



Серия брошюр для женщин

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Американская ассоциация юристов Программа правовых инициатив для стран Центральной Европы и Евразии (ABA CEEU)

Перепечатка разрешена при условии указания авторства Американской ассоциации юристов

Что такое дискриминация?

Ст. 136 Уголовного Кодекса РФ определяет дискриминацию **как** нарушение прав, свобод и законных интересов человека и гражданина в зависимости от присущих ему определенных характеристик, таких как пол, раса, национальность, язык, происхождение, имущественное и должностное положение, место жительства, отношение к религии, убеждения, принадлежность к общественным объединениям или каким-либо социальным группам.

Согласно ст. 3 Трудового Кодекса РФ (ТК) **дискриминации в сфере труда запрещается**. Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества, независимо от перечисленных выше определенных характеристик (в том числе пола), **не связанных с деловыми качествами работника**.

Согласно закону, не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, или ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Если вам отказали в приеме на работу?

Согласно ст. 64 ТК запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Не допускается какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от определенных характеристик работника, **не связанных с его деловыми качествами**, в том числе в зависимости от пола и места жительства (наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания).

Может ли быть отказано в приеме на работу беременной женщине?

Беременной женщине или женщине, имеющей детей в возрасте до трех лет, не может быть отказано в приеме на работу по мотивам, связанным с беременностью и наличием детей. 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 судебном порядке (ст. 64 ТК). Уголовный Кодекс РФ предусматривает уголовную ответственность за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до 3 лет (ст. 145).

Может ли быть расторгнут трудовой договор с беременной женщиной?

Ст. 261 ТК запрещает расторжение трудового договора по

инициативе работодателя с беременными женщинами, за исключением случаев ликвидации организации. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее заявлению продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам.

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за некоторыми исключениями).

Может ли быть ограничен труд женщин?

Применение труда женщин может быть ограничено на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию. Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы. (Нормы определяются в Перечне производств, работ, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин.). Существуют ограничения на работы вахтовым методом, к которым не могут привлекаться беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет.

Трудовое законодательство, ограничивающее работу женщин на вредных производствах, в определенном смысле, является дискриминационным по отношению к женщинам, которые должны обладать правом выбора занятий. Представляется, что решением этой проблемы должен являться не запрет женщинам заниматься определенной работой, что лишает их права выбора, а изменение самих условий труда с тем, чтобы рабочее место стало чище и безопаснее для всех, будь то мужчина или женщина.

Может ли беременная женщина по желанию быть переведена на другую работу?

Беременные женщины и женщины, имеющих детей в возрасте до 1,5 лет, могут быть переведены на другую работу по их желанию. Беременным женщинам, в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению, снижаются нормы выработки и нормы обслуживания, либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

До решения вопроса о предоставлении беременной женщине другой работы, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

Женщины, имеющие детей в возрасте до 1,5 лет, в случае невозможности выполнения прежней работы, переводятся по их заявлению на другую работу, с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста 1,5 лет (ст. 254 ТК).

Существуют ли еще какие-то льготы для беременных женщин?

Запрещается направление беременных женщин в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями (ст. 259 ТК).

Каковы условия предоставления отпуска по беременности и родам?

Женщинам по их заявлению и в соответствии с медицинским заключением предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном законом размере.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов (ст. 255 ТК).

Каковы условия предоставления отпуска по уходу за ребенком?

Отпуск по уходу за ребенком предоставляется до достижения им возраста 3 лет. Отпуск по уходу за ребенком может быть использован матерью или отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, а также лицом, усыновившим ребенка (ст. 256 ТК).

Имеет ли мать право кормить ребенка во время работы?

Мать имеет право кормить ребенка в возрасте до 1,5 лет во время работы, не реже чем через каждые 3 часа непрерывной работы продолжительностью не менее 20 минут каждый. Перерывы для кормления ребенка могут быть присоединены к перерыву, либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня.

Какие еще есть пособия на детей?

Существуют следующие виды государственных **пособий гражданам**, имеющим детей:

- пособие по беременности и родам;
- единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности;
- единовременное пособие при рождении ребенка;
- ежемесячное пособие на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет,
- ежемесячное пособие на ребенка (ст. 3 Федерального закона от 19 мая 1995 г. N 81-ФЗ "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей").

Первые два пособия выплачиваются только женщинам, а остальные пособия, предусмотренные законом, выплачиваются матерям, отцам или лицам их заменяющим.

Кто имеет право на пособия по беременности и родам?

Право на пособие по беременности и родам имеют:

- женщины, подлежащие государственному социальному страхованию, а также женщины, уволенные в связи с ликвидацией предприятий, учреждений и организаций в течение 12 месяцев, предшествовавших дню признания их в установленном порядке безработными;
- женщины, обучающиеся с отрывом от производства в образовательных учреждениях начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования и учреждениях послевузовского профессионального образования;
- женщины, проходящие военную службу по контракту, службу в качестве лиц рядового и начальствующего состава в органах внутренних дел, в Государственной противопожарной службе, в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы;
- женщины из числа гражданского персонала воинских формирований РФ, находящихся на территориях иностранных государств в случаях, предусмотренных международными договорами РФ;
- женщины, категории которых установлены настоящей статьей, при усыновлении ими ребенка (детей) (ст. 6 Закона «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей").

Каков порядок защиты нарушенных прав?

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами (ст. 382 ТК).

Работник может обратиться в **комиссию по трудовым спорам**

или суд в 3-месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права (ст. 386 ТК). Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником в районный (городской) народный суд в 10-дневный срок со дня вручения им копий решения комиссии (ст. 390 ТК).

Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

- работника о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы;
- об отказе в приеме на работу;
- лиц, работающих по трудовому договору у работодателей - физических лиц;
- **лиц, считающих, что они подверглись дискриминации** (ст. 391 ТК).

Заявления по спорам об увольнении подаются в суд в месячный срок со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки, (ст. 392 ТК). Работники освобождаются от уплаты судебных расходов (ст. 393 ТК).