-ФЗ «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей», положения устава ФГУ, должностную инструкцию спасателя, карты аттестации рабочего места истицы, судьи сочли, что применение женского труда в должности спасателя, действительно, запрещается. В его должностные обязанности входят прыжки с парашютом, действия в горах с использованием горноспасательного снаряжения, на воде и под водой с использованием водолазного оборудования, участие в тушении пожаров и т. п.

Женщина пыталась доказывать, что в течение нескольких лет на практике она не попадала в ситуации, когда ей бы потребовались подобные экстремальные навыки. Однако эти доводы суд не принял во внимание и оставил ее жалобу без удовлетворения.

Определение Санкт-Петербургского городского суда от 14.03.2011 № 33-3402/2011

Если нарушение правил заключения трудового договора допущено не по вине работника, то работнику выплачивается **выходное пособие в размере среднего месячного заработка**.

Вполне очевидно, что при приеме на работу в тяжелых условиях, не допустимых для женщин согласно действующему законодательству, вины женщины-работницы быть не может. Свой пол она при заключении трудового договора не скрывала. Обязанность учитывать ограничения на женский труд лежит не на ней, а на работодателе.

Таким образом, при увольнении женщины по основаниям, рассматриваемым в данной статье, работодатель обязан выплатить работнице выходное пособие в размере среднего месячного заработка. ✓