ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С БЕРЕМЕННЫМИ

Беременные, по сравнению с остальными работниками, находятся в привилегированном положении. Им полагаются гарантии при приеме на работу, предоставлении отпуска и при увольнении. Так, беременные являются единственной категорией работников, которая не может быть уволена по инициативе работодателя. Мало того, за некоторые нарушения по отношению к беременным для работодателей установлена уголовная ответственность. Каковы особенности трудовых отношений с беременными работницами и что следует четко знать и соблюдать работодателю, расскажем в статье.

Прием на работу

По общему правилу ст. 64 ТК РФ запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора, в том числе связанный с полом, расой, национальностью, возрастом, семейным, социальным и должностным положением и т.д.

При этом отказ в приеме на работу по мотиву, связанному с беременностью, выделен в ч. 3 ст. 64 ТК РФ.

А согласно ст. 145 УК РФ за необоснованный отказ в приеме на работу беременной женщины предусмотрена ответственность в виде штрафа в размере до 200 тыс. руб. или в размере заработной платы либо иного дохода осужденного за период до 18 месяцев либо обязательных работ на срок до 360 часов.

Тем не менее работодатель может отказать в трудоустройстве беременной в следующих случаях:

1. Ее деловые качества не соответствуют требованиям к кандидатам на вакантную должность. Под деловыми качествами работника следует понимать, в частности, способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли) (Постановление Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (далее - Постановление N 2)).

2. Предполагаемая работа связана с влиянием на организм вредных или опасных производственных факторов. Согласно п. 48 Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденного Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н, беременность является медицинским противопоказанием для допуска к работам с вредными и (или) опасными условиями труда. Перечень таких работ, а также производственных факторов, контакт с которыми в процессе работы противопоказан беременным, содержится в Приложении 1 к данному Приказу.

3. Законодательно установлен запрет на прием на данную работу беременных. Например, на работу во вредных или опасных условиях или на работу, связанную с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для женщин нормы (ч. 2 ст. 253 ТК РФ).

К сведению. В соответствии с п. 7 Постановления N 1 отказ в заключении трудового договора с женщиной на выполнение названных работ не является дискриминационным, если работодателем не созданы безопасные условия труда и это подтверждено результатами проведения специальной оценки условий труда в порядке, предусмотренном Федеральным законом от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда", а также заключением государственной экспертизы условий труда.

Поскольку работодатель не имеет права требовать от работника иные документы, не установленные ст. 65 ТК РФ (в частности, справку о наличии/отсутствии беременности), он может и не знать, что кандидатка на должность беременна, и оформить ее на работу с вредными условиями труда.

В этом случае, как только работодатель узнает о беременности, на основании ст. 84 ТК РФ трудовой договор с такой работницей следует прекратить вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом правил его заключения (п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

Предварительно работнице следует предложить перевод на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работницы, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую она может выполнять с учетом ее состояния здоровья.

Если нарушение правил заключения трудового договора допущено не по вине работницы, то при увольнении ей выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Если же по вине работницы - другая работа не предлагается, а выходное пособие не выплачивается.

То есть если работница сознательно скрыла наличие беременности при трудоустройстве на работу, противопоказанную ей по состоянию здоровья, то нарушение правил заключения трудового договора можно расценить как допущенное по вине работницы.

Испытательный срок

По общему правилу ст. 70 ТК РФ при заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Но законодателем установлен при этом перечень лиц, которым испытание при приеме на работу не назначается. В него входят, в частности, беременные женщины.

Поэтому если работодатель принял на работу беременную женщину (даже не зная об этом) и установил ей испытательный срок, в течение которого он пришел к мнению, что она ему не подходит, то уволить ее по п. 4 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (в связи с неудовлетворительными результатами испытания) он не сможет.

Трудовые гарантии беременным сотрудницам

Как только работодатель узнает о том, что у него появилась беременная сотрудница, он должен быть готов предоставить ей ряд гарантий.

**Медицинские гарантии.** Понятно, что беременные женщины должны следить за течением беременности и периодически посещать врача. В связи с этим ч. 3 ст. 254 ТК РФ для них предусмотрена гарантия, а именно при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за ними сохраняется средний заработок по месту работы.

При этом данной нормой не установлено, что работница должна подтверждать поход к врачу каким-либо документом. Тем не менее, чтобы исключить факт прогула, все же запросите с работницы любой подтверждающий документ.

**Перевод на легкий труд.** В силу той же ст. 254 ТК РФ беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов.

К сведению. Требования к условиям труда женщин в период беременности установлены:

- СанПиН 2.2.0.555-96.2.2 "Гигиена труда. Гигиенические требования к условиям труда женщин. Санитарные правила и нормы", утвержденными Постановлением Госкомсанэпиднадзора России от 28.10.1996 N 32 (далее - СанПиН 2.2.0.555-96.2.2);

- Методическими рекомендациями N 11-8/240-09 "Гигиеническая оценка вредных производственных факторов и производственных процессов, опасных для репродуктивного здоровья человека", утвержденными Главным государственным санитарным врачом РФ 12.07.2002;

- Гигиеническими рекомендациями к рациональному трудоустройству беременных женщин, утвержденными Госкомсанэпиднадзором 21.12.1993, Минздравом 23.12.1993.

Так, СанПиН 2.2.0.555-96.2.2 установлено, что беременные не могут работать:

- на работах, связанных с воздействием возбудителей инфекционных, паразитарных и грибковых заболеваний;

- в условиях воздействия инфракрасного излучения;

- на работах, связанных с намоканием одежды и обуви, на сквозняке;

- в условиях резких перепадов барометрического давления (летный состав, бортпроводницы, персонал барокамер и др.);

- в других неблагоприятных условиях.

Таким образом, беременная работница может написать работодателю заявление о снижении ей норм выработки или переводе на другую работу, исключающую неблагоприятные факторы, подтвержденное медицинским заключением. На этом основании работодатель обязан ее просьбу удовлетворить. При этом за работницей должен быть сохранен средний заработок по прежней работе.

Если у работодателя нет подходящей работы, на которую можно перевести беременную работницу, то до предоставления другой работы она освобождается от выполнения трудовой функции в целях исключения воздействия неблагоприятных производственных факторов (ч. 2 ст. 254 ТК РФ). В соответствии со ст. 76 ТК РФ работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения последним работы, обусловленной трудовым договором.

Обратите внимание! По общему правилу в период отстранения от работы заработная плата не начисляется (ч. 3 ст. 76 ТК РФ). Однако время освобождения от работы беременной женщины оплачивается за счет средств работодателя в размере среднего заработка до момента предоставления другой работы (ч. 2 ст. 254 ТК РФ).

А вот обязан ли работодатель перевести беременную на легкий труд или отстранить, если она не представила медицинское заключение и не пишет заявление? В этих случаях, если по результатам специальной оценки условий труда на рабочем месте беременной было установлено несоответствие требованиям законодательства, работодатель должен предложить перевод на другую должность, а в случае отсутствия таковой - отстранить работницу.

**Продолжительность рабочего времени.** Согласно ст. 93 ТК РФ работодатель обязан вводить неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, закрепленном в федеральных законах и иных нормативных правовых актах РФ. При этом неполное рабочее время вводится на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, определяется в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

Кроме этого, работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Примечание. В отличие от перевода работницы на легкий труд, гарантии по сохранению среднего заработка в этом случае не установлены, и согласно ч. 3 ст. 93 ТК РФ оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

На основании заявления и медицинского заключения работодателю следует заключить с работницей соглашение к трудовому договору об изменении режима рабочего времени и издать приказ.

Что касается продолжительности рабочего времени, Трудовой кодекс не устанавливает границы неполного рабочего дня (смены) и неполной рабочей недели. Кроме этого, в ТК РФ прямо не закреплено право беременной женщины самостоятельно определять продолжительность неполного рабочего времени. Из этого следует, что данный вопрос решается по согласованию работницы с работодателем.

**Отпуска.** В силу ст. 260 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по желанию женщины перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком. При этом стаж работы у данного работодателя не имеет значения, то есть даже до истечения шести месяцев непрерывной работы работодатель обязан предоставить женщине по ее заявлению оплачиваемый отпуск перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него.

Для предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска женщина должна подать заявление, приложив к нему соответствующий документ, подтверждающий беременность, а работодатель обязан такой отпуск предоставить (Письмо Роструда от 18.03.2008 N 659-6-0).

Кроме ежегодно оплачиваемого отпуска, согласно ст. 255 ТК РФ женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности 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 федеральными законами размере. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

Обратите внимание! Нельзя отзывать беременных женщин из отпуска (ст. 125 ТК РФ), а также заменять денежной компенсацией как основной, так и дополнительные оплачиваемые отпуска (ст. 126 ТК РФ).

Заканчивая разговор о гарантиях, предоставляемых беременным в течение трудовой деятельности, нужно отметить, что Трудовым кодексом запрещается направление беременных в служебные командировки, привлечение их к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 259 ТК РФ), а также к работам, выполняемым вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ).

Увольнение беременной

В соответствии со ст. 261 ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации. Однако по инициативе работодателя беременные могут быть уволены 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).

Особенности установлены и при расторжении с беременной срочного трудового договора.

В частности, в ст. 261 ТК РФ сказано, что в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при представлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. 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.

К сведению. Если работодатель не знал о беременности женщины при ее увольнении, то этот факт 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 ее иска о восстановлении на работе беременность не сохранилась (п. 25 Постановления Пленума ВС РФ от 28.01.2014 N 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних").

При этом допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, 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 вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. Работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

В случае рождения ребенка увольнение женщины в связи с окончанием срочного трудового договора производится в день окончания отпуска по беременности и родам.

Исключение для беременных установлено и при расторжении трудового договора по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

В частности, по общему правилу отозвать (или аннулировать) такое соглашение можно только по взаимному согласию работодателя и работника. Если же с такой просьбой обратилась беременная, работодателю лучше ее удовлетворить и работницу не увольнять, поскольку суд может признать данное увольнение незаконным. Как было отмечено в Определениях ВС РФ от 05.09.2014 N 37-КГ14-4 и от 20.06.2016 N 18-КГ16-45, гарантия в виде запрета увольнения беременной женщины по инициативе работодателя, предусмотренная ч. 1 ст. 261 ТК РФ, подлежит применению и к отношениям, возникающим при расторжении трудового договора по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

Помните, что за необоснованное увольнение, так же как и за необоснованный отказ в заключении трудового договора, ст. 145 УК РФ установлена уголовная ответственность.

\* \* \*

Как видим, беременные достаточно хорошо защищены законодательством, и некоторые работницы этим даже пользуются. Вместе с тем законодатель не ставит предоставление гарантий в зависимость от того, знает работодатель о беременности работницы или нет. Поэтому, чтобы избежать лишних проблем, целесообразно заранее провести с сотрудницами разъяснительную работу. Как бы то ни было, как только работодателю стало известно о беременности работницы, соблюдать требования законодательства он будет обязан. А какие именно, мы напомнили в статье.