|  |
| --- |
| Санкт-Петербургский государственный университетКафедра трудового права и охраны труда**Гарантии, предоставляемые женщинам и лицам с семейными обязанностями при увольнении по инициативе работодателя**Выпускная квалификационная работастудента 2 курса магистратурыочной формы обученияШарко Наталии АлександровныНаучный руководитель:доцент, кандидат юридических наукСафонов Валерий Анатольевич Санкт-Петербург2016 год |

**Содержание**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Стр. |
| Введение……………………………………………………………………..Глава I. Работники с семейными обязанностями как специальные субъекты трудового права…………………………………………………§ 1. Гарантии, предоставляемые женщинам и лицам с семейными обязанностями………………………………………………………………§ 2. Понятие лиц с семейными обязанностями…………………………..Глава II. Гарантии, предоставляемые беременным женщинам, при расторжении трудового договора по инициативе работодателя……..… § 1. Основания увольнения беременных женщин…………………….…§ 2. Практика увольнения беременных женщин и восстановления их на работе………………………………………………………………………..Глава III. Гарантии, предоставляемые лицам с семейными обязанностями, при расторжении трудового договора по инициативе работодателя………………………………………………………………..§ 1. Основания увольнения женщин, лиц с семейными обязанностями по инициативе работодателя………………………………………………§ 2. Практика увольнения женщин, лиц с семейными обязанностями и восстановления их на работе………………………………………………Заключение………………………………………………………………….Список используемой литературы……………………………………….. | 366162727334848566267 |

**Введение**

В системе правовых гарантий, предусмотренных трудовым законодательством, особое место занимают гарантии и льготы, установленные для работников в связи с материнством и наличием семейных обязанностей, они же и являются объектом данного исследования. В данном случае речь будет идти о предоставлении работникам таких гарантий, как о непосредственном проявлении конституционной обязанности государства по защите материнства, детства и семьи.

Идея законодателя, выраженная в защите слабого пола в связи с ожиданием ребенка, всем ясна и привычна. Она находит закрепление в ст. 7 и 38 Конституции Российской Федерации[[1]](#footnote-1) (далее - Конституция РФ), в главе 41 Трудового кодекса Российской Федерации[[2]](#footnote-2) (далее - ТК РФ).

Повышенная защита предоставляется законодателем беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями как нуждающимся в особой социальной защищенности в сфере труда, чтобы прежде всего предотвратить возможные дискриминационные действия недобросовестных работодателей.

Изучение вопросов, вызванных предоставлением повышенной защиты, приведет к рассмотрению смежных аспектов, которые связаны с данной темой, в частности, юридических фактов, на основании которых возникает право на получение гарантий, последствий непредоставления гарантий и иных аспектов.

Данная тема является достаточно актуальной. Это можно проследить и по изменениям в законодательстве, которые произошли в последние годы. Так, например, был определен список лиц, с семейными обязанностями.

В настоящее время вопросы правомерности и законности увольнений беременных женщин стоят крайне остро. В силу неправильных толкования и применения закона как работодатели, так и работники выбирают неверную модель своего поведения.

Интерес к данной теме также вызван наличием объективно существующих трудностей, с которыми сталкиваются женщины, сочетающие трудовую деятельность с выполнением материнских функций, а также те, кто, воспитывая ребенка в возрасте до трех лет без матери, принял на себя ответственность за его благополучие и всестороннее развитие.

Конституция РФ, гарантирует мужчине и женщине равные права и свободы и равные возможности для их реализации, устраняя возможное неравенство работников, обусловливаемое наличием в семье малолетних детей, существующим распределением семейных обязанностей и достаточно распространенным отношением работодателей к женщинам, имеющим детей, как к менее эффективным работникам.

Целью данного исследования является выявление и изучение отдельных гарантий, предоставляемых женщинам и лицам с семейными обязанностями при увольнении по инициативе работодателя.

Задачей данного исследования является выявление и исследование практических и теоретических правовых проблем, связанных с предоставлением гарантий женщинам и лицам с семейными обязанностями при увольнении по инициативе работодателя; разработка предложений по совершенствованию правового регулирования вопросов предоставления гарантий женщинам и лицам с семейными обязанностями при увольнении по инициативе работодателя.

Данные задачи и цели будут достигаться путем анализа законодательства в целом, судебной практики на примере конкретных судебных решений. Кроме того исследование будет осуществляться путем обращения к правовой литературе, освещающей данные аспекты.

Данное исследование позволит выявить проблемы законодательного регулирования поставленного вопроса также с помощью теоретической базы, предложит возможные пути решения возникающих на практике проблем и устранения правовой неопределенности.

С точки зрения научной новизны данная работа предложит новые решения устранения имеющихся правовых неопределенностей или противоречий выявленных правовых проблем, связанных с предоставлением гарантий женщинам и лицам с семейными обязанностями при увольнении по инициативе работодателя.

Положения, выносимые на защиту: работники с семейными обязанностями как специальные субъекты трудового права, понятие лиц с семейными обязанностями, практика увольнения беременных женщин и восстановления их на работе, основания увольнения женщин, лиц с семейными обязанностями по инициативе работодателя, практика увольнения женщин, лиц с семейными обязанностями и восстановления их на работе.

Данная работа включает в себя 3 главы: глава 1 будет посвящена общим теоретическим и практическим проблемам, вызванных предоставлением гарантий женщинам и лицам с семейными обязанностями при увольнении по инициативе работодателя, главы 2 и 3 - более специальным аспектам изучаемого вопроса.

**Глава I. Работники с семейными обязанностями как специальные субъекты трудового права**

**§ 1. Гарантии, предоставляемые женщинам и лицам с семейными обязанностями**

Государственная политика Российской Федерации в области социальной поддержки граждан основана на положениях Конституции РФ. Согласно п. 1 ст. 7 Конституции РФ Российская Федерация - социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. Пункт 2 статьи 7 Конституции РФ устанавливает, что труд и здоровье людей охраняются в Российской Федерации, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, устанавливаются пособия и иные гарантии социальной защиты, развивается система социальных служб.

Социальная защита - это забота государства о человеке, утратившем полностью или частично способность трудиться; деятельность государства по воплощению в жизнь целей и приоритетных задач социальной политики, по реализации совокупности законодательно закрепленных экономических, правовых и социальных гарантий, обеспечивающих каждому члену общества соблюдение социальных прав, в том числе, достойный уровень жизни[[3]](#footnote-3).

Социальная защита населения рассматривается российским социальным правом как система правовых гарантий и охранительных мер. Она выступает как процесс обеспечения государством существующих гарантий и прав, охраняющих личность, и её социальные, экономические, социально-политические потребности и интересы. В практическом отношении социальная защита представлена в нормативно-правовых актах как совокупность правовых, экономических, социальных гарантий.

Понятие «гарантии» в различных отраслях права является объектом многочисленных научных исследований.

По мнению В.Н. Скобелкина, юридическими гарантиями трудовых прав являются предусмотренные правовыми нормами средства и способы, с помощью которых в обществе обеспечивается беспрепятственное вступление в трудовые и связанные с ними иные правоотношения и дальнейшее осуществление трудовых прав, предоставленных рабочим и служащим трудовым законодательством[[4]](#footnote-4).

Другие ученые – юристы предлагали рассматривать гарантии трудовых прав как совокупность условий, средств и способов, с помощью которых каждому гражданину обеспечивается фактическое пользование правами и свободами, а также выполнение возложенных на него обязанностей[[5]](#footnote-5).

М.В. Молодцов под гарантиями понимал средства, с помощью которых обеспечивается беспрепятственная реализация и всесторонняя охрана этих прав на всех стадиях их осуществления[[6]](#footnote-6).

В соответствии с ч. 1 ст. 164 ТК РФ под гарантиями понимаются средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Гарантии в сфере трудового права - способы реализации трудовых прав работников, использование которых происходит при наступлении условий, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах и трудовом договоре[[7]](#footnote-7).

Нормы, устанавливающие гарантии трудовых прав работников, являются императивными и носят обязательный характер. А свобода сторон трудового договора ограничена в интересах работника: ему не могут быть установлены условия труда, снижающих уровень его трудовых прав по сравнению с трудовым законодательством[[8]](#footnote-8).

Гарантии в одних случаях предупреждают нарушения обязанными субъектами трудовых прав, в других – устанавливают границы действий обязанных лиц, в третьих – обеспечивают возможность своевременного обжалования действий, нарушающих указанные права, в четвертых – обеспечивают компенсацию материального ущерба, вызванного нарушением, за счет виновных лиц[[9]](#footnote-9).

В главе 41 ТК РФ объединены особенности регулирования труда двух категорий лиц: женщин и лиц с семейными обязанностями.

Нормы, которые содержатся в главе 41 ТК РФ, можно объединить в несколько групп:

1) особенности регулирования труда женщин;

2) особенности регулирования труда беременных женщин;

3) особенности регулирования труда лиц с семейными обязанностями: особенности регулирования труда матерей; особенности регулирования труда иных лиц с семейными обязанностями.

Одни особенности регулирования труда женщин обусловлены состоянием беременности, другие применяются независимо от него и обусловлены заботой государства о репродуктивном здоровье женщины.

В соответствии с ч. 1 ст. 38 Конституции РФ материнство, детство и семья находятся под защитой государства. Признавая необходимость государственной поддержки материнства и детства, Конституция РФ тем самым предполагает создание для соответствующей категории граждан условий, обеспечивающих их достойную жизнь и выполнение ими социальных функций, связанных, в частности, с материнством и детством[[10]](#footnote-10). Как писала Н.Н. Шептулина, применительно к работающим женщинам это означает, что государство обеспечивает создание необходимых условий для сохранения женского здоровья в процессе труда, в том числе для охраны труда беременных женщин и их здоровья в дородовой и послеродовой периоды, а также для повышения уровня здоровья новорожденных детей[[11]](#footnote-11). Такое понимание охраны материнства соответствует содержанию норм многих международных правовых актов (ст. 10 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.); ст. 6, 24 Конвенции о правах ребенка (1989 г.); ст. 8 Европейской социальной хартии, утвержденной Советом Европы 18.10.1961 г.). Так в ст. 11 и 12 Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (1979 г.) указано, что государство-участник принимает все необходимые меры по обеспечению права женщин на охрану здоровья, безопасные условия труда, на сохранение функции продолжения рода, защиту в период беременности на различных видах работ, вредность которых для здоровья женщин доказана.

Из правовых норм, регулирующих трудовые отношения, первостепенное значение имеют нормы, направленные на охрану труда работающих женщин, так как они обеспечивают снижение заболеваемости женщин (профессиональной, производственно-обусловленной, общей - острой и хронической с временной утратой трудоспособности), сокращение производственного травматизма женщин, сохранение их репродуктивного здоровья, увеличение продолжительности жизни и т.д.

Рассмотрим нормы, устанавливающие гарантии беременным женщинам, закрепленные в Трудовом кодексе РФ.

К числу гарантий при заключении трудового договора относится запрет отказывать в заключении трудового договораженщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (ч. 3 ст. 64 ТК РФ). Отказ по указанным обстоятельствам имеет дискриминационный характер. В соответствии со ст. 64 ТК РФ по требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

Беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, запрещено устанавливать испытание при приеме на работу (ст. 70 ТК РФ). Если в подобном случае условие об испытании включено в трудовой договор, то в силу ст. 9 ТК РФ такое условие является недействительным.

В отношении беременных женщин, состоящих в трудовых отношениях, установлены следующие ограничения и особенности:

1) запрет направления в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин (ч. 1 ст. 259 ТК РФ);

2) работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время беременной женщине по ее просьбе - неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю (ч. 1 ст. 93 ТК РФ);

3) беременные женщины не могут привлекаться к работам, выполняемым вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ).

Часть 1 статьи 253 ТК РФ предусматривает ограничение применения 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.

Также п. 3 ст. 10 Декларации о ликвидации дискриминации в отношении женщин (1967 г.) устанавливает, что не должны считаться дискриминационными меры, принятые для защиты женщин на определенных видах работ с учетом физиологических особенностей их организма. Так же в соответствии с международно-правовыми актами не считается дискриминационным принятие специальных мер по охране материнства (п. 2 ст. 4 Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин);

4) перевод на другую работу беременных женщин. На практике для обозначения такого перевода нередко используется неформальное понятие «перевод на легкий труд».

В соответствии со ст. 254 ТК РФ беременным женщинам при одновременном наличии двух условий - медицинского заключения и их личного заявления - должны быть предоставлены следующие гарантии: женщинам снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов.

5) предоставление перед отпуском по беременности и родам или после него по желанию беременной женщины ежегодного оплачиваемого отпуска, который должен быть предоставлен по заявлению работницы и до истечения шести месяцев непрерывной работы у работодателя (ст. 122, 260 ТК РФ).

6) запрет на замену денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков(ст. 126 ТК РФ);

7)запрет на отзыв из отпуска беременных женщин(ст. 125 ТК РФ).

Указанные выше нормы установлены в Трудовом кодексе РФ в связи с необходимостью снижения физической нагрузки на организм беременной женщины;

8) обязанность работодателя продлить срочный трудовой договор по заявлению беременной женщины до окончания ее беременности (ст. 261 ТК РФ).

В отношении беременных женщин установлены максимальные гарантии, в том числе при расторжении трудового договора. Расторжение трудового договора с беременной женщиной по инициативе работодателя не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем (ч. 1 ст. 261 ТК РФ).

Гарантия, предусмотренная ч. 1 ст. 261 ТК РФ, распространяется и на женщин, труд которых урегулирован специальными нормами, например, на женщин - руководителей организаций, спортсменов, тренеров или лиц, проходящих государственную гражданскую и муниципальную службу (п. 26 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1).

В некоторых случаях возможно расторжение временного трудового договора с беременной женщиной, заключенного на время отсутствия другого работника. При этом работодатель обязан предложить другие имеющиеся у него вакансии, подходящие для беременной женщины.

Увольнять беременных работниц по иным основаниям, например, за прогул или неоднократное нарушение трудовых обязанностей, запрещено. Законодательство защищает женщин от возможных дискриминационных действий недобросовестных работодателей, относя беременных в особую категорию. Эта позиция обозначена в Определении Конституционного Суда РФ от 04.11.2004 г. № 343-О, где отмечено, что беременные женщины нуждаются в особой социальной защищенности в сфере труда, и поэтому даже за такое грубое нарушение трудовой дисциплины, как прогул, увольнять их нельзя. Однако в отношении таких категорий сотрудниц допустимо применение иных дисциплинарных взысканий (замечание или выговор).

Также следует помнить, что испытательный срок при приеме на работу не может устанавливаться для беременных женщин. В связи с этим можно отметить, что даже если сотрудница принималась на работу, не будучи беременной, и не прошла испытательный срок, но принесла справку о состоянии беременности, то работодатель не может ее уволить как не прошедшую испытательный срок.

Закон гарантирует особую охрану трудовых прав женщин и создание им благоприятных условий труда, отвечающих их физиологическим особенностям. Законом предусмотрены меры, обеспечивающие возможность сочетания труда с материнством. Трудовое законодательство в этой области весьма обширно и всесторонне охватывает интересы работающих женщин.

Гарантии, связанные с беременностью, предоставляются непосредственно беременной женщине, а гарантии, относящиеся к уходу за родившимся ребенком, предоставляются женщине в связи с материнством и лицам с семейными обязанностями, осуществляющим уход за ребенком. Также существуют гарантии, предоставляемые в связи с уходом за иными членами семьи. Законодатель предусмотрел различные гарантии для работников в связи с осуществлением ими семейных обязанностей.

К числу гарантий, предоставляемых лицам с семейными обязанностями, Трудовой кодекс РФ относит, в частности, ограничение возможности направления их в командировки, привлечения к работе в ночное время, к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, предоставление отпусков по уходу за ребенком (ст. ст. 256, 259, 264 и др.), а также запрет расторжения трудового договора по инициативе работодателя (за исключением увольнения по такому основанию, как ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем, а также по основаниям, связанным с виновным поведением работника), распространяющийся на женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, а также на иных лиц, включая отца ребенка, если они воспитывают детей указанного возраста без матери (ч. 4 ст. 261).

Гарантия, закрепленная в ч. 4 ст. 261 ТК РФ, ограничивает возможность увольнения по инициативе работодателя женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, и иных лиц, воспитывающих детей того же возраста без матери. Обеспечение работникам с семейными обязанностями повышенного уровня защиты от увольнения уравнивает с другими гражданами их возможности в реализации прав и свобод в сфере труда, что обусловлено объективно существующими трудностями, с которыми сталкиваются женщины, стремящиеся сочетать трудовую деятельность с выполнением материнских функций, а также те, кто, воспитывая ребенка в возрасте до трех лет без матери и тем самым восполняя в той или иной степени отсутствие материнской заботы, принял на себя ответственность за его благополучие и всестороннее развитие (п. 3)[[12]](#footnote-12).

Конституция Российской Федерации, гарантируя мужчине и женщине равные права и свободы и равные возможности для их реализации (ч. 3 ст. 19), определяет необходимость закрепления на законодательном уровне условий осуществления ими прав в сфере труда и занятости, для устранения возможного неравенства работников, обусловливаемого наличием малолетних детей, распределением семейных обязанностей, а также достаточно распространенным отношением работодателей к женщинам, имеющим детей (особенно в возрасте до трех лет), как к менее эффективным работникам.

К тому же на ликвидацию такого неравенства в социально-трудовой сфере направлены требования международно-правовых актов, обязательных для Российской Федерации. Так, в соответствии с Конвенцией МОТ 1981 г. № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями»[[13]](#footnote-13) одной из целей политики государства в сфере труда является создание условий, которые позволили бы лицам с семейными обязанностями, выполняющим или желающим выполнять оплачиваемую работу, осуществлять свое право на это, не подвергаясь дискриминации и насколько возможно гармонично сочетать профессиональные и семейные обязанности (п. 1 ст. 3); для установления равенства возможностей трудящихся мужчин и женщин должны приниматься все меры, соответствующие национальным условиям и возможностям, с тем чтобы трудящиеся с семейными обязанностями могли осуществлять свое право на свободный выбор работы и принимались во внимание их потребности в области условий занятости (ст. 4). При этом в переходный период допускается принятие и применение особых мер, направленных на достижение подлинного равенства мужчин и женщин, которые не должны рассматриваться как дискриминационные (пп. 2 п. 8 Рекомендации МОТ от 23.06.1981 г. № 165 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями»[[14]](#footnote-14)).

Стабильность трудовых отношений, выражающаяся в возможности совмещения работы с выполнением семейных обязанностей, помогает женщинам сохранить востребованные на рынке труда навыки и квалификацию, повышает перспективы их профессионального роста, продвижения по службе, что и обеспечивает им равные с другими работниками возможности реализации права на труд и свободного выбора рода деятельности и профессии. Кроме того, определенность правовых последствий в случае продолжения женщиной трудовой деятельности после рождения ребенка, стимулирует повышение уровня рождаемости, тем самым позволяя решать стоящие перед государством задачи демографической политики[[15]](#footnote-15).

В системе действующего законодательства положение ч. 4 ст. 261 ТК РФ не следует рассматривать только как предназначенное для достижения фактического равенства возможностей в сфере труда. Как следует из правовой позиции Конституционного Суда РФ, изложенной в Постановлении от 22.11.2011 г. № 25-П, данная гарантия, предотвращая утрату женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, а также другими лицами, воспитывающими детей того же возраста без матери, работы и заработка, а соответственно и снижение общего уровня материального благосостояния семьи, обеспечивает этим лицам (прежде всего матери) возможность, сочетая семейные обязанности с профессиональной деятельностью, создавать ребенку условия, необходимые для его всестороннего развития, а, следовательно, имеет целью защиту прав и интересов ребенка.

Такая целевая направленность данного законоположения предопределена экономической и социальной уязвимостью семьи, воспитывающей несовершеннолетних детей, что в силу Конституции РФ требует от государства создания условий, обеспечивающих, в том числе путем поддержания материального благополучия семьи, надлежащее выполнение родителями обязанности по содержанию и воспитанию детей. Из необходимости предоставления семье как естественной и основной ячейке общества самой широкой охраны и помощи, в особенности пока на ее ответственности лежит забота о несамостоятельных детях и их воспитании, и содействия экономической, правовой и социальной защите семейной жизни в целях обеспечения условий для всестороннего развития семьи исходят и являющиеся составной частью правовой системы Российской Федерации Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16.12.1966 г. (ст. 10) и Европейская социальная хартия от 03.05.1996 г. (ст. 16).

Конституция РФ признает заботу о детях, их воспитание равным правом и обязанностью родителей (ч. 2 ст. 38). Принцип равенства прав и обязанностей обоих родителей в отношении своих детей, закрепленный и конкретизированный в Семейном кодексе РФ, согласуется с положениями Конвенции о правах ребенка, определяющей обязанность государства предпринимать все возможные меры по обеспечению реализации принципа общей и одинаковой ответственности обоих родителей за воспитание и развитие ребенка (п. 1 ст. 18).

**§ 2. Понятие лиц с семейными обязанностями**

Прежде всего, необходимо определить, кто же относится к лицам с семейными обязанностями и какие отношения являются причиной возникновения семейных обязанностей. Законодатель не дает определения семьи.

Что же включает в себя понятие «семья»? В дореволюционной литературе, посвященной вопросам семьи и брака, семья рассматривалась «как союз лиц, связанных браком, и лиц, от них происходящих... В основе семьи лежит физиологический момент, стремление к удовлетворению половой потребности. Этим определяется элементарный состав семьи, предполагающий соединение мужчины и женщины. Дети являются естественным последствием сожительства... Физический и нравственный склад семьи создается помимо права... Юридический элемент необходим и целесообразен в области имущественных отношений членов семьи»[[16]](#footnote-16).

В советское время такое понимание было несколько скорректировано. Например, Г.К. Матвеев рассматривал семью «как основанное на браке или родстве объединение лиц, связанных между собой взаимными личными и имущественными правами и обязанностями, взаимной моральной и материальной общностью и поддержкой, рождением и воспитанием потомства, ведением общего хозяйства»[[17]](#footnote-17).

Я.Н. Бранденбургский считал, что «семья - это трудовое объединение, настоящие брачные отношения могут сложиться только на основе экономической связи»[[18]](#footnote-18). В.А. Рясенцев выделял два понятия семьи: общее (социологическое) и специальное (юридическое). В социологическом понимании семья рассматривалась как «союз лиц, основанный на браке, родстве, принятии детей в семью на воспитание, характеризующийся общностью жизни, интересов, взаимной заботы». А в юридическом смысле семья определяется им как «круг лиц, связанных правами и обязанностями, вытекающими из брака, родства, усыновления или иной формы принятия детей на воспитание и призванными способствовать укреплению и развитию семейных отношений»[[19]](#footnote-19).

В современной юридической литературе также нет общепризнанного определения семьи. Так, по мнению А.М. Нечаевой, у «семьи есть свои отличительные особенности, как правило, общность совместно проживающих лиц, объединенных правами и обязанностями, предусмотренными семейным законодательством»[[20]](#footnote-20). П.И. Седугин дает понятие семьи как «определенной совокупности (общности, группы) людей, по общему правилу, родственников, основанной на браке, родстве и свойстве, совместном проживании и ведении общего хозяйства, образующей естественную среду для благополучия ее членов, воспитания детей, взаимопомощи, продолжения рода»[[21]](#footnote-21). И.М. Кузнецова рассматривает семью (в юридическом смысле) как «круг лиц, связанных личными неимущественными и имущественными правами и обязанностями, вытекающими из брака, родства, усыновления или иной формы принятия детей на воспитание в семью»[[22]](#footnote-22).

Различные взгляды на понятие семьи, по мнению Л.М. Пчелинцевой, в целом совпадают в признании ее, с одной стороны, своеобразным коллективом, основанным, как правило, на браке, члены которого совместно проживают и связаны родством, взаимными правами и обязанностями, а с другой стороны, необходимым фактором развития цивилизованного общества[[23]](#footnote-23).

Понятие «семья» дано в Федеральном законе от 24.10.1997 г. № 134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации»[[24]](#footnote-24). В ст. 1 данного Закона семья определяется как лица, связанные родством и (или) свойством, совместно проживающие и ведущие совместное хозяйство.

Обобщая различные точки зрения на понятие «семья», нельзя согласиться с теми авторами, которые понимают под ним только «союз лиц, связанных браком и родством». В противном случае как быть с семьями, которые усыновляют детей? Они также вправе называться семьей, хотя родственных связей не образуют. Тем более это несправедливо по отношению к семьям, где женщина воспитывает пять и более детей по договору приемной семьи. В этом контексте наиболее точным, на наш взгляд, является следующее определение: семья - это союз лиц, основанный на браке, рождении детей, усыновлении или иных формах принятия детей на воспитание в условиях семьи, цель которого заботиться друг о друге[[25]](#footnote-25).

Таким образом, носителями семейных обязанностей являются члены семьи, круг которых четко не определен законодателем - единого понятия «член семьи» российское законодательство не дает. В соответствии с Семейным кодексом Российской Федерации (далее – СК РФ) субъектами, которые связаны семейными обязанностями, являются: кровные родители, усыновители, приемные родители, бабушки, дедушки, опекуны, мачехи и отчимы, иные родственники и другие лица[[26]](#footnote-26). Данный перечень членов семьи не исчерпывающий. По утверждению Ф.О. Дзгоевой, к членам семьи следует относить: супругов, родителей (мать, отца усыновителей), лиц, заменяющих родителей (опекунов, попечителей, приемных родителей), детей, родителей супругов (дедушка, бабушка), отчима, мачеху, фактических воспитателей. Она считает, что хотя между всеми указанными членами семьи существуют различные по своему правовому и социальному характеру отношения, общим для всех этих отношений является то, что они возникают и основаны на браке, кровном родстве или иных приравненных к родству основаниях. Содержанием правоотношений являются права и обязанности членов семьи по отношении друг к другу. Исходя из этого, Ф.О. Дзгоева определяет лиц с семейными обязанностями как «лиц, связанных личными неимущественными и имущественными правами и обязанностями, вытекающими из брака (юридического и фактического), родства, свойства, усыновления или иной формы принятия детей на воспитание в семью»[[27]](#footnote-27).

Т.М. Москвичева считает, что лицами с семейными обязанностями являются «лица, состоящие в родстве или свойстве, связанные личными неимущественными и имущественными правами и обязанностями, вытекающими из факта наличия детей, необходимости осуществления ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, а также обязанности материального содержания члена семьи»[[28]](#footnote-28).

Семейные обязанности членов семьи возникают на основании родства между ними или наличия семейных отношений.

Термин «лица с семейными обязанностями» заимствован из Конвенции МОТ № 156[[29]](#footnote-29).

Согласно нормам ст. 1 данной Конвенции работниками с семейными обязанностями считаются лица, имеющие семейные обязанности в отношении находящихся на их иждивении детей, других ближайших родственников - членов их семей, которые нуждаются в уходе или помощи. Действие же данной Конвенции распространяется на указанных работников тогда, когда такие обязанности ограничивают их возможности подготовки, доступа, участия или продвижения в экономической деятельности. Термины «ребенок, находящийся на иждивении» и «другой ближайший родственник - член семьи, который действительно нуждается в уходе или помощи» определяются национальным законодательством или иным способом в каждой стране.

Трудовым законодательством Российской Федерации не даны определения указанных терминов.

В законодательстве Российской Федерации нет определения термина «ребенок, находящийся на иждивении», не понятно его правовое содержание.

Трудовой и налоговый кодексы содержат лишь ссылки на лиц, находящихся на иждивении работников (ст. 141 ТК РФ, п. 7 ст. 255 Налогового кодекса Российской Федерации[[30]](#footnote-30)). Семейный кодекс лишь упоминает о нахождении детей на иждивении родителей (ст. 49 СК РФ).

Представляется возможным дать определение термина «ребенок, находящийся на иждивении» на основании ст. 9 Федерального закона от 17.12.2001 г. № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» (далее – Закон № 173-ФЗ). Конечно, данная статья лишь определяет условия назначения трудовой пенсии по случаю потери кормильца, то есть относится к праву социального обеспечения.

Согласно п. 3 и 4 ст. 9 Закона № 173-ФЗ члены семьи умершего кормильца признаются состоявшими на его иждивении, если они находились на его полном содержании или получали от него материальную помощь в качестве постоянного и основного источника средств к существованию.

Иждивение детей умерших родителей предполагается и не требует доказательств, за исключением детей, объявленных полностью дееспособными или достигших возраста 18 лет в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Исходя из смысла п. 3, 4 ст. 9 Закона № 173-ФЗ, поскольку иждивение не эмансипированного ребенка предполагается и не требует доказательств, ребенок, находящийся на иждивении, - это ребенок в возрасте до 18 лет, находящийся на полном содержании родителей или получающий от них материальную помощь в качестве постоянного и основного источника средств к существованию.

Данное определение соответствует положению ст. 1 Конвенции МОТ «О пособиях в случаях производственного травматизма» 1964 г. № 121[[31]](#footnote-31), в котором термин «ребенок, находящийся на иждивении» включает:

1) ребенка моложе возраста окончания обязательного школьного образования или моложе пятнадцати лет, в зависимости от того, какой возраст выше;

2) на условиях, установленных национальным законодательством, ребенка моложе установленного возраста, но выше указанного в абзаце 1), который проходит курс ученичества или продолжает свое учение, или же страдает хроническим заболеванием, или является инвалидом, что не позволяет ему заниматься какой-либо профессиональной деятельностью; однако требования Конвенции будут считаться выполненными, если национальное законодательство определяет этот термин просто как охватывающий любого ребенка моложе возраста, который значительно старше, чем тот, который указан в абзаце 1).

Определение термина «другой ближайший родственник - член семьи» так же не конкретизировано в Трудовом кодексе РФ.

Понятие «близкие родственники» раскрывается в Семейном кодексе РФ. В соответствии со ст. 14 близкими родственниками являются: родственники по прямой восходящей и нисходящей линии (родители и дети, дедушка, бабушка и внуки), полнородные и неполнородные (имеющие общие отца или мать) братья и сестры.

В Постановлении от 28.01.2014 г. № 1 (далее - Постановление № 1) Пленум Верховного Суда РФ определил список лиц с семейными обязанностями[[32]](#footnote-32). До сих пор не существовало четкого списка лиц, которых можно считать лицами с семейными обязанностями (ст. 259, 261 ТК РФ), лицами, воспитывающими детей без матери (ст. 264 ТК РФ) и одинокими матерями (ст. 261 ТК РФ), что привело к появлению разных трактовок указанных понятий.

К **лицам с семейными обязанностями** относятся (абз. 2, 4 п. 2 Постановления № 1):

- работники, которые непосредственно занимаются воспитанием и развитием ребенка (родители, усыновители, лица, наделенные правами и обязанностями опекуна или попечителя);

- работники - родственники ребенка (помимо указанных выше), осуществляющие фактический уход за ним, в случаях, прямо предусмотренных законом (например, ч. 2 ст. 256 ТК РФ);

- работники, которые осуществляют уход за членами своей семьи или оказывают им помощь в установленных случаях (например, в соответствии с медицинским заключением, выданным в предусмотренном законом порядке);

- иные лица с учетом обстоятельств, свидетельствующих о выполнении ими общественно значимых обязанностей по воспитанию ребенка, уходу за членом семьи или оказанию ему помощи.

Кроме того, Пленум Верховного Суда РФ привел открытый перечень обстоятельств, при которых отец, а также лицо, наделенное правами опекуна или попечителя, признаются воспитывающими ребенка без матери (абз. 3 п. 2 Постановления № 1).

К лицам, воспитывающим детей без матери, могут быть отнесены отец, лицо, наделенное правами и обязанностями опекуна (попечителя) несовершеннолетнего, в случае если мать ребенка: умерла; лишена родительских прав; ограничена в родительских правах; признана безвестно отсутствующей; признана недееспособной (ограниченно дееспособной); по состоянию здоровья не может лично воспитывать и содержать ребенка; отбывает наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы; уклоняется от воспитания детей или от защиты их прав и интересов либо отказалась взять своего ребенка из образовательной организации, медицинской организации, организации, оказывающей социальные услуги, или аналогичной организации, в иных ситуациях.

В Трудовом кодексе РФ используется понятие «одинокая мать» (ч. 4 ст. 261, ст. 263), однако не раскрывается его содержание.

Данное понятие давно является предметом споров как в теории, так и особенно в правоприменительной практике. Суды при принятии решений по конкретным делам по-разному определяли его, что не способствовало единообразному правоприменению.

Пленум Верховного Суда РФ пояснил, что к одиноким матерям по смыслу ч. 4 ст. 261 ТК РФ может быть отнесена женщина, являющаяся единственным лицом, фактически осуществляющим родительские обязанности по воспитанию и развитию своих детей (родных или усыновленных) в соответствии с семейным и иным законодательством.Иными словами, это женщина, воспитывающая своих детей без отца,в частности, в случаях, когда отец ребенка: умер; лишен родительских прав, ограничен в родительских правах; признан безвестно отсутствующим; признан недееспособным (ограниченно дееспособным); по состоянию здоровья не может лично воспитывать и содержать ребенка; отбывает наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы; уклоняется от воспитания детей или от защиты их прав и интересов. Перечень таких обстоятельств открытый (абз. 2 п. 28 Постановления № 1).

Очевидно, с таким пониманием термина одинокой матери следует согласиться в силу по крайней мере двух причин. Во-первых, с общесоциальной демографической позиции. Число одиноких матерей возрастает в связи с разными обстоятельствами, например, рождение ребенка вне юридически зарегистрированного брака. Во-вторых, с юридической точки зрения. Часть 4 статьи 261 ТК РФ говорит о том, что одинокая мать - это женщина, воспитывающая ребенка одна. Именно воспитывающая, а не родившая ребенка вне юридического брака, и не важно, в каких отношениях с ребенком находится отец. Отец, может, и проживает в семье, но, если он никак не участвует в воспитании ребенка, такую женщину следует признать одинокой матерью со всеми юридическими последствиями. Как же доказать, что отец, проживающий в семье, не участвует в воспитании ребенка и кто это должен доказывать? Очевидно, что воспитание детей лицами, ведущими совместное хозяйство, должно презюмироваться. Соответственно доказывать безучастность к воспитанию детей должна доказывать женщина. В такой ситуации неизбежны сложности – что мы понимаем под воспитанием? Воспитание - целенаправленное формирование личности в целях подготовки её к участию в общественной и культурной жизни в соответствии с социокультурными нормативными моделями[[33]](#footnote-33). Как доказать, что отец, проживая с ребенком на одной территории, не участвует в формировании его личности - не оказывает целенаправленного воздействия на сознание и поведение человека с целью формирования определённых установок, понятий, принципов, ценностных ориентаций, обеспечивающих условия для его развития, подготовки к общественной жизни и труду? В данной ситуации представляется возможным привлечение свидетелей (соседей, родственников, учителей и др.), уполномоченного специалиста органа опеки и попечительства, использование в качестве доказательств фото- и видеосъемку, подтверждающую отсутствие совместного времяпрепровождения родителя с ребенком (например, отец не присутствует на семейных мероприятиях).

Посмотрим на ситуацию с другой стороны – отец не уделяет должного внимания ребенку, но участвует в рутинной работе по уходу за ним, тем самым впоследствии обеспечивая ему более высокий уровень образования (например, оплата обучения в образовательный учреждениях).

Для того чтобы признать женщину одинокой матерью, необходимо оценить все аспекты участия отца в воспитании ребенка.

Лицам с семейными обязанностями законодателем установлен ряд гарантий в сфере труда в целях повышения уровня социальной и правовой защиты и поддержания стабильности трудовых отношений.

Говоря об обоснованности установления дифференциации правового регулирования этих категорий работников, следует исходить из существующих в этой области норм международного права и конституционных норм. Часть 3 статьи 19 Конституции РФ согласно общепризнанным принципам и нормам международного права (ст. 3 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.), Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (1979 г.)) провозглашает равенство прав, свобод и возможностей мужчин и женщин.

В соответствии с Конвенцией МОТ «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин»: трудящиеся с семейными обязанностями (1981 г.)[[34]](#footnote-34) одной из целей политики государства в сфере труда является создание условий, которые позволили бы лицам с семейными обязанностями, выполняющим или желающим выполнять оплачиваемую работу, осуществлять свое право на это, не подвергаясь дискриминации и, насколько возможно, гармонично сочетая профессиональные и семейные обязанности (п. 1 ст. 3 Конвенции); для установления подлинного равенства обращения и возможностей для трудящихся мужчин и женщин должны приниматься все меры, соответствующие национальным условиям и возможностям, с тем чтобы трудящиеся с семейными обязанностями могли осуществлять свое право на свободный выбор работы и принимались во внимание их потребности в области условий занятости (ст. 4). При этом в переходный период допускается принятие и применение особых мер, направленных на достижение подлинного равенства мужчин и женщин, которые не должны рассматриваться как дискриминационные (пп. 2 п. 8 Рекомендации МОТ от 23.06.1981 г. № 165 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями»). **Глава II. Гарантии, предоставляемые беременным женщинам, при расторжении трудового договора по инициативе работодателя**

**§ 1. Основания увольнения беременных женщин**

Прекращение трудового договора подразумевает под собой прекращение прав и обязанностей его сторон, предусмотренных законом и трудовым договором. Прекращение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным ТК РФ или иными федеральными законами.

Расторжение трудового договора по совместной инициативе его сторон возможно в любое время, когда стороны достигнут согласия на прекращение трудового договора.

Трудовое законодательство устанавливает определенный закрытый перечень оснований, которые предоставляют работодателю право уволить работника по своей инициативе. Работодатель не имеет права уволить работника по основаниям, которых нет в законодательстве.

С беременной сотрудницей правомерно прекратить трудовой договор по следующим основаниям: в связи с ликвидацией организации и прекращением деятельности индивидуального предпринимателя (ч. 1 ст. 81 ТК РФ); по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ); по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ); в связи с истечением его срока (ст. 79 ТК РФ) (однако процедура увольнения беременной женщины по данному основанию имеет свои особенности); при возникновении обстоятельств, не зависящих от сторон трудовых отношений (ст. 83 ТК РФ); при переводе работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или при переходе на выборную работу/должность (п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ); в случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизации (п. 6 ч. 1 ст. 77 ТК РФ); в случае отказа работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ); в случае отказа работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствия у работодателя соответствующей работы (п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ); в случае отказа работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) (Решение суда Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 26.10.2010 по делу № 33-4588/2010).

Рассмотрим наиболее сложные ситуации, возникающие при увольнении беременных женщин.

Так в соответствии с ч. 1 ст. 261 ТК РФ запрещается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Ликвидация организации (юридического лица) – это способ прекращения ее деятельности без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам (п. 1 ст. 61 Гражданского кодекса РФ[[35]](#footnote-35) (далее – ГК РФ)). Поэтому все работники без какого-либо исключения подлежат увольнению.

Вместе с тем прекращение юридического лица может происходить также в результате его реорганизации (путем присоединения, слияния, преобразования). При этом как в случае ликвидации юридического лица, так и в случае его реорганизации осуществляется внесение соответствующих записей в государственный реестр юридических лиц.

Согласно п. 4 ст. 57 ГК РФ юридическое лицо считается реорганизованным, за исключением случаев реорганизации в форме присоединения, с момента государственной регистрации вновь возникших юридических лиц. При реорганизации юридического лица в форме присоединения к нему другого юридического лица первое из них считается реорганизованным с момента внесения в единый государственный реестр юридических лиц (ЕГРЮЛ) записи о прекращении деятельности присоединенного юридического лица. Однако в этом случае прекращение деятельности юридического лица не связано с его ликвидацией, поскольку вновь образованные юридические лица выступают правопреемниками лиц, прекративших свою деятельность. Поэтому прекращение трудовых договоров с работниками, работавшими в организациях, прекративших свою деятельность в связи с реорганизацией работодателя (организации), не допускается (за исключением случаев сокращения численности или штата работников, а также в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с реорганизацией)[[36]](#footnote-36).

Важный момент при этом - фактическое проведение ликвидации. На это обратил внимание Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»[[37]](#footnote-37) (далее - Постановление № 2). Согласно п. 28 данного Постановления для правильного разрешения исков о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), обязанность доказать которое возлагается на ответчика, в частности, является действительное прекращение деятельности организации или индивидуальным предпринимателем. Например, Московский городской суд посчитал верным решение Перовского районного суда г. Москвы, которым приказ об увольнении работника по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ признан незаконным ввиду того, что акционерное общество не представило доказательства совершения действий по ликвидации юридического лица и фактически ликвидации не было, из государственного реестра предприятие не исключено (Апелляционное определение Московского городского суда от 28.10.2013 г. по делу № 11-35719).

Необходимо отметить, что признание в установленном порядке или объявление юридического лица банкротом не означает ликвидацию организации, а влечет лишь начало процесса ликвидации, следовательно, расторжение трудовых договоров с работниками по данному основанию на момент признания организации банкротом в данном случае неправомерно (Апелляционное определение Архангельского областного суда от 01.08.2013 г. по делу № 33-4395/2013, Определение Свердловского областного суда от 03.07.2013 г. по делу № 33-7884/2013).

Основанием для инициации процедуры увольнения работников по основанию, предусмотренному п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, является решение о ликвидации предприятия, принятое в предусмотренном законом порядке уполномоченными на то органами (лицами). Такое решение принимается либо учредителями (участниками) предприятия (органом предприятия с соответствующими полномочиями), либо судом.

Нескольких слов заслуживает прекращение деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности. Расторжение трудовых договоров с работниками данного подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации[[38]](#footnote-38).

При этом в Постановлении № 1 отмечается, что в случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудового договора с беременной женщиной этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации (ч. 4 ст. 81 ТК РФ), если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением, трудовым договором.

Увольнение работников по данному основанию, с одной стороны, производится вне зависимости от того, находятся ли эти работники на работе или временно отсутствуют по уважительным причинам (по болезни, в отпуске и т.п.), а, с другой стороны, предусматривает предоставление увольняемым соответствующих гарантий и компенсаций.

При прекращении деятельности индивидуального предпринимателя работники подлежат увольнению по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Если работодателем являлось физическое лицо, зарегистрированное в качестве индивидуального предпринимателя, то трудовой договор с работником может быть расторгнут по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, в частности, когда прекращается деятельность индивидуальным предпринимателем на основании им самим принятого решения, вследствие признания его несостоятельным (банкротом) по решению суда (п. 1 ст. 25 ГК РФ), в связи с истечением срока действия свидетельства о государственной регистрации, отказа в продлении лицензии на определенные виды деятельности.

Под прекращением деятельности работодателя – физического лица, не имевшего статуса индивидуального предпринимателя, следует понимать фактическое прекращение таким работодателем своей деятельности[[39]](#footnote-39).

Расторжение срочного трудового договора с беременной женщиной так же имеет свои особенности.

С учетом положений ст. 261 ТК РФ срочный трудовой договор не может быть расторгнут с женщиной до окончания срока ее беременности, поэтому работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. Под окончанием беременности следует понимать рождение ребенка, самопроизвольный выкидыш, аборт по медицинским показаниям и др. (п. 27 Постановления № 2).

Срочный трудовой договор с беременной сотрудницей может быть расторгнут в случае его заключения на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможности ее перевода до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую она может выполнять с учетом состояния здоровья (ч. 3 ст. 261 ТК РФ).

Работодатель обязан предложить беременной женщине все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях он обязан, только если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Ряд сложностей, по мнению Н.Н. Шептулиной вызывает вопрос о продлении по просьбе беременной женщины срока трудового договора до окончания беременности, если срочный трудовой договор с ней заключен на время отсутствия другого работника, за которым в соответствии с действующим законодательством сохраняется место работы. В том случае, когда такой работник вышел на работу, а беременная женщина просит продлить ей срок трудового договора, работодатель должен решить непростую задачу – как обеспечить работой двух работников, законно занимающих одну и ту же должность. При данной ситуации в коммерческой организации работодатель несет лишь убытки, а бюджетные организации не только несут убытки, но и вынуждены нарушать бюджетное законодательство, поскольку ни одна смета не предусматривает возможностей выплат двум сотрудникам, занимающим одну и ту же должность, заработной платы[[40]](#footnote-40).

Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца представлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности.

В Трудовом кодексе не указано, каким днем можно уволить беременную женщину в связи с истечением срока трудового договора в случае, когда беременность завершилась родами. По мнению Верховного Суда расторжение трудового договора может состояться в день окончания отпуска по беременности и родам.

В остальных случаях прекращения беременности женщина может быть уволена в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности (ст. 261 ТК РФ; п. 27 Постановления № 1).

Таким образом, уволить сотрудницу работодатель вправе:

- в день окончания отпуска по беременности и родам, если беременность завершилась рождением ребенка;

- в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать об окончании беременности, - в иных случаях.

Если в эти сроки женщина не будет уволена, то трудовой договор с ней будет считаться заключенным на неопределенный срок.

**§ 2. Практика увольнения беременных женщин и восстановления их на работе**

Количество трудовых споров, рассматриваемых судами Российской Федерации, зависит от ситуации в экономике страны в целом и на рынке занятости в частности.

В своем докладе Председатель Верховного Суда В.М. Лебедев подчеркнул, что роль судов заключается в защите и восстановлении прав работников на труд, достойную его оплату, безопасные условия труда, повышение уровня социальной защиты трудящихся. Вместе с тем, по его мнению, недостаточное правовое обеспечение трудовых отношений и оплаты труда - одна из причин возникновения трудовых споров.

Из общего числа рассмотренных трудовых споров представляется интересным выделить судебные дела, связанные с нарушением трудовых прав женщин. Мониторинг судебной практики показывает, что большинство дел связано с нарушением прав беременных женщин и женщин, имеющих детей. Казалось бы, данная категория участниц трудовых отношений достаточно защищена государством - законодательство о труде четко регламентирует порядок предоставления гарантий при расторжении трудового договора по инициативе работодателя. Подобное детальное регулирование труда женщин, преследует в первую очередь превентивные цели - недопущение возникновения разночтений в норме трудового законодательства в будущем, но на сегодняшний день спорные ситуации все же возникают, что приводит к обращению женщин в суд за защитой своих трудовых прав.

Основное количество спорных ситуаций вызывают статьи законодательства о труде, связанные с процедурой увольнения беременной работницы. При анализе судебной практики выявлены следующие характерные спорные моменты и практика их разрешения[[41]](#footnote-41).

1. Работница не вышла на работу и была уволена работодателем на основании пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с прогулом. Увольнение истица посчитала незаконным, в связи с чем обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. Из представленных в дело справок следовало, что на момент увольнения истица была беременна. Указанное обстоятельство в силу положений ст. 261 ТК РФ должно было препятствовать увольнению ее работодателем за прогул.

На основании установленных обстоятельств дела суд сделал вывод о незаконности увольнения истицы по пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и беременную работницу восстановил на работе (Определение Московского городского суда от 04.07.2011 г. по делу № 33-20386; Определение Московского городского суда от 04.07.2011 г. по делу № 33-20386; Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 20.09.2012 г. по делу № 33-9387/2012; Кассационное определение Хабаровского краевого суда от 21.03.2012 г. по делу № 33-1942).

Увольнение за прогул является увольнением по инициативе работодателя и не может быть применено к беременной работнице.

Конституционный Суд РФ признал, что интересы работодателя не нарушаются запретом, установленным ст. 261 ТК РФ, так как его действие существенно ограничено по времени и работодатель, реализуя свою компетенцию по принятию кадровых решений, вправе применить к беременной женщине иные, помимо увольнения, дисциплинарные взыскания в случае совершения ею дисциплинарного проступка (Конституционный Суд РФ, Определение от 4 ноября 2004 г. № 343-О[[42]](#footnote-42)).

Повышенная защита законодателем беременных женщин изначально направлена на предупреждение совершения дискриминационных действий со стороны недобросовестных работодателей, желающих избежать предоставления отпусков по беременности и родам, а также отпусков по уходу за ребенком. Конституция РФ предоставляет работодателю полномочия по управлению своим имуществом и принятию необходимых кадровых решений, тем самым гарантируя свободу экономической деятельности. Соответственно, работодатель может по своему усмотрению применять дисциплинарные взыскания к беременной женщине, совершившей дисциплинарный проступок, и норма, содержащаяся в ч. 1 ст. 261 ТК РФ, не может рассматриваться как устанавливающая несоразмерное ограничение прав работодателей, гарантированных Конституцией РФ. К тому же данная гарантия ограничена во времени (п. 3, 4 ст. 193 ТК РФ).

Предоставляя гарантии и трудовые льготы беременным женщинам, законодатель требует соблюдать общеправовой принцип недопустимости злоупотребления своими правами со стороны работников. Например, если женщина скрыла от работодателя факт беременности и работодатель добросовестно заблуждался относительно ее состояния при увольнении работницы, то вполне возможно признание увольнения законным.

Даже за совершение дисциплинарного проступка к беременной женщине не может быть применено дисциплинарное взыскание в виде увольнения. Зеленоградским районным судом Калининградской области Кулак Л.Н. была восстановлена на работе в Калининградской общественной организации инвалидов «БалтВинд» в должности слесаря-сборщика. Суд обоснованно пришел к правильному выводу, что истица, учитывая наличие у нее беременности, не могла быть уволена работодателем по пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за прогулы в силу гарантий, предоставленных ей ч. 1 ст. 261 ТК РФ. Судебная коллегия по гражданским делам Калининградского областного суда согласилась с выводами суда первой инстанции[[43]](#footnote-43).

2. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Согласно ст. 261 ТК РФ по сокращению штата не могут быть уволены беременные женщины и женщины, имеющие ребенка в возрасте до трех лет, а также одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет).

Апелляционное определение Владимирского областного суда от 18.04.2013 г. по делу № 33-1198/2013 - работница уволена по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. На момент увольнения была беременна, о чем работодателя не уведомила. Суд признал увольнение неправомерным.

3. В случае если работница, уволенная по инициативе работодателя, после увольнения представила справку о беременности, из которой следует, что на момент увольнения работница была беременна, увольнение такой работницы является незаконным, она должна быть восстановлена на работе. Данное положение носит императивный характер, то есть обязательно для соблюдения в любом случае. Определяющее значение в указанном случае имеет факт беременности на момент увольнения, а не осведомленность о беременности сторон трудовых правоотношений.

Свердловский областной суд в Определении от 15.09.2011 г. по делу № 33-13546/2011 указал, что довод кассационной жалобы о том, что на момент увольнения работодатель не знал о беременности истца, не свидетельствует о неправильности решения суда, представление справки о беременности после увольнения не может повлечь отказ в удовлетворении требования о восстановлении на работе (Московский городской суд в Определении от 04.07.2011 г. по делу № 33-20386; Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 20.09.2012 г. по делу № 33-9387/2012; Кассационное определение Хабаровского краевого суда от 21.03.2012 г. по делу № 33-1942; Решение Десногорского городского суда Смоленской области от 25.07.2011 г. по делу № 2-506/2011;Апелляционное определение Московского городского суда от 02.10.2013 г. по делу № 11-31566/13; Апелляционное определение Московского городского суда от 02.10.2013 г. по делу № 11-31566/13). То есть в этих случаях поведение женщины не было признано злоупотреблением правом.

Справедлив ли такой подход законодателя по отношению к работодателю? Однозначного ответа на данный вопрос нет. В каждом конкретном случае необходимо установить, преследовала ли уволенная работница цель причинения вреда и (или) получения необоснованных преимуществ перед другими сотрудниками (см. далее).

4. Расторжение трудового договора в связи с окончанием срока его действия возможно и в период временной нетрудоспособности сотрудника, и в период его пребывания в отпуске. Но ведь ст. 81 ТК РФ установлен запрет на расторжение трудового договора в данные периоды по инициативе работодателя. А прекращение срочного трудового договора не относится к таким случаям, следовательно, положение о запрете на увольнение работника в период его временной нетрудоспособности или отпуска не применяется (Апелляционное определение Саратовского областного суда от 26.07.2012 г. по делу № 33-4239/2012).

Между тем уволить беременную работницу в связи с окончанием срока действия трудового договора не представляется возможным. В частности, согласно ст. 261 ТК РФ работодатель обязан продлить срок трудового договора до окончания беременности сотрудницы. Сделать это он должен только при наличии письменного заявления работницы, а также представленной ею медицинской справки, подтверждающей состояние беременности.

Как показывает судебная практика, уволить беременную женщину, не написавшую заявления о продлении срока трудового договора, нельзя (Апелляционные определения Московского городского суда от 20.12.2013 г. по делу № 11-40881/2013, от 16.03.2012 г. по делу № 11-1120, от 24.08.2012 г. по делу № 11-17932/2012, Определение Красноярского краевого суда от 27.02.2012 г. по делу № 33-1650).

Ранее возникали вопросы и со сроком продления трудового договора, поскольку разъяснений о том, что следует считать окончанием беременности, раньше не было. Однако Пленум ВС РФ в Постановлении № 1 прояснил ситуацию. В случае рождения ребенка увольнение женщины в связи с окончанием срочного трудового договора производится в день окончания отпуска по беременности и родам. В иных случаях женщина может быть уволена в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности (п. 27).

Между тем в ст. 261 ТК РФ сделано исключение, позволяющее уволить беременную женщину в связи с окончанием срока трудового договора. Увольнение возможно, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как на вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья.

Работодатель обязан предложить ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предложить ей вакансии в других местностях работодатель должен только в том случае, когда это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

5. В Решении Кировского районного суда г. Курска от 17.03.2011 г. по делу № 2-80/22011 рассмотрен иск беременной женщины - совместителя о незаконном увольнении по основанию, предусмотренному ст. 288 ТК РФ (т.е. прием на работу основного работника). Суд первой инстанции поддержал работодателя, пояснив, что в перечне статей, содержащих основания увольнения по инициативе работодателя, ст. 288 ТК РФ не упомянута. Поэтому такое увольнение судом не было отнесено к инициативе работодателя. Однако Курский областной суд вынес кассационное определение, в котором указал на незаконность увольнения. При этом судья сделал следующий вывод. В силу п. 14 ч. 1 ст. 81 ТК РФ прекращение трудового договора по ст. 288 ТК РФ является дополнительным основанием увольнения работника именно по инициативе работодателя, поэтому гарантии для беременных женщин при увольнении, предусмотренные ст. 261 ТК РФ, подлежат применению.

6. Московский городской суд в Апелляционном определении от 12.07.2012 г. № 11-10803 указал, что в п. 4 ст. 77 ТК РФ говорится следующее: увольнение по ст. 71 ТК РФ относится к увольнению по инициативе работодателя. Следовательно, это является нарушением ст. 261 ТК РФ. Соответственно, даже при наличии причин, послуживших основанием для принятия такого решения, уволить беременную работницу нельзя.

Если же до заключения договора работница представила справку о беременности, то испытание при приеме на работу не должно устанавливаться (ч. 4 ст. 70 ТК РФ, п. 9 Постановления № 1) (Апелляционное определение Калининградского областного суда от 13.11.2013 г. по делу № 33-4891/13; Определение Свердловского областного суда от 06.09.2012 г. по делу № 33-11173/2012; Апелляционное определение Московского городского суда от 12.07.2012 г. по делу № 11-10803; Кассационное определение Ростовского областного суда от 16.04.2012 г. по делу № 33-4110; Определение Московского городского суда от 18.11.2010 г. по делу № 33-35533; Определение Московского городского суда от 18.10.2010 г. по делу № 33-32308; Определение Свердловского областного суда в от 06.09.2012 г. № 33-11173/2012*).*

7. Отдельным основанием для расторжения трудового договора является соглашение сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ). По этому основанию трудовое законодательство не содержит запрета для прекращения трудового договора с беременной работницей. Но что делать, если беременная сотрудница отказывается от ранее достигнутого соглашения?

Согласно п. 20 Постановления № 2 аннулирование договоренности относительно срока и основания увольнения возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника. Но, например, Санкт-Петербургский городской суд в Определении от 28.09.2009 г. по делу № 12785 отметил, что заявление об отказе соблюдения условий соглашения о расторжении трудового договора по соглашению сторон правомерно, поскольку в момент подписания соглашения работница полагала, что у нее состояние беременности отсутствует; расторжение трудового договора при условии наличия у работницы беременности влечет для нее ущерб, который в значительной степени лишит ее и будущего ребенка того, на что она была вправе рассчитывать при сохранении трудовых отношений; ответственность за риск наступления беременности трудовым законодательством на работника не возлагается. Суд пришел к выводу: проигнорировав обращение истицы и издав приказ о прекращении трудового договора, работодатель не принял во внимание мотивы отказа работницы от исполнения соглашения, которые в силу п. 2 ст. 451 ГК РФ являются существенными (Определение Московского городского суда от 24.03.2011 г. по делу № 33-8111; Определение Санкт-Петербургского городского суда от 28.09.2009 г. № 12785).

Также существует и другая судебная практика.

Апелляционным определением Орловского областного суда от 21.10.2013 г. по делу № 33-2188/2013 в требовании работницы о восстановлении на работе отказано. Увольнение признано правомерным (Апелляционное определение Самарского областного суда от 25.02.2013 г. по делу № 33-1885/2013).

Работница была уволена по соглашению сторон. На момент заключения соглашения она не знала о том, что беременна. Работница обратилась с заявлением об аннулировании соглашения в связи с состоянием беременности и представила справку из женской консультации.

Суд же посчитал, что аннулирование соглашения о расторжении трудового договора возможно только при взаимном согласии сторон. Обстоятельства, неизвестные при заключении такого соглашения, не могут влиять на обоснованность увольнения. Тот факт, что работница на момент подписания соглашения не знала о беременности, не лишает работодателя права прекратить трудовые отношения в соответствии с достигнутой договоренностью. Данная позиция суда представляется наиболее логичной.

Судебная практика в вопросе законности увольнения по соглашению сторон в случае, если сотрудница отказывается от увольнения в связи с тем, что после подписания соглашения узнала о своей беременности, неоднозначна.

1. Злоупотребление со стороны работодателя (давление на работника). Самым распространенным и на первый взгляд безопасным для работодателя способом является увольнение беременной женщины по собственному желанию (п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) (работодатель узнает о беременности сотрудницы и путем угроз, давления и обмана заставляет ее подписать заявление об увольнении по собственному желанию).

Увольнение по собственному желанию редко удается признать в суде незаконным, поскольку обязанность доказать недобросовестное поведение работодателя возлагается на работника. Доказать это чрезвычайно сложно. Но, несмотря на это, в практике часто встречаются решения суда и в пользу сотрудницы[[44]](#footnote-44).

1. Есть ли злоупотребление со стороны беременной? Пункт 25 Постановления № 1 в дополнение к норме ст. 261 ТК РФ определяет, что увольнение беременной женщины по инициативе работодателя запрещается и отсутствие у работодателя сведений о ее беременности не является основанием для отказа в удовлетворении иска о восстановлении на работе.

Беременная женщина, трудовой договор с которой расторгнут по инициативе работодателя, подлежит восстановлению на работе и в том случае, если к моменту рассмотрения в суде иска о восстановлении на работе беременность не сохранилась (Решение Октябрьского районного суда г. Архангельска от 19.07.2010 г. по делу № 2-2394/2010)**.**

Нельзя не обратить внимания на расхождение указанного нового разъяснения судами с положениями, которые ранее давались Пленумом ВС РФ в Постановлении № 2. Так, в его п. 27 закреплено, что при рассмотрении дел о восстановлении на работе следует иметь в виду, что при реализации гарантий, предоставляемых трудовым законодательством, в случае расторжения трудового договора должен соблюдаться принцип недопустимости злоупотребления правом.

При этом под злоупотреблением правом понимается сокрытие работником временной нетрудоспособности на время его увольнения с работы либо того обстоятельства, что он является членом профессионального союза или руководителем выборного профсоюзного коллегиального органа организации, ее структурных подразделений.

Факт беременности не равнозначен факту временной нетрудоспособности.

Ни действующее законодательство, ни современная юридическая наука, ни судебная практика так и не выработали однозначного определения понятия «злоупотребление правом». В связи с этим, необходимо сформулировать дефиницию указанного правового явления: злоупотребление правом — деяние (действие или бездействие), совершаемое управомоченным субъектом трудового права с целью причинения вреда и (или) получения необоснованных преимуществ перед другими управомоченными субъектами трудового права при реализации возможностей, заложенных в нормативных правовых актах, с нарушением установленных данными нормативными правовыми актами целей, задач, принципов.

При установлении судом данного факта в удовлетворении иска о восстановлении на работе может быть отказано, поскольку работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий работника.

В правоприменительной практике нередки случаи намеренного сокрытия работницей факта беременности, в том числе в момент прекращения трудового договора. А ведь состояние беременности является юридически значимым фактом, способным повлиять на развитие трудовых отношений и необходимым работодателю для оценки перспективы развития трудовых отношений. Сокрытие этой информации следует квалифицировать как недобросовестное поведение и злоупотребление правом.

Зачастую работодатель уже в судебном заседании узнает о состоянии беременности своего бывшего сотрудника. Однако в соответствии с п. 25 Постановления № 1 практика начинает развиваться в ином направлении, чем было прописано п. 27 Постановления № 2: сокрытие информации о беременности не признается злоупотреблением правом, даже если она в корыстных целях утаила сведения о состоянии беременности, чтобы быть восстановленной на работе, получить оплату за время вынужденного прогула и в последующем претендовать у данного работодателя на отпуск по беременности и родам.

Рассмотрим несколько примеров из судебной практики.

В соответствии с Решением Никифоровского районного суда Тамбовской области по гражданскому делу № 2-9/2014 факт нахождения истицы в период увольнения в состоянии беременности не может являться основанием для восстановления на работе по признаку недопустимости увольнения в период беременности (ст. 261 ТК РФ). Указанное Решение было принято до вступления в силу Постановления № 1.

Согласно представленным документам ультразвукового исследования на день увольнения истица находилась в состоянии беременности, предположительный срок беременности 2 - 3 недели. Истица о беременности работодателю не сообщила, а спустя месяц обратилась с исковым заявлением в районный суд. При этом, не указав в заявлении, что находится в состоянии беременности. В последующем на первом судебном заседании 11.12.2013 г. истица умалчивает о состоянии беременности и только в ходе судебного заседания 14.01.2014 г. сообщает, что в день увольнения находилась в состоянии беременности, что для представителя ответчика явилось полной неожиданностью.

Конечно, вышеперечисленные действия истицы суд расценил как злоупотребление правом. Доводы истицы о том, что она юридически неграмотна и по этой причине не сообщила ранее о состоянии беременности работодателю и суду, не были признаны состоятельными, поскольку истица имела высшее педагогическое образование, а также пользовалась услугами адвоката.

Оценив представленные доказательства со стороны истицы и ответчика, базируясь на положениях п. 27 Постановления № 2, суд пришел к выводу, что истица злоупотребила своим правом и не поставила работодателя в известность о беременности на момент увольнения, что повлияло на принятие судом решения. В иске о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда и взыскании судебных издержек - оплаты услуг адвоката - судом было отказано.

Следующий пример из судебной практики демонстрирует готовность суда (до принятия Постановления № 1) квалифицировать злоупотребление правом работником не только на этапе расторжения договора, но и в течение всего периода существования трудовых отношений.

Решением Алейского городского суда Алтайского края от 21.11.2011 г. № 2-876/11 было установлено, что в соответствии с табелем учета рабочего времени беременная работница не являлась на работу в течение длительного времени без объяснения причин и без представления больничных листков. Работодателем было направлено письмо в адрес работницы с просьбой объяснить причину невыхода на работу. Проигнорированная просьба работодателя повлекла за собой увольнение беременной работницы.

Уволенная работница обратилась в суд с требованием изменить дату увольнения и взыскать заработную плату за соответствующий период. Однако суд, оценив действия истицы с применением п. 27 Постановления № 2, констатировал факт, что данным Постановлением введен «новый тип поведения субъектов трудового права - злоупотребление правом», которое недопустимо со стороны работника. Таким образом, судом в изменении даты увольнения и взыскании заработной платы было отказано.

Иная оценка обстоятельств, связанных с выплатой работнице заработной платы за неотработанное ею время, позволила бы признать указанную денежную сумму неосновательным обогащением со стороны истицы, так как работодателю ею не были представлены доказательства, свидетельствующие об уважительности отсутствия на работе в течение месяца, включая и листки о временной нетрудоспособности (Апелляционное определение Челябинского областного суда от 09.06.2014 г. по делу № 11-5854/2014).

Вот Решение Черногорского городского суда Республики Хакасия по делу № 2-4392/2014 опирается на п. 25 нового Постановления № 1, указывая на то, что ст. 261 ТК РФ не ставит возможность увольнения беременной женщины в зависимость от того, знал или не знал работодатель о ее беременности. Правовое значение имеет лишь сам факт беременности на дату увольнения.

Фактов злоупотребления правом работником суд в данном случае не нашел, поскольку доказательств того, что на момент увольнения истица намеренно скрыла свою беременность от работодателя, в деле не имеется. Оценивая имеющиеся обстоятельства, суд иск полностью удовлетворил.

Вряд ли в подобной ситуации работницу можно именовать слабой стороной, она находится в зоне повышенной правовой охраны. Между тем вопрос о квалификации каждого конкретного действия в качестве злоупотребления правом суд решать в индивидуальном порядке, проанализировав все объективные и субъективные факторы, имевшие место при осуществлении права.

Определение Московского городского суда от 24.03.2011 г. № 33-8111 - при рассмотрении судом дела об увольнении было установлено, что добровольного волеизъявления на расторжение договора и подписание соглашения у работницы не было. На момент увольнения она находилась на шестом месяце беременности. Суд сослался на то, что в соответствии с ч. 3 ст. 254 ТК РФ беременные освобождаются от работы с сохранением среднего заработка при прохождении обязательного обследования. Применив указанную норму в рассматриваемом деле, суд сделал выходящий за ее пределы вывод, что работодатель не вправе препятствовать беременной женщине проходить медицинское обследование и расценивать невыход на работу как совершение дисциплинарного проступка.

Однако в рассматриваемый день работница не проходила обязательное обследование, а была лишь на приеме у врача. При этом судом не установлено, что она проходила медицинское освидетельствование на протяжении всего рабочего дня и что она не могла вернуться на работу после посещения медицинского учреждения. Было также установлено, что работница уведомила работодателя о необходимости посещения женской консультации и действительно была на приеме врача. На следующий день работодатель потребовал объяснения по поводу отсутствия на работе и беременная была направлена в отдел кадров для решения вопроса об увольнении.

При указанных обстоятельствах суд пришел к выводу, что у работницы не было намерения уволиться, поскольку она лишалась гарантий, предусмотренных законом для женщин при рождении ребенка. Кроме того, суд указал, что соглашение не содержит дополнительных гарантий и компенсаций досрочного расторжения договора. В случае если, по мнению беременной, она отсутствовала на работе по уважительным причинам, такие обстоятельства она могла отразить в объяснительной. Этого ею сделано не было[[45]](#footnote-45).

Итак, принцип запрета на злоупотребление правом является одним из основополагающих во многих отраслях права, в том числе в трудовом праве. Неслучайно он является общеправовым. Однако, к сожалению, законодателем в трудовом законодательстве он недооценивается, как того требуют современные условия жизни[[46]](#footnote-46). Действующий ТК РФ не содержит даже упоминания о злоупотреблении правом.

В то же время в литературе стало уделяться больше внимания злоупотреблению правом работодателем, работником, профсоюзом, но пока недостаточным образом исследована категория злоупотребления правом беременной работницей. Думается, нужно определиться, насколько оправданна действующая повышенная трудоправовая защита беременных.

В рассмотренных подходах в толковании Постановлений № 1 и № 2 злоупотребление правом остается оценочной категорией, по-разному толкуемой судами, на стыке нравственных начал и правовых основ. Конечно, правоприменительная практика должна строиться на единообразных подходах в решении трудовых споров. Но сделать это можно только на основании четких законодательных предписаний, которых в трудовом законодательстве нет.

Повышенная защита предоставляется законодателем беременным женщинам как нуждающимся в особой социальной защищенности в сфере труда, с тем чтобы, с одной стороны, предотвратить возможные дискриминационные действия недобросовестных работодателей, стремящихся избежать в дальнейшем необходимости предоставления им отпусков по беременности и родам, отпусков по уходу за ребенком, иных предусмотренных законодательством гарантий и льгот в связи с материнством, а с другой - в силу того, что поиск работы для беременной женщины чрезвычайно затруднителен.

 **Глава III. Гарантии, предоставляемые лицам с семейными обязанностями, при расторжении трудового договора по инициативе работодателя**

**§ 1. Основания увольнения женщин, лиц с семейными обязанностями по инициативе работодателя**

Расторжение трудового договора с женщинами, лицами с семейными обязанностями допускается только по следующим основаниям:

1) ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем(п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

2) неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Работника, который уже привлекался к дисциплинарной ответственности (т.е. уже имеет выговор или замечание), при повторном нарушении трудовой дисциплины можно уволить за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Нарушением трудовой дисциплины признается неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих обязанностей (ст. 192 ТК РФ).

Увольнение возможно, если работник, имеющий неснятое замечание или выговор, совершает действия, запрещенные трудовым договором, должностной инструкцией, локальным актом, либо, наоборот, не совершает действий, предусмотренных этими документами, например, не исполняет трудовую функцию; опаздывает на работу (уходит раньше с работы); не выполняет распоряжения руководителя; нарушает иные трудовые обязанности, указанные в локальных нормативных актах работодателя, с которыми работник ознакомлен под роспись;

3) однократное грубое нарушение трудовых обязанностей:

а) прогул.

Работника можно уволить в случае прогула (пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Согласно Постановлению № 2 прогулом признаются следующие действия работника: невыход на работу, т.е. отсутствие на работе без уважительных причин в течение всего рабочего дня (независимо от его продолжительности); нахождение работника без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня вне пределов рабочего места.

Под рабочим местом согласно ч. 6 ст. 209 ТК РФ подразумевается место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

Трудовой кодекс РФ не содержит перечня уважительных причин отсутствия на работе. Поэтому работодатель вправе самостоятельно в каждом отдельном случае (с учетом конкретных обстоятельств) решать вопрос о том, являются ли те или иные причины отсутствия на рабочем месте уважительными (Определение Конституционного Суда РФ от 17.10.2006 г. № 381-О);

б) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

Работника, появившегося на рабочем месте в состоянии опьянения, можно уволить (пп. "б" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Для его увольнения по указанному основанию необходимо соблюдение следующих условий:

- нахождение работника в состоянии опьянения доказано. Состояние алкогольного или иного опьянения может подтверждаться как медицинским заключением, так и другими видами доказательств;

- в рабочее время работник в состоянии опьянения находится на своем либо не на своем рабочем месте, но на территории организации или объекта, где по поручению работодателя он должен был выполнять трудовую функцию (п. 42 Постановления № 2);

в) разглашение охраняемой законом тайны.

Для увольнения в данном случае необходимо установить два факта:

- разгласил ли работник информацию, составляющую государственную, коммерческую, служебную или иную тайну, персональные данные других работников. Трудовой кодекс РФ не раскрывает понятия «разглашение», поэтому под ним можно понимать как действие (сообщение, передачу, предоставление, пересылку, публикацию и т.п.), так и бездействие работника, в результате которых охраняемая информация в любой форме (устной, письменной, электронной, в том числе и при помощи технических средств) стала известна третьим лицам;

- является ли разглашенная информация охраняемой законом тайной. Поскольку определения такой тайны Трудовой кодекс РФ не дает, нужно руководствоваться соответствующими законами (о государственной тайне, о коммерческой тайне, о персональных данных, Налоговым кодексом РФ и т.д.).

В деятельности большинства организаций указанное основание увольнения может использоваться и при разглашении коммерческой тайны.

В судебном процессе обязанность по доказыванию соответствия тяжести проступка мере наказания лежит на работодателе. Ему придется подтвердить, что в организации был введен режим защиты указанных сведений, приняты все меры для их сохранности, а в отношении работника, допустившего проступок, учитывались тяжесть проступка, предшествующее поведение работника и иные обстоятельства (п. 53 Постановления № 2);

г) совершение по месту работы хищения чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения.

Работника, совершившего по месту работы хищение имущества (в том числе мелкое), растрату, умышленное уничтожение или повреждение имущества, можно уволить (пп. "г" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Увольнение возможно при хищении чужого имущества - принадлежащего как работодателю, так и другим работникам или третьим лицам.

Факт хищения, растраты, уничтожения или повреждения имущества и вина работника должны быть установлены вступившим в законную силу приговором либо постановлением суда (пп. "г" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, п. 44 Постановления № 2). Так как пп. "г" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ говорит именно о совершении хищения, растраты, уничтожения или повреждения, то и приговор или постановление должны быть вынесены по соответствующему факту. Следовательно, если в таком документе установлен только факт покушения на указанные действия, оснований для увольнения по пп. "г" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ нет.

Если соблюден порядок применения дисциплинарного взыскания и имеется вступивший в законную силу приговор суда о признании работника виновным в совершении хищения, увольнение работника по указанному основанию является законным. Данный вывод подтверждается Определением Санкт-Петербургского городского суда от 15.09.2009 г. по делу № 12211;

д) нарушение требований охраны труда (п. 6 ч. 1 ст. 81).

Работника, нарушившего требования охраны труда, можно уволить (пп. "д" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) только в том случае, если данное нарушение повлекло тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, аварию, катастрофу) либо заведомо создало реальную угрозу их наступления.

Соблюдение требований охраны труда является юридической обязанностью работника (ст. 214 ТК РФ). Поэтому для применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения по основанию, установленному указанной нормой, не имеет значения, была ли такая обязанность предусмотрена в трудовом договоре с виновным работником.

4) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия со стороны работодателя (п. 7 ч. 1 ст. 81);

Расторжение трудового договора по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с утратой доверия возможно:

- в отношении работников, непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности (прием, хранение, транспортировка, распределение и т.п.);

- при совершении работниками таких виновных действий, которые дали работодателю основание для утраты доверия к ним (п. 45 Постановления № 2). Увольнения по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ должно быть признано незаконным при отсутствии у работодателя доказательств совершения работником соответствующих действий (Определение Московского городского суда от 22.06.2010 по делу № 33-18390). Если работник совершил виновные действия и работодателем был соблюден порядок применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения (проведено расследование, инвентаризация, у работника запрошено объяснение, взыскание применено в предусмотренный законом срок), расторжение трудового договора по указанному основанию признается правомерным (Определение Московского городского суда от 01.07.2010 г. по делу № 33-19482).

Трудовой кодекс РФ не содержит конкретного перечня обстоятельств, которые могут рассматриваться работодателем как основания для утраты доверия к работнику. Поэтому работодатель вправе самостоятельно оценивать действия работника с учетом личности последнего, обстоятельств их совершения и т.п.

В трудовом законодательстве не установлена форма вины работника при совершении проступка, позволяющего уволить его по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. По мнению суда, неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей признается виновным, если работник действовал умышленно или по неосторожности (Определение Санкт-Петербургского городского суда от 17.08.2011 г. по делу № 12588).

5) совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, работником, выполняющим воспитательные функции, (п. 8 ч. 1 ст. 81);

По данному основанию могут быть уволены только работники, выполняющие воспитательные функции (учителя, преподаватели, наставники, воспитатели, няни и иные лица, занимающиеся воспитательной деятельностью). Иных работников, выполняющих лишь техническо-вспомогательные обязанности (сторож, водитель, завхоз, бухгалтер), по данному основанию уволить нельзя (п. 46 Постановления № 2).

Определения «аморальный проступок» в законе нет. Поэтому работодатель самостоятельно решает, какой проступок следует считать аморальным. На практике аморальными проступками признают мелкое хулиганство, употребление алкогольных напитков в общественном месте, вовлечение в это несовершеннолетних, драки, жестокое обращение с животными, употребление наркотиков, сквернословие в присутствии несовершеннолетних и т.п. Аморальный проступок – категория оценочная.

Для увольнения по указанному основанию не имеет значения, где был совершен проступок (на работе или в быту) (п. 46 Постановления № 2) и были ли свидетелями его совершения дети.

Если аморальный проступок был совершен на работе при выполнении трудовой функции, то при увольнении следует руководствоваться общими правилами применения дисциплинарного взыскания.

Если же проступок носит признаки преступления, то работодатель вправе обратиться в правоохранительные органы, но для увольнения будет достаточно и его решения.

6) однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч. 1 ст. 81);

Трудовой кодекс РФ не конкретизирует понятие «грубое нарушение трудовых обязанностей». Судебная практика таковым признает очевидное и виновное (умышленное или неосторожное) нарушение работником обязанностей, предусмотренных нормативными правовыми актами, трудовым и коллективным договорами. В каждом случае грубость нарушения определяется с учетом конкретных обстоятельств (п. 49 Постановления № 2). В качестве грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями следует расценивать, в частности:

- неисполнение возложенных на этих лиц трудовым договором функций, которое могло повлечь причинение вреда здоровью работников либо имущественного ущерба компании;

- осуществление такими лицами незаконной коммерческой деятельности с использованием имущества организации. Основанием для увольнения может послужить осуществление такой деятельности руководителем организации при использовании своего служебного положения в нарушение должностных обязанностей (Определение Московского областного суда от 20.05.2010 г. по делу № 33-9730).

Доказывать в суде факт нарушения руководителем трудовых обязанностей и степень его грубости должен работодатель (п. 49 Постановления № 2).

Правовой статус руководителя организации значительно отличается от статуса иных работников, что обусловлено спецификой его трудовой деятельности, местом и ролью в механизме управления организацией: он осуществляет руководство организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа, совершает от имени организации юридически значимые действия (ст. 273 ТК РФ; п. 1 ст. 53 ГК РФ).

Выступая от имени организации, руководитель должен действовать в ее интересах добросовестно и разумно (п. 3 ст. 53 ГК РФ). От качества работы руководителя во многом зависят соответствие результатов деятельности организации целям, ради достижения которых она создавалась, сохранность ее имущества, а так же и само существование организации.

Поэтому федеральный законодатель вправе, исходя из объективно существующих особенностей характера и содержания труда руководителя организации, выполняемой им трудовой функции, предусматривать особые правила расторжения с ним трудового договора, что не может расцениваться как нарушение права каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию (ч. 1 ст. 37 Конституции РФ) либо как нарушение гарантированного ст. 19 Конституции РФ равенства всех перед законом и судом и равенства прав и свобод человека и гражданина[[47]](#footnote-47).

7) представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора (п. 11 ч. 1 ст. 81);

Законодательно понятие «подложного документа» не определено. В то же время Современный экономический словарь определяет подлог как «изготовление фальшивого документа или подделка законно составленного документа, внесение в него ложных сведений»[[48]](#footnote-48). На основании этого определения авторы полагают, что подложным можно считать документ, содержащий в себе ложные, не соответствующие действительности сведения. Например, подложными документами будут диплом об окончании института, содержащий сведения о лице, никогда его не оканчивавшем, медицинская справка об отсутствии заболеваний, выданная лицу, соответствующими заболеваниями страдающему, и т.д.

Расторжение трудового договора по анализируемому основанию возможно, если подложный документ был представлен работником при заключении с ним трудового договора.

Как правило, поводом для расторжения трудового договора по анализируемому основанию служит представление подложных документов будущими работниками для замещения должностей, где требуются определенные дополнительные знания или квалификация (врачи, водители и т.п.).

В Постановлении № 2 отмечается, что на работодателя возлагается обязанность доказать, что представленные при заключении трудового договора документы были подложными (Апелляционное определение Московского городского суда от 10.10.2012 г. по делу № 11-9538; Определение Московского областного суда от 17.03.2011 г. по делу № 33-3688; Апелляционное определение Московского городского суда от 18.09.2013 г. по делу № 11-30166).

8) применение педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника(п. 2 ст. 336).

По смыслу п. 2 ст. 336 ТК РФ психическое насилие заключается в воздействии на психику человека путем запугивания, чтобы сломить волю к сопротивлению, к отстаиванию своих прав и интересов. Психическое насилие может привести к нервному или даже к психическому заболеванию, а также к формированию у обучающегося патологических черт характера, может затормозить развитие личности и повлечь формирование отрицательных (аморальных) черт.

В силу ст. 19 Конвенции «О правах ребенка»[[49]](#footnote-49), Россия признает право на защиту ребенка от всех форм физического или психологического насилия, оскорбления и злоупотребления.

Согласно ст. 23 указанной Конвенции Россия признает, что неполноценный в умственном или физическом отношении ребенок должен вести полноценную и достойную жизнь в условиях, которые обеспечивают его достоинство, способствуют его уверенности в себе и облегчают его активное участие в жизни общества. Признает также, что право неполноценного ребенка на особую заботу и поощряют и обеспечивают предоставление при условии наличия ресурсов имеющему на это право ребенку и ответственным за заботу о нем помощи, о которой подана просьба и которая соответствует состоянию ребенка и положению его родителей или других лиц, обеспечивающих заботу о ребенке.

Применение педагогом физического или психического насилия над личностью обучающегося или воспитанника является нарушением норм профессионального поведения (Апелляционное определение Брянского областного суда от 16.05.2013 г. по делу № 33-1441/2013).

**§ 2. Практика увольнения женщин, лиц с семейными обязанностями и восстановления их на работе**

Согласно ч. 4 ст. 261 ТК РФ, расторжение трудового договора с женщинами, лицами с семейными обязанностями по инициативе работодателя не допускается в случаях: сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ); несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ); смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера) (п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ); принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ); в случаях, предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации (п. 13 ч. 1 ст. 81 ТК РФ); при неудовлетворительном результате испытания (ст. 71 ТК РФ).

Рассмотрим наиболее интересные случаи незаконного увольнения данной категории работников.

1) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

В силу ст. 261 ТК РФ увольнение родителя, являющегося единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, если другой родитель не состоит в трудовых отношениях, по основанию, предусмотренному п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, запрещается. При этом не имеет значения наличие или отсутствие у работодателя информации об указанных обстоятельствах (Апелляционное определение Омского областного суда от 12.02.2014 г. по делу № 33-669/2014; Апелляционное определение Иркутского областного суда от 22.03.2012 г. по делу № 33-2643/2012; Определение Конституционного Суда РФ от 05.03.2013 г. по делу № 434-О; Определение Конституционного Суда РФ от 05.03.2013 г. по делу № 435-О).

Определение Верховного Суда РФ от 14.09.2012 г. по делу № 8-КГ12-5[[50]](#footnote-50) - работница была освобождена от замещаемой должности и уволена с гражданской службы по п. 6 ч. 1 ст. 33 Федерального закона от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» в связи с сокращением замещаемой должности и отказом от предложенных для замещения иных должностей. Удовлетворяя иск о восстановлении в должности суд, в частности, применил ч. 4 ст. 261 ТК РФ.

Как при этом подчеркнул суд, для одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет, которые проходят государственную гражданскую службу, гарантии, связанные с материнством и воспитанием детей, не установлены ни названным Федеральным законом, ни законодательством о государственной гражданской службе РФ, однако это не может означать, что такие гарантии им не предоставляются. Данный вывод суда соответствует правовой позиции Конституционного Суда РФ, изложенной в Постановлении от 22.11.2011 г. № 25-П[[51]](#footnote-51).

При рассмотрении споров о законности увольнения указанных работников по инициативе работодателя суд должен проверить соблюдение последним требований и гарантий, предусмотренных трудовым законодательством. В том числе он должен установить, не относится ли уволенный работник к категории работников, для которых предусмотрен запрет на расторжение трудового договора в соответствии со ст. 261 ТК РФ (Определение ВС РФ от 08.10.2009 № 74-В09-6).

Анализ судебных постановлений апелляционной и кассационной инстанций показывает, что нижестоящие суды иногда неправильно применяют нормы материального права и принимают решения в пользу работодателя, посчитав, что работница не является одинокой матерью (Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 18.07.2014 г. по делу № 33-4371/2014; Апелляционное определение Московского городского суда от 10.01.2014 г. по делу № 33-282; Апелляционное определение Смоленского областного суда от 03.07.2012 г. по делу № 33-2018; Определение Воронежского областного суда от 12.08.2010 г. по делу № 33-4305).

2) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

Несоответствие занимаемой должности - это объективная неспособность работника выполнять трудовые обязанности должным образом. Квалификация - это степень подготовленности работника, в которой нет его субъективной вины, но уровень подготовки работника может служить критерием для признания его не соответствующим выполняемой работе, занимаемой должности.

Несоответствие работника занимаемой должности обязан доказать работодатель. Объективная неспособность работника качественно выполнять предусмотренные трудовым договором обязанности проявляется в неудовлетворительных результатах работы, систематическом выпуске бракованной продукции и т.д. Если же работник неудовлетворительно выполняет свою работу, потому что работодателем не созданы необходимые условия труда, это не может считаться несоответствием.

Из смысла п. 3 ст. 81 ТК РФ следует, что увольнение по указанному основанию допустимо при условии, что несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие его недостаточной квалификации подтверждено результатами аттестации, проведенной в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников. При этом выводы аттестационной комиссии о деловых качествах работника подлежат оценке в совокупности с другими доказательствами по делу (Кассационное определение Ярославского областного суда от 19.05.2011 по делу № 33-2758).

3) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера) (п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

В случае смены собственника имущества организации расторжение трудового договора на основании п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ допускается только с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером (п. 32 Постановления № 2).

Это объясняется спецификой их трудовой деятельности.

В частности, на особый правовой статус главного бухгалтера, обусловленный спецификой работы, указал Конституционный Суд РФ (Определение от 27.05.2010 № 699-О-О[[52]](#footnote-52)).

При этом следует учитывать, что увольнение по данному основанию возможно лишь в случае смены собственника имущества организации в целом. С указанными лицами не могут быть прекращены трудовые договоры на основании п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ при изменении подведомственности (подчиненности) организации, если при этом не произошла смена собственника имущества организации.

Под сменой собственника имущества организации подразумевается переход (передачу) права собственности на имущество организации от одного лица к другому лицу (другим лицам), в частности, при приватизации государственного или муниципального имущества - при отчуждении имущества, находящегося в собственности Российской Федерации, субъектов РФ, муниципальных образований, в собственность физических и (или) юридических лиц (ст. 1 Федерального закона от 21.12.2001 № 178-ФЗ, ст. 217 ГК РФ); при обращении имущества, находящегося в собственности организации, в государственную собственность (ст. 235 ГК РФ); при передаче государственных предприятий в муниципальную собственность и наоборот; при передаче федерального государственного предприятия в собственность субъекта РФ и наоборот.

Поскольку в соответствии с абз. 1 п. 1 ст. 66 и п. 3 ст. 213 ГК РФ собственником имущества, созданного за счет вкладов учредителей (участников) хозяйственных товариществ и обществ, а также произведенного и приобретенного хозяйственными товариществами или обществами в процессе их деятельности, является общество или товарищество, изменение состава участников (акционеров) не является основанием для прекращения трудового договора по п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером, так как в этом случае собственником имущества хозяйственного товарищества или общества остается само товарищество или общество и смены собственника имущества не происходит.

4) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

5) в случаях, предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации (п. 13 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

6) при неудовлетворительном результате испытания (ст. 71 ТК РФ).

Запреты, установленные ч. 4 ст. 261 ТК РФ, распространяются только на случаи, когда трудовые договоры с женщинами, лицами с семейными обязанностями расторгаются по инициативе работодателя.

Норма ч. 4 ст. 261 ТК РФ относится к числу специальных норм, предоставляющих определенным категориям работников повышенные гарантии. Она является трудовой льготой, направленной на обеспечение материнства и детства в соответствии Конституцией РФ.

**Заключение**

В настоящее время приоритетной задачей демографической политики страны является [государственная поддержка семьи](http://alianskadrovic.ru/prava-rabotnika/uvolnenie-rabotnikov-imeyushhix-detej-v-vozraste-do-trex-let), материнства, отцовства, детства. Поэтому государство создает правовые механизмы и определяет конкретные методы защиты семьи, материнства, отцовства и детства, условий и порядка их предоставления, соблюдая принципы справедливости, равенства и соразмерности.

Конституционный Суд РФ неоднократно акцентировал внимание на то, что существование различий в правах граждан в той или иной сфере правового регулирования допустимо, если такие различия объективно оправданны. Поэтому при введении гарантий государственной поддержки и социальной защиты семьи, материнства, отцовства и детства законодатель вправе использовать дифференцированный подход к определению характера и объема таких гарантий, предоставляемых какой-либо категории граждан, с учетом конкретных социально значимых обстоятельств.

Отношения между работником и работодателем должны быть основаны не только на взаимном доверии, но и на контроле работодателя за поведением работника. Так норма ч. 2 ст. 261 ТК РФ предоставляет право работодателю, продлившему срочный трудовой договор с беременной женщиной до окончания беременности, запрашивать информацию, подтверждающую состояние беременности, но не чаще, чем один раз в три месяца.

Сокрытие юридически значимых фактов, таких как состояние беременности, при расторжении трудового договора по инициативе работодателя может повлечь для него такие последствия, как признание судом его действий незаконными (в связи с нарушением гарантий, установленных для работников).

Зачастую суды встают на защиту прав и интересов работника, считая, что работодатель должен был выяснить и учесть все обстоятельства, связанные с расторжением трудового договора. Соответственно невыполнение указанных обязанностей фактически является нарушением норм материального права со всеми вытекающими отсюда последствиями (восстановление работника на работе, выплата компенсации за незаконное лишение работника возможности трудиться, компенсации морального вреда и пр.).

Таким образом, свобода работника в осуществлении своего права представлять информацию о себе не ограничена в ущерб интересам работодателя. В то же время сведения о самом работнике, состоянии его здоровья является конфиденциальной информацией, которую работник вправе предоставлять по своему усмотрению и в случаях, когда данные сведения необходимы ему в связи с трудовыми отношениями. На практике же это приводит к злоупотреблению правом.

Для исключения возможности злоупотребления правом, необходимо установить в Трудовом кодексе РФ следующее условие - если работник обладает специальным статусом, то для получения льгот и гарантий он сообщает данную информацию работодателю. При этом право на льготы и гарантии у работника возникает при условии своевременного (как только ему стало об этом известно) уведомления работодателя об этом.

Следовательно, если действия работницы добросовестны, то она обеспечивается правовой защитой, если нет — то к ней допустимо применение мер дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения по инициативе работодателя.

Представляется следующее решение проблемы: работодатель, желающий расторгнуть трудовой договор с женщиной, информируя о принятом решении, напоминает ей, что она обладает дополнительными гарантиями при увольнении в том случае, если она беременна.

В таком случае, если женщина не ставит работодателя в известность о своем положении, она считается отказавшейся от дополнительных гарантий. При этом необходимо все же оставить за работницей возможность изменить свое решение до момента издания приказа об увольнении. Таким образом, законодатель защитит интересы беременной женщины, при этом не создаст неблагоприятных правовых последствий для добросовестного работодателя.

Другим решением обозначенной проблемы может быть следующая норма: поскольку поддержка [семьи](http://alianskadrovic.ru/prava-rabotnika/uvolnenie-rabotnikov-imeyushhix-detej-v-vozraste-do-trex-let), материнства, детства является неотъемлемой частью политики государственной, то в случае увольнения беременной женщиной за совершение ею виновных действий, государство должно выплачивать ей пособие в установленных законом порядке и размерах (подобно пособию по безработице).

В соответствии с трудовом законодательством беременные женщины по медицинским показаниям и по их заявлению переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов с сохранением среднего заработка по прежнему месту работы. До соответствующего перевода она освобождается от работы с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

В данном случае неизбежно злоупотребление правом так как, до предоставления женщине другой работы или до возникновения у нее права на отпуск по беременности и родам, за ней сохраняется средний заработок за счет средств работодателя. Поэтому, беременная женщина, немотивированно отказавшаяся от перевода, получает необоснованное преимущество перед другими беременными сотрудницами, согласившимися на такой перевод, и перед работодателем, который за счет собственных средств сохраняет средний заработок за беременной женщиной, не выполняющей свою трудовую функцию.

Решить данную проблему можно, обязав беременную женщину мотивировать отказ от перевода на другую работу, исключающую воздействие на нее неблагоприятных производственных факторов. При отсутствии мотивированного отказа работодатель должен быть освобожден от оплаты времени, когда женщина не работала, по правилам ч. 3 ст. 157 ТК РФ (как за простой по вине работника).

Исследуя проблему злоупотребления правом как работником, так и работодателем, приходим к выводу, что для достижения целей трудового законодательства корректировки норм действующего Трудового кодекса РФ будет недостаточно, так как невозможно предусмотреть все случаи злоупотребления правом сторонами трудовых отношений.

Представляется необходимым закрепить в Трудовом кодексе РФ самостоятельный принцип недопустимости злоупотребления правом субъектами трудовых отношений для того, чтобы на уровне кодекса можно было установить соразмерные правовые последствия за совершение данного деяния. Это обеспечит равную защиту прав и законных интересов работников и работодателей, предусмотренную ст. 1 ТК РФ.

Необходимо отметить, что отдельные положения трудового законодательства, конечно, нуждаются в доработке, так как существующая неопределенность может приводить на практике, да и приводит, к конфликтным ситуациям. Многие термины законодателем не раскрыты. Многие статьи изложены в самом общем виде, что затрудняет их применение на практике.

Гарантии, предоставляемые женщинам и лицам с семейными обязанностями при расторжении трудового договора по инициативе работодателя – это повышенная защита лиц, нуждающихся в особой социальной защищенности в сфере труда. Она обусловлена необходимостью предотвращения возможных дискриминационных действий недобросовестных работодателей, стремящихся избежать в дальнейшем предоставления установленных гарантий и льгот для данной категории работников[[53]](#footnote-53).

Возможность [совмещать работу с выполнением семейных обязанностей](http://alianskadrovic.ru/trudovye-otnosheniya/rabotniki-nadomniki) позволяет женщинам оставаться востребованными работниками на рынке труда, развивать навыки и повышать квалификацию, обеспечивает им равные с другими работниками возможности реализации права на труд и свободного выбора рода деятельности и профессии.

**Список использованной литературы**

1. **Нормативно-правовые акты и иные официальные документы**

**1.1. Международные нормативно-правовые акты, акты международных организаций, органов и конференций**

1.1.1. О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями [Электронный ресурс] : конвенция международной организации труда от 23 июня 1981 г. № 156 (ратифицирована Федеральным законом от 30 окт.1997 г. № 137-ФЗ) // Собр. законодательства РФ. – 2004. - № 32 - Ст. 3284. – СПС «КонсультантПлюс».

1.1.2. О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями [Электронный ресурс] : рекомендация международной орг. труда от 23 июня 1981 г. № 165 // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II.- Женева: Международное бюро труда. – 1991. - С. 1963 - 1969. – СПС «КонсультантПлюс».

1.1.3. Конвенция о правах ребенка [Электронный ресурс]: ратифицирована Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. № 1559-I. // Сборник международных договоров СССР, выпуск XLVI, 1993. – СПС «КонсультантПлюс».

1.1.4. Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин [Электронный ресурс] : заключена 18 дек. 1979 г., вступила в силу 03 сен. 1981 г. // Международная защита прав и свобод человека. Сборник документов.- М.: Юридическая литература, 1990. С. 341 - 355. – СПС «КонсультантПлюс».

1.1.5. О пособиях в случаях производственного травматизма [Электронный ресурс] : конвенция международной организации труда 08 июля 1964 г. № 121. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1406 - 1423. – СПС «КонсультантПлюс».

1.1.6. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах [Электронный ресурс]: от 16 дек.1966 г., ратифицирован Указом Президиума ВС СССР от 18 сент.1973 г. № 4812-VIII. // Бюл. Верхов. Суда Рос. Федерации. – 1994. - № 12. – СПС «КонсультантПлюс».

1.1.7. Европейская социальная хартия [Электронный ресурс]: от 03 мая 1996 г. // Бюл. международных договоров. – 2010. - № 4. - с. 17 – 67. – СПС «КонсультантПлюс».

**1.2. Нормативно-правовые акты и иные официальные документы Российской Федерации**

1.2.1. Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс] : принята всенародным голосованием 12 дек. 1993 г. // Рос. газ. – 2009. – 21 янв. – (с учетом поправок, внесенных Законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 30 дек. 2008 г. № 6-ФКЗ, от 30 дек. 2008 г. № 7-ФКЗ, от 5 фев. 2014 г. № 2-ФКЗ и от 21 июля 2014 г. № 11-ФКЗ). – СПС «КонсультантПлюс».

**1.3. Федеральные законы**

1.3.1. Кодекс законов о труде Российской Федерации [Электронный ресурс] : закон РСФСР от 9 дек. 1971 г. // Ведомости ВС РСФСР. – 1971. – № 50 – Ст. 1007. – (утр. силу). – СПС «КонсультантПлюс».

1.3.2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) [Электронный ресурс] : федер. закон от 30 нояб. 1994 г. № 51-ФЗ // Собр. Законодательства Рос. Федерации. – 1994. - № 32 – Ст. 3301. - (в ред. от 6 апреля 2015 г.) – СПС «КонсультантПлюс».

1.3.3. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) [Электронный ресурс] : федер. закон от 26 янв. 1996 г. № 14-ФЗ // Собр. Законодательства Рос. Федерации. – 1996. – № 5 – Ст. 410. – (ред. от 6 апр. 2015 г., с изм. от 7 апр. 2015 г.) – СПС «КонсультантПлюс».

1.3.4. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая) [Электронный ресурс] : федер. закон от 31 июня 1998 г. № 146-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации – 1998. - № 31 - Ст. 3824. (ред. от 08.04.2015 г.) – СПС «КонсультантПлюс».

1.3.5. Семейный кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон от 29 дек. 1995 г. № 223-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации – 1996. - № 1 - Ст. 16. (ред. от 08.04.2015 г.) – СПС «КонсультантПлюс».

1.3.6. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ // Собр. Законодательства Рос. Федерации. – 2002. – № 1 (ч.1) – Ст. 3. – (в ред. от 6 апр. 2015 г.) – СПС «КонсультантПлюс».

1.3.7. О трудовых пенсиях в Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон от 17 дек. 2001 г. № 173-ФЗ // Российская газета. -2001. - № 247. – СПС «КонсультантПлюс».

1.3.8. О приватизации государственного и муниципального имущества [Электронный ресурс] : федер. закон от 21 дек. 2001 г. № 178-ФЗ // Российская газета. – 2002. - № 16. - СПС «КонсультантПлюс».

1.3.9. О прожиточном минимуме в Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон от 24 окт. 1997 г. № 134-ФЗ // Российская газета. -1997. № 210. – СПС «КонсультантПлюс».

**1.4. Акты высших органов судебной власти Российской Федерации, имеющие нормативное содержание**

* + 1. **Акты Конституционного Суда Российской Федерации**

1.4.1.1. Об отказе в принятии к рассмотрению запроса Советского районного суда города Красноярска о проверке конституционности части первой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации [Электронный ресурс] : Определение Конституционного Суда Рос. Федерации от 04 нояб. 2004 г.
№ 343-О // Собрание законодательства РФ. - 2004. - № 51.- Ст. 5263. – СПС «КонсультантПлюс».

1.4.1.2. Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Бачаловой Марьям Умаровны на нарушение ее конституционных прав частью первой статьи 75 и пунктом 4 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации [Электронный ресурс] : Определение Конституционного Суда Рос. Федерации от 27 мая 2010 г. № 699-О-О. – СПС «КонсультантПлюс».

1.4.1.3. По делу о проверке конституционности положений части 4 статьи 31, пункта 6 части 1 статьи 33 и статьи 37 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» в связи с жалобой гражданки В.Ю. Боровик [Электронный ресурс] : Постановление Конституционного Суда Рос. Федерации от 22 нояб. 2011 г. № 25-П // Вестник Конституционного Суда РФ. – 2011. - № 6. – СПС «КонсультантПлюс».

1.4.1.4. Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Кашаева Давлятши Дигоншеевича на нарушение его конституционных прав подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 и статьей 193 Трудового кодекса Российской Федерации, частью второй статьи 61 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации [Электронный ресурс] : Определение Конституционного Суда Рос. Федерации от 17 окт.2006 г. № 381-О. – СПС «КонсультантПлюс».

1.4.1.5. По запросу группы депутатов Государственной Думы о проверке конституционности положений статей 8, 15 и 17 Федерального закона «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей [Электронный ресурс] : Определение Конституционного Суда Рос. Федерации от 02 окт. 2003 г.
№ 382-О. // Вестник Конституционного Суда РФ. – 2004. - № 1. – СПС «КонсультантПлюс».

1.4.1.6. По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона «Об акционерных обществах» в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан [Электронный ресурс] : Постановление Конституционного Суда Рос. Федерации от 15марта 2005 г. № 3-П. // Вестник Конституционного Суда РФ. – 2005. - № 3. – СПС «КонсультантПлюс».

1.4.1.7. Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Горбунова Антона Николаевича на нарушение его конституционных прав частью четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации [Электронный ресурс] : Определение Конституционного Суда Рос. Федерации от 05 марта 2013 г. № 434-О. – СПС «КонсультантПлюс».

1.4.1.8. Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Круглова Георгия Николаевича на нарушение его конституционных прав частью четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации [Электронный ресурс] : Определение Конституционного Суда Рос. Федерации от 05 марта 2013 г. № 435-О. – СПС «КонсультантПлюс».

1.4.1.9. По делу о проверке конституционности части четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А.Е. Остаева [Электронный ресурс] : Постановление Конституционного Суда Рос. Федерации от 15 дек. 2011 г. № 28-П. – СПС «КонсультантПлюс».

**1.4.2. Постановления пленума Верховного Суда Российской Федерации**

1.4.2.1. О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних [Электронный ресурс] : Постановление Пленума Верхов. Суда Рос. Федерации от 28 янв. 2014 г. № 1 // Бюл. Верхов. Суда Рос. Федерации – 2014. - № 4 – СПС «КонсультантПлюс».

1.4.2.2. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации [Электронный ресурс] : Постановление Пленума Верхов. Суда Рос. Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 // Бюл. Верхов. Суда Рос. Федерации – 2007. – № 3 – (в ред. от 28 сент. 2010 г.) – СПС «КонсультантПлюс».

1.4.2.3. Заключение срочного трудового договора произведено с нарушением требований трудового законодательства [Электронный ресурс] : Определение Верхов. Суда РФ от 08 окт. 2009 г. № 74-В09-6 // Бюл. Верхов. Суда Рос. Федерации – 2010. - № 6. – СПС «КонсультантПлюс».

1.4.2.4. Иск в части признания незаконным приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании компенсации морального вреда удовлетворен правомерно, поскольку для одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет, проходящих государственную гражданскую службу, гарантии, связанные с материнством и воспитанием детей, не установлены, однако это не означает, что такие гарантии им не предоставляются, поэтому на них распространяется в том числе ч. 4 ст. 261 ТК РФ, устанавливающая запрет на расторжение трудового договора с этой категорией лиц по инициативе работника [Электронный ресурс] : Определение Верхов. Суда Рос. Федерации от 14 сент. 2012 г. № 8-КГ12-5. – СПС «КонсультантПлюс».

* 1. **Материалы судебной практики Российской Федерации**
		1. **Акты судов общей юрисдикции Российской Федерации**

1.5.1.1. Апелляционное определение Саратовского областного суда от 26 июля 2012 г. по делу № 33-4239/2012 [Электронный ресурс] : архив решений судов общей юрисдикции. – Режим доступа : http://soj.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=card.

1.5.1.2. Апелляционное определение Владимирского областного суда от 18 апр. 2013 г. по делу № 33-1198/2013[Электронный ресурс] : архив решений судов общей юрисдикции. – Режим доступа : http://soj.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=card.

1.5.1.3. Решении Алейского городского суда Алтайского края от 21 нояб. 2011 г. № 2-876/11[Электронный ресурс] : архив решений судов общей юрисдикции. – Режим доступа : http://soj.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=card.

1.5.1.4. Апелляционное определение Челябинского областного суда от 09 июня 2014 г. по делу № 11-5854/2014 [Электронный ресурс] : архив решений судов общей юрисдикции. – Режим доступа : http://soj.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=card.

1.5.1.5. Определение Московского городского суда от 24 марта 2011 г. № 33-8111[Электронный ресурс] : архив решений судов общей юрисдикции. – Режим доступа : http://soj.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=card.

1.5.1.6. Определение Санкт-Петербургского городского суда от 28 сент. 2009 г. № 12785 [Электронный ресурс] : архив решений судов общей юрисдикции. – Режим доступа : http://soj.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=card.

1.5.1.7. Апелляционное определение Московского городского суда от 20 дек. 2013 г. по делу № 11-40881/2013 [Электронный ресурс] : архив решений судов общей юрисдикции. – Режим доступа : http://soj.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=card.

1.5.1.8. Апелляционное определение Московского городского суда от 16 марта 2012 г. по делу № 11-1120 [Электронный ресурс] : архив решений судов общей юрисдикции. – Режим доступа : http://soj.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=card.

1.5.1.9. Апелляционное определение Московского городского суда от 24 авг. 2012 г. по делу № 11-17932/2012 [Электронный ресурс] : архив решений судов общей юрисдикции. – Режим доступа : http://soj.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=card.

1.5.1.10. Определение Красноярского краевого суда от 27 февр. 2012 г. по делу № 33-1650 [Электронный ресурс] : архив решений судов общей юрисдикции. – Режим доступа : http://soj.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=card.

1.5.1.11. Апелляционное определение Орловского областного суда от 21 окт. 2013 г. по делу № 33-2188/2013[Электронный ресурс] : архив решений судов общей юрисдикции. – Режим доступа : http://soj.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=card.

1.5.1.12. Апелляционное определение Самарского областного суда от 25февр. 2013 г. по делу № 33-1885/2013[Электронный ресурс] : архив решений судов общей юрисдикции. – Режим доступа : http://soj.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=card.

1.5.1.13. Решение Октябрьского районного суда г. Архангельска от 19.07.2010 г. № 2-2394/2010[Электронный ресурс] : архив решений судов общей юрисдикции. – Режим доступа : http://soj.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=card.

1.5.1.14. Определение Московского городского суда от 24 марта 2011 г. по делу № 33-8111[Электронный ресурс] : архив решений судов общей юрисдикции. – Режим доступа : http://soj.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=card.

1.5.1.15. Определение Санкт-Петербургского городского суда от 28 сент. 2009 г. № 12785 [Электронный ресурс] : архив решений судов общей юрисдикции. – Режим доступа : http://soj.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=card.

1.5.1.16. Апелляционное определение Калининградского областного суда от 13 нояб. 2013г. по делу № 33-4891/13 [Электронный ресурс] : архив решений судов общей юрисдикции. – Режим доступа : http://soj.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=card.

1.5.1.17. Определение Свердловского областного суда от 06 сент. 2012 г. по делу № 33-11173/2012 [Электронный ресурс] : архив решений судов общей юрисдикции. – Режим доступа : http://soj.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=card.

1.5.1.18. Апелляционное определение Московского городского суда от 12 июля 2012 г. по делу № 11-10803 [Электронный ресурс] : архив решений судов общей юрисдикции. – Режим доступа : http://soj.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=card.

1.5.1.19. Кассационное определение Ростовского областного суда от 16 апр. 2012 г. по делу № 33-4110 [Электронный ресурс] : архив решений судов общей юрисдикции. – Режим доступа : http://soj.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=card.

1.5.1.20. Определение Московского городского суда от 18 нояб. 2010 г. по делу № 33-35533 [Электронный ресурс] : архив решений судов общей юрисдикции. – Режим доступа : http://soj.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=card.

1.5.1.21. Определение Московского городского суда от 18 окт.2010 г. по делу № 33-32308 [Электронный ресурс] : архив решений судов общей юрисдикции. – Режим доступа : http://soj.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=card.

1.5.1.22. Определение Свердловского областного суда в от 06 сент. 2012 г. № 33-11173/2012 [Электронный ресурс] : архив решений судов общей юрисдикции. – Режим доступа : http://soj.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=card.

1.5.1.23. Определение Московского областного суда от 20 мая 2010 г. № 33-9730 [Электронный ресурс] : архив решений судов общей юрисдикции. – Режим доступа : http://soj.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=card.

1.5.1.24. Свердловский областной суд в Определении от 15 сент. 2011 г. по делу № 33-13546/2011 [Электронный ресурс] : архив решений судов общей юрисдикции. – Режим доступа : http://soj.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=card.

1.5.1.25. Московский городской суд в Определении от 04 июля 2011 г. по делу № 33-20386 [Электронный ресурс] : архив решений судов общей юрисдикции. – Режим доступа : http://soj.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=card.

1.5.1.26. Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 20сент. 2012 г. по делу № 33-9387/2012 [Электронный ресурс] : архив решений судов общей юрисдикции. – Режим доступа : http://soj.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=card.

1.5.1.27. Кассационное определение Хабаровского краевого суда от 21марта 2012 г. по делу № 33-1942 [Электронный ресурс] : архив решений судов общей юрисдикции. – Режим доступа : http://soj.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=card.

1.5.1.28. Решение Десногорского городского суда Смоленской области от 25 июля 2011 г. по делу № 2-506/2011[Электронный ресурс] : архив решений судов общей юрисдикции. – Режим доступа : http://soj.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=card.

1.5.1.29. Апелляционное определение Московского городского суда от 02 окт. 2013 г. по делу № 11-31566/13[Электронный ресурс] : архив решений судов общей юрисдикции. – Режим доступа : http://soj.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=card.

1.5.1.30. Апелляционное определение Московского городского суда от 02 окт. 2013 г. по делу № 11-31566/13 [Электронный ресурс] : архив решений судов общей юрисдикции. – Режим доступа : http://soj.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=card.

1.5.1.31. Решение Кировского районного суда г. Курска от 17 марта 2011 г. по делу № 2-80/22011[Электронный ресурс] : архив решений судов общей юрисдикции. – Режим доступа : http://soj.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=card.

1.5.1.32. Апелляционное определение Московского городского суда от 28 окт. 2013 г. по делу № 11-35719[Электронный ресурс] : архив решений судов общей юрисдикции. – Режим доступа : http://soj.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=card.

1.5.1.33. Апелляционное определение Омского областного суда от 12 февр. 2014 г. по делу № 33-669/2014 [Электронный ресурс] : архив решений судов общей юрисдикции. – Режим доступа : http://soj.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=card.

1.5.1.34. Апелляционное определение Иркутского областного суда от 22 марта 2012 г. по делу № 33-2643/2012[Электронный ресурс] : архив решений судов общей юрисдикции. – Режим доступа : http://soj.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=card.

1.5.1.35. Апелляционное определение Брянского областного суда от 16 мая 2013 г. № 33-1441/2013[Электронный ресурс] : архив решений судов общей юрисдикции. – Режим доступа : http://soj.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=card.

1.5.1.36. Апелляционное определение Архангельского областного суда от 01 авг. 2013 г. по делу № 33-4395/2013 [Электронный ресурс] : архив решений судов общей юрисдикции. – Режим доступа : http://soj.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=card.

1.5.1.37. Определение Свердловского областного суда от 03 июля 2013 г. по делу № 33-7884/2013 [Электронный ресурс] : архив решений судов общей юрисдикции. – Режим доступа : http://soj.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=card.

1.5.1.38. Определение Московского городского суда от 04 июля 2011 г. по делу № 33-20386 [Электронный ресурс] : архив решений судов общей юрисдикции. – Режим доступа : http://soj.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=card.

1.5.1.39. Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 20 сент. 2012 по делу № 33-9387/2012 [Электронный ресурс] : архив решений судов общей юрисдикции. – Режим доступа : http://soj.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=card.

1.5.1.40. Кассационное определение Хабаровского краевого суда от 21 марта 2012 г. по делу № 33-1942 [Электронный ресурс] : архив решений судов общей юрисдикции. – Режим доступа : http://soj.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=card.

1.5.1.41. Определением Санкт-Петербургского городского суда от 15 сент. 2009 г. № 12211[Электронный ресурс] : архив решений судов общей юрисдикции. – Режим доступа : http://soj.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=card.

1.5.1.42. Определение Московского городского суда от 22 июня 2010 г. № 33-18390 [Электронный ресурс] : архив решений судов общей юрисдикции. – Режим доступа : http://soj.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=card.

1.5.1.43. Определение Московского городского суда от 01 июля 2010 г. № 33-19482 [Электронный ресурс] : архив решений судов общей юрисдикции. – Режим доступа : http://soj.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=card.

1.5.1.44. Определение Санкт-Петербургского городского суда от 17.08.2011 г. № 12588 [Электронный ресурс] : архив решений судов общей юрисдикции. – Режим доступа : http://soj.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=card.

1.5.1.45. Апелляционное определение Московского городского суда от 10окт. 2012 г. № 11-9538 [Электронный ресурс] : архив решений судов общей юрисдикции. – Режим доступа : http://soj.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=card.

1.5.1.46. Определение Московского областного суда от 17марта 2011 г. № 33-3688 [Электронный ресурс] : архив решений судов общей юрисдикции. – Режим доступа : http://soj.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=card.

1.5.1.47. Апелляционное определение Московского городского суда от 18 сент. 2013 г. № 11-30166 [Электронный ресурс] : архив решений судов общей юрисдикции. – Режим доступа : http://soj.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=card.

1.5.1.48. Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 18 июля 2014 г. по делу № 33-4371/2014 [Электронный ресурс] : архив решений судов общей юрисдикции. – Режим доступа : http://soj.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=card.

1.5.1.49. Апелляционное определение Московского городского суда от 10 янв. 2014 г. по делу № 33-282 [Электронный ресурс] : архив решений судов общей юрисдикции. – Режим доступа : http://soj.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=card.

1.5.1.50. Апелляционное определение Смоленского областного суда от 03 июля 2012 г. по делу № 33-2018 [Электронный ресурс] : архив решений судов общей юрисдикции. – Режим доступа : http://soj.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=card.

1.5.1.51. Определение Воронежского областного суда от 12 авг.2010 г. по делу № 33-4305[Электронный ресурс] : архив решений судов общей юрисдикции. – Режим доступа : http://soj.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=card.

1.5.1.52. Кассационное определение Ярославского областного суда от 19 мая 2011 г. по делу № 33-2758 [Электронный ресурс] : архив решений судов общей юрисдикции. – Режим доступа : http://soj.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=card.

**2.1. Специальная литература**

**2.1.1. Книги**

2.1.1.1. Бранденбургский Я.Н. Брак и его правовые последствия. М., 1926. С. 6.

2.1.1.2. Гавров С. Н., Микляева Ю. В., Лопатина О. Г. Воспитание как антропологический феномен. Учебное пособие. — М.: Форум, 2011. — 240 с.

2.1.1.3. Дзгоева Ф.О. Правовое регулирование труда лиц с семейными обязанностями. М.: ТК Велби, Изд-во «Проспект», 2003. С. 21.

2.1.1.4. Егорова О.А., Беспалов Ю.Ф. Настольная книга судьи по трудовым делам: учебно-практическое пособие. - М.: - Проспект, 2013. 248 с.

2.1.1.5. Заяц О.В. Экономические основы социальной работы: Учеб. пособие. – Владивосток: Издательство Дальневосточного университета, 2003.

2.1.1.6. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / С.Ю. Головина [и др.] ; под общ. ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – 2-е изд., доп. – М. : Городец, 2007. – 736 с.

2.1.1.7. Комментарии к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). Новая редакция / О.В. Смирнов (и др.); отв. ред. М.О. Буянова, И.А.Костян. – 8-е изд., стер. – М.: КНОРУС, 2010. – С. 199-200.

2.1.1.7. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) : под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. – 3 изд. «НОРМА», «ИНФРА-М». - 2015 .

2.1.1.8. Комментарий к Семейному кодексу РФ / Под ред. П.В. Крашенинникова, П.И. Седугина. М., 1997. С. 2.

2.1.1.9. Комментарий к Семейному кодексу РФ / Под ред. И.М. Кузнецовой. М., 1996. С. 10.

2.1.1.10. Матвеев Г.К. Советское семейное право / Г.К. Матвеев. М., 1985. С. 47.

2.1.1.11. Минкина Н.И., Черепанова О.В. Злоупотребление трудовым правом работником // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2013. № 3.

Молодцов М.В. Гарантии и компенсации рабочим и служащим – М.: Юрид. лит., 1973. С. 3.

2.1.1.12. Нечаева А.М. Семейное право : учебник / А. М. Нечаева. — 4-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт ; ИД Юрайт, 2011. — 285 с

2.1.1.13. Пчелинцева Л.М. Семейное право: учебник / Л.М. Пчелинцева. М.: Норма, 2001. С. 3.

2.1.1.14. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. - 2-е изд., испр. М.: ИНФРА-М, 1999. 479 с.

2.1.1.15. Рясенцев В.А. Советское семейное право. / В.А. Рясенцев М., 1956. С. 19.

2.1.1.16. Сборник правовых актов Международной организации труда, действующих в Российской Федерации. СПб.: Издательство Р. Асланова «Юридический центр «Пресс», 2004. С. 429.

2.1.1.17. Шершеневич Г.Ф. Курс гражданского права / Г.Ф. Шершеневич. Тула: Автограф, 2001. 720 с.

**2.1.2. Статьи**

2.1.2.1. Автушко И.А. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями // Трудовые споры. – 2005. - № 10. – С. 15.

2.1.2.2. Афанасьева И.В. Акценты и приоритеты в дефиниции понятий «брак» и «семья» и их значение для юридической науки и практики. «Семейное и жилищное право», 2006, № 1.

2.1.2.3. Мун О. Особенности увольнения беременных сотрудниц. Трудовое право, 2014, № 3.

2.1.2.4. Петров А.Я. Гарантии и компенсации: аспекты трудового права // Трудовое право. 2007. № 4.

2.1.2.5. Шептулина Н.Н. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников // Трудовое право. -2004. - № 6 – С.34.

2.1.2.6. Махмутов Ф. Признание увольнения совершенным под принуждением в судебной практике. Трудовое право, 2014, № 2.

2.1.2.7. Справка по результатам обобщения практики рассмотрения районными (городскими) судами Калининградской области гражданских дел, связанных с разрешением трудовых споров в 2009 - 2010 (I квартал) гг. [Электронный ресурс] : официальный сайт Калининградского областного суда // <http://oblsud.kln.sudrf.ru/>

2.1.2.8. Шептулина Н.Н. Защита материнства нормами трудового права // Журнал российского права. 2008. № 9

2.1.2.9. Чиканова Л.А., Нуртдинова А.Ф. Основные направления развития российского трудового законодательства //Журнал российского права. 2010 . № 5. С. 5 – 19.

**2.1.3. Авторефераты и диссертации**

2.1.3.1. Волкова О.Н. Юридические гарантии трудовых прав граждан СССР при приеме на работу в качестве рабочих и служащих. Автореф. дис… канд. юрид. наук . М., 1979. С. 7.

2.1.3.2. Москвичева Т.М. Особенности правового регулирования труда женщин, работников с семейными обязанностями и опекунов (попечителей) несовершеннолетних: Дис. ... канд. юрид. наук. Ростов н/Д, 2005.

2.1.3.3. Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих в СССР. Автореф. дис… докт. юрид. наук. М., 1971. С. 13.

1. Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс] : принята всенародным голосованием 12 дек. 1993 г. // Рос. газ. – 2009. – 21 янв. – (с учетом поправок, внесенных Законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 30 дек. 2008 г. № 6-ФКЗ, от 30 дек. 2008 г. № 7-ФКЗ, от 5 фев. 2014 г. № 2-ФКЗ и от 21 июля 2014 г. № 11-ФКЗ). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-1)
2. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ // Собр. Законодательства Рос. Федерации. – 2002. - № 1 (ч.1) – Ст. 3. - (в ред. от 6 апреля 2015 г.). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-2)
3. Заяц О.В. Экономические основы социальной работы: Учеб. пособие. – Владивосток: Издательство Дальневосточного университета, 2003. [↑](#footnote-ref-3)
4. Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих в СССР. Автореф. дис… докт. юрид. наук. М., 1971. С. 13. [↑](#footnote-ref-4)
5. Волкова О.Н. Юридические гарантии трудовых прав граждан СССР при приеме на работу в качестве рабочих и служащих. Автореф. дис… канд. юрид. наук . М., 1979. С. 7. [↑](#footnote-ref-5)
6. Молодцов М.В. Гарантии и компенсации рабочим и служащим – М.: Юрид. лит., 1973. С. 3. [↑](#footnote-ref-6)
7. Петров А.Я. Гарантии и компенсации: аспекты трудового права // Трудовое право. 2007. № 4. [↑](#footnote-ref-7)
8. Чиканова Л.А., Нуртдинова А.Ф. Основные направления развития российского трудового законодательства //Журнал российского права. 2010 . № 5. С. 5 – 19. [↑](#footnote-ref-8)
9. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). Новая редакция /О.В. Смирнов [и др.]; отв. ред. О.М. Буянова, И.А. Костян. – 8-е изд., стер. – М.: КНОРУС, 2010. – 976 с. [↑](#footnote-ref-9)
10. По запросу группы депутатов Государственной Думы о проверке конституционности положений статей 8, 15 и 17 Федерального закона «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей [Электронный ресурс] : Определение Конституционного Суда Рос. Федерации от 02 окт. 2003 г. № 382-О. // Вестник Конституционного Суда РФ. – 2004. - № 1. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-10)
11. Шептулина Н.Н. Защита материнства нормами трудового права // Журнал российского права. 2008. № 9. [↑](#footnote-ref-11)
12. По делу о проверке конституционности части четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А.Е. Остаева [Электронный ресурс] : Постановление Конституционного Суда Рос. Федерации от 15 дек. 2011 г. № 28-П. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-12)
13. О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями [Электронный ресурс] : конвенция международной организации труда от 23 июня 1981 г. № 156 (ратифицирована Федеральным законом от 30.10.1997 г. № 137-ФЗ) // Собр. законодательства РФ. – 2004. - № 32 - Ст. 3284. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-13)
14. О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями [Электронный ресурс] : рекомендация международной орг. труда от 23 июня 1981 г. № 165 // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II.- Женева: Международное бюро труда. – 1991. - С. 1963 - 1969. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-14)
15. Егорова О.А., Беспалов Ю.Ф. Настольная книга судьи по трудовым делам: учебно-практическое пособие. М.: Проспект, 2013. 248 с. [↑](#footnote-ref-15)
16. Шершеневич Г.Ф. Курс гражданского права /Г.Ф. Шершеневич. Тула: Автограф, 2001. 720 с. [↑](#footnote-ref-16)
17. Матвеев Г.К. Советское семейное право / Г.К. Матвеев. М., 1985. С. 47. [↑](#footnote-ref-17)
18. Бранденбургский Я.Н. Брак и его правовые последствия / Я. Н. Бранденбургский. М., 1926. С. 6. [↑](#footnote-ref-18)
19. Рясенцев В.А. Советское семейное право. / В.А. Рясенцев М., 1956. С. 19. [↑](#footnote-ref-19)
20. Нечаева А.М. Семейное право : учебник / А. М. Нечаева. — 4-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт ; ИД Юрайт, 2011. — 285 с [↑](#footnote-ref-20)
21. Комментарий к Семейному кодексу РФ / Под ред. П.В. Крашенинникова, П.И. Седугина. М., 1997. С. 2. [↑](#footnote-ref-21)
22. Комментарий к Семейному кодексу РФ / Под ред. И.М. Кузнецовой. М., 1996. С. 10. [↑](#footnote-ref-22)
23. Пчелинцева Л.М. Семейное право: учебник / Л.М. Пчелинцева. М.: Норма, 2001. С. 3. [↑](#footnote-ref-23)
24. О прожиточном минимуме в Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон от 24 окт. 1997 г. № 134-ФЗ // Российская газета. -1997. № 210. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-24)
25. Афанасьева И.В. Акценты и приоритеты в дефиниции понятий «брак» и «семья» и их значение для юридической науки и практики. «Семейное и жилищное право», 2006, № 1. [↑](#footnote-ref-25)
26. Семейный кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон от 29 дек. 1995 г. № 223-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации – 1996. - № 1 - Ст. 16. (ред. от 08.04.2015 г.). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-26)
27. Дзгоева Ф.О. Правовое регулирование труда лиц с семейными обязанностями. М.: ТК Велби, Изд-во «Проспект», 2003. С. 21. [↑](#footnote-ref-27)
28. Москвичева Т.М. Особенности правового регулирования труда женщин, работников с семейными обязанностями и опекунов (попечителей) несовершеннолетних: Дис. ... канд. юрид. наук. Ростов н/Д, 2005. С. 48 - 62. [↑](#footnote-ref-28)
29. Сборник правовых актов Международной организации труда, действующих в Российской Федерации. СПб.: Издательство Р. Асланова «Юридический центр «Пресс», 2004. С. 429. [↑](#footnote-ref-29)
30. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая) [Электронный ресурс] : федер. закон от 31 июня 1998 г. № 146-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации – 1998. - № 31 - Ст. 3824. (ред. от 08.04.2015 г.) Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-30)
31. О пособиях в случаях производственного травматизма [Электронный ресурс] : конвенция международной организации труда 08 июля 1964 г. № 121. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1406 - 1423. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-31)
32. О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних [Электронный ресурс] : Постановление Пленума Верхов. Суда Рос. Федерации от 28 янв. 2014 г. № 1 // Бюл. Верхов. Суда Рос. Федерации – 2014. - № 4. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-32)
33. Гавров С. Н., Микляева Ю. В., Лопатина О. Г. Воспитание как антропологический феномен. Учебное пособие. — М.: Форум, 2011. — 240 с. [↑](#footnote-ref-33)
34. О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями [Электронный ресурс] : конвенция международной организации труда от 23 июня 1981 г. № 156 (ратифицирована Федеральным законом от 30.10.1997 г. № 137-ФЗ) // Собр. законодательства РФ. – 2004. - № 32 - Ст. 3284. [↑](#footnote-ref-34)
35. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) [Электронный ресурс] : федер. закон от 26 янв. 1996 г. № 14-ФЗ // Собр. Законодательства Рос. Федерации. – 1996. – № 5 – Ст. 410. – (ред. от 6 апр. 2015 г., с изм. от 7 апр. 2015 г.). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-35)
36. Комментарии к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). Новая редакция / О.В. Смирнов (и др.); отв. ред. М.О. Буянова, И.А.Костян. – 8-е изд., стер. – М.: КНОРУС, 2010. – С. 199-200. [↑](#footnote-ref-36)
37. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации [Электронный ресурс] : Постановление Пленума Верхов. Суда Рос. Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 // Бюл. Верхов. Суда Рос. Федерации – 2007. – № 3 – (в ред. от 28 сент. 2010 г.) Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-37)
38. Автушко И.А. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями // Трудовые споры. – 2005. - № 10. – С. 15. [↑](#footnote-ref-38)
39. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) [Электронный ресурс] / С.Ю. Головина [и др.] ; под общ. ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – 2-е изд., доп. – М. : Городец, 2007. – 736 с. [↑](#footnote-ref-39)
40. Шептулина Н.Н. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников // Трудовое право. -2004. - № 6 – С.34. [↑](#footnote-ref-40)
41. Бацвин Н. Анализ судебной практики по делам, связанным с нарушением трудовых прав при увольнении беременных женщин // Трудовое право. 2012. № 6. С. 99 - 104. [↑](#footnote-ref-41)
42. Об отказе в принятии к рассмотрению запроса Советского районного суда города Красноярска о проверке конституционности части первой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации [Электронный ресурс] : Определение Конституционного Суда Рос. Федерации от 04 нояб. 2004 г. № 343-О // Собрание законодательства РФ. - 2004. № 51.- Ст. 5263. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-42)
43. Справка по результатам обобщения практики рассмотрения районными (городскими) судами Калининградской области гражданских дел, связанных с разрешением трудовых споров в 2009 - 2010 (I квартал) гг. [Электронный ресурс] : официальный сайт Калининградского областного суда // http://oblsud.kln.sudrf.ru/ [↑](#footnote-ref-43)
44. Мун О. Особенности увольнения беременных сотрудниц. Трудовое право, 2014, № 3. [↑](#footnote-ref-44)
45. Махмутов Ф. Признание увольнения совершенным под принуждением в судебной практике. Трудовое право, 2014, № 2. [↑](#footnote-ref-45)
46. Минкина Н.И., Черепанова О.В. Злоупотребление трудовым правом работником // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2013. № 3. [↑](#footnote-ref-46)
47. По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона «Об акционерных обществах» в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан [Электронный ресурс] : Постановление Конституционного Суда Рос. Федерации от 15марта 2005 г. № 3-П. // Вестник Конституционного Суда РФ. – 2005. - № 3. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-47)
48. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь - 2-е изд., испр. М.: ИНФРА-М, 1999. 479 с. [↑](#footnote-ref-48)
49. Конвенция о правах ребенка [Электронный ресурс]: ратифицирована Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. № 1559-I. // Сборник международных договоров СССР, выпуск XLVI, 1993. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-49)
50. Иск в части признания незаконным приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании компенсации морального вреда удовлетворен правомерно, поскольку для одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет, проходящих государственную гражданскую службу, гарантии, связанные с материнством и воспитанием детей, не установлены, однако это не означает, что такие гарантии им не предоставляются, поэтому на них распространяется в том числе ч. 4 ст. 261 ТК РФ, устанавливающая запрет на расторжение трудового договора с этой категорией лиц по инициативе работника [Электронный ресурс] : Определение Верхов. Суда Рос. Федерации от 14 сент. 2012 г. № 8-КГ12-5. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-50)
51. По делу о проверке конституционности положений части 4 статьи 31, пункта 6 части 1 статьи 33 и статьи 37 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» в связи с жалобой гражданки В.Ю. Боровик [Электронный ресурс] : Постановление Конституционного Суда Рос. Федерации от 22 нояб. 2011 г. № 25-П // Вестник Конституционного Суда РФ. – 2011. - № 6. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-51)
52. Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Бачаловой Марьям Умаровны на нарушение ее конституционных прав частью первой статьи 75 и пунктом 4 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации [Электронный ресурс] : Определение Конституционного Суда Рос. Федерации от 27 мая 2010 г. № 699-О-О. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-52)
53. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) : под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. – 3 изд. «НОРМА», «ИНФРА-М». - 2015 . [↑](#footnote-ref-53)