СПОСОБЫ ЗАЩИТЫ ИНТЕРЕСОВ МАТЕРИ И РЕБЕНКА В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

PROTECTION OF MOTHERHOOD AND CHILDHOOD IN LABOR LAW

УДК 347.61

Кириченко Разалия Равилевна, Магистрант 2 курса, Стерлитамакский филиал Башкирского государственного университета

Kirichenko R.R.

Аннотация

Основной целью семейной политики современной России является поддержка материнства и детства, что должно обеспечить стимулирование роста рождаемости. Для реализации данной цели государственной семейной политики в России предусмотрены различные меры. В отношениях, регулируемых трудовым правом, женщина является не только стороной правоотношений, но и специальным субъектом трудового права. Специальный правовой статус характеризуется ограничением трудовой правосубъектности и системой особых специфических правовых гарантий реализации трудовых прав. В данной статье анализируется основные способы защиты интересов матери и ребенка в трудовом праве.

Annotation

The main goal of family policy in modern Russia is to support motherhood and childhood, which should stimulate the growth of the birth rate. Various measures are envisaged to implement this goal of the state family policy in Russia. In relations

regulated by labor law, a woman is not only a party to the legal relationship, but also a special subject of labor law. The special legal status is characterized by the restriction of labor legal personality and a system of special specific legal guarantees for the implementation of labor rights. This article analyzes the main ways to protect the interests of mothers and children in labor law.

Ключевые слова: защита, рождение ребенка, беременность, трудовые права, родители.

Keywords: protection, childbirth, pregnancy, labor rights, parents.

Основной целью семейной политики современной России является поддержка материнства и детства, что должно обеспечить стимулирование роста рождаемости. Для реализации данной цели государственной семейной политики в России предусмотрены следующие меры: выплата «вознаграждений» семьям при рождении ребенка; выплата различных пособий семьям с детьми; отпуск по уходу за ребенком для одного из членов семьи; налоговые льготы для семей с детьми; меры социальной поддержки многодетных семей; обеспечение условий для сочетания родительских и профессиональных обязанностей, повышения экономической активности лиц с семейными обязанностями; меры пенсионного обеспечения родительского труда и др.

Трудовое законодательство РФ поддерживает семейную политику через предоставление отпусков и сохранение рабочего места за родителем, осуществляющим уход за ребенком. Женщинам предоставляется оплачиваемый отпуск по беременности и родам (70 дней до и 70–86 дней после родов). Одному из родителей может быть предоставлен оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком до полутора лет и не оплачиваемый отпуск с сохранением рабочего места по достижению ребенком 3 лет. Подобная поддержка материнства со стороны трудового законодательства РФ «выигрышна» в международном сравнении, поскольку немногие страны могут обеспечить родителю право на длительный отпуск.

Защитная функция трудового права имеет более широкую сферу реализации по отношению к женщине, поскольку особым объектом защиты может выступать неработающая женщина, которая пребывает в трудовых правоотношениях с конкретным работодателем (например, в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком) и подпадает под понятие «работника, а также может не пребывать в трудовых правоотношениях и не являться работником (например, при поступлении на работу к конкретному работодателю).

Основными способами защиты трудовых прав женщин являются:

1) самозащита трудовых прав;

2) защита трудовых прав профессиональными союзами;

3) государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства;

4) судебная защита.

Трудовой кодекс РФ не дает определения понятию «самозащита трудовых прав». В юридической литературе под самозащитой права подразумеваются действия гражданина по защите своих прав без обращения в уполномоченные органы [3, с. 811].

Часть 2 статьи 45 Конституции РФ устанавливает, что каждый вправе защищать свои права всеми не запрещенными законом способами. Данное положение является основой права граждан на самозащиту в случае нарушения их прав.

Статья 379 Трудового кодекса РФ фактически устанавливает только одну форму самозащиты трудовых прав – отказ от выполнения работы, когда она не предусмотрена трудовым договором либо угрожает жизни и здоровью работника.

Отказ от выполнения работы, которая не предусмотрена трудовым договором, является законной самозащитой в случае когда работника без его письменного согласия переводят у того же работодателя на другую постоянную или временную работу, что влечет за собой изменение трудовой функции или

других условий трудового договора, а также при переводе вместе с работодателем на работу в другую местность (ст. 72.1 ТК РФ).

Отказ от выполнения работы, угрожающей здоровью и жизни работника, возможен как при возникновении обстоятельств, которые угрожают здоровью и жизни, не зависящих от действий работодателя, так и в случае, когда опасность для здоровья и жизни возникает при нарушении требований охраны труда. Например, когда работник не обеспечен по установленным нормам средствами индивидуальной и коллективной защиты. Работник может прекратить работу на период до устранения всех обстоятельств, угрожающих здоровью и жизни.

Часть 2 статьи 379 Трудового кодекса РФ определяет, что самозащита трудовых прав работников путем отказа от выполнения работы допускается и в иных случаях. К таким случаям относится, в частности, право беременной женщины отказаться от выполнения работ в нерабочие праздничные и выходные дни, ночное время, от выполнения сверхурочных работ, а также от выезда в командировку в нарушение норм статьи 259 Трудового кодекса РФ.

Помимо этого, самозащитой трудовых прав женщин является отказ от работы при задержке выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней. Стоит отметить, что за работником на время отказа от работы в порядке самозащиты сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством, а также место работы.

Работодатели в соответствии со статьей 380 Трудового кодекса РФ не вправе препятствовать в осуществлении работниками самозащиты своих трудовых прав.

Профессиональный союз представляет собой добровольное общественное объединение граждан, которые связаны общими профессиональными, производственными интересами по роду их деятельности, создаваемое с целью представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов.

Основным назначением профсоюзов является осуществление защиты прав и интересов своих членов, их представительство перед работодателями, органами государственной власти и местного самоуправления.

В случае, когда, по мнению профсоюза, работодателем нарушаются установленные законодательством права работников, он осуществляет защиту и представительство.

Статья 352 Трудового кодекса РФ одним из основных способов защиты трудовых прав определяет государственный надзор и контроль в сфере труда. При нарушении трудовых прав, женщина вправе обратиться в федеральную инспекцию труда, которая выполняет следующие полномочия: осуществляет надзорную деятельность, принимает меры по восстановлению нарушенных прав граждан, устраняет причины нарушений законодательства о труде, рассматривает дела об административных правонарушениях, рассматривает обращения работников о нарушениях их трудовых прав.

К наиболее частым нарушениям трудовых прав женщин можно отнести:

несоблюдение статьи 253 ТК РФ (применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы);

нарушение статьи 254 ТК РФ (женщины в период беременности не переводятся на рабочие места, исключающие воздействие неблагоприятных производственных факторов);

несоблюдение статьи 255 ТК РФ о сроках выплаты пособия по беременности и родам;

нарушение статьи 256 ТК РФ (непредоставление по письменному заявлению женщины отпуска по уходу за ребенком по достижении им возраста трех лет, невыплата пособия по государственному социальному страхованию на период отпуска по уходу за ребенком);

несоблюдение статьи 259 ТК РФ, запрещающей направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочным работам, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Как правило, соответствующие органы принимают какие-либо меры по защите трудовых прав женщин после их нарушения. Однако, по нашему мнению,

деятельность контрольно-надзорных органов государства в сфере труда должна быть опережающей. Целесообразно проводить мероприятия, направленные на выявление нарушений и недопущение их совершения.

Наиболее эффективным способом защиты трудовых прав является судебная защита. Женщина, которая считает, что она подверглась дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

Анализ судебной практики показывает, что основные нарушения прав происходят в отношении беременных женщин и женщин, имеющих детей. Несмотря на то, что данная категория участниц трудовых отношений достаточно защищена государством, женщины зачастую обращаются в суд за защитой своих трудовых прав [1, с. 99].

Посредством принятия судебного решения по трудовым спорам разрешаются задачи укрепления законности, предупреждения правонарушений в сфере труда, формирования уважительного отношения к закону и суду [2, с. 86].

Таким образом, защита трудовых прав женщин может осуществляться путем самозащиты, обращения в профсоюзный орган, органы государственного надзора и контроля в сфере труда, а также в суд.

Литература

1. Бацвин Н. Анализ судебной практики по делам, связанным с нарушением трудовых прав при увольнении беременных женщин // Трудовое право. 2012. № 6. С. 99 - 101.
2. Колобова С.В. Законность и обоснованность судебного решения по трудовым спорам // Современное право. 2016. № 1. С. 86 - 92.
3. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / С.Ю. Головина, А.В. Гребенщиков, Т.В. Иванкина и др.; под ред. А.М.

Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. 3-е изд., пересмотр. М.: НОРМА; ИНФРА-М, 2015. 1045 с.

Literature

1. Batsvin N. Analysis of judicial practice in cases related to violation of labor rights during dismissal of pregnant women // Labour law. 2012. no. 6. P. 99-101.
2. Kolobova S. V. Legality and validity of the court decision on labor disputes // Modern law. 2016. no. 1. Pp. 86-92.
3. Commentary to the Labor code of the Russian Federation (article by article) / S. Yu.Golovina, A.V. Grebenshchikov, T. V. Ivankina, et al.; ed. by a.m. kurenny, S. p. Mavrin, V. A. Safonov, E. B. Khokhlov. 3rd ed., revision. M.: NORM; INFRA-M, 2015. 1045 p.