

Ковалева Дарина Руслановна, студентка,
Белгородский государственный национальный
исследовательский университет

Ланговая Ксения Александровна, студентка,
Белгородский государственный национальный
исследовательский университет

Научный руководитель:
Сороколетова Марина Александровна,
старший преподаватель,
Белгородский государственный национальный
исследовательский университет

ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ БЕРЕМЕННЫХ ЖЕНЩИН

Аннотация. В статье рассматриваются основные гарантии, предоставляемые трудовым законодательством Российской Федерации беременным женщинам. Отдельное внимание уделяется правовой неопределённости, связанной с досрочным выходом из декретного отпуска и переплатой пособия.

Ключевые слова: Беременные женщины, трудовые права, гарантии, отпуск по беременности и родам.

Правовая защита беременных женщин представляет собой комплексный межотраслевой институт, объединяющий нормы трудового, медицинского и социального обеспечения. В Российской Федерации сформирована многоуровневая система гарантий, направленных на охрану репродуктивного здоровья и обеспечение совместимости материнства с трудовой деятельностью.

В данный момент времени большое внимание уделяется тому, чтобы трудовые права россиян были защищены. Закон запрещает работодателям отказаться кандидатам в работе из-за пола, возраста или национальности. Механизм защиты прав продуман довольно хорошо: если права нарушили, сотрудник может пожаловаться в трудовую инспекцию или обратиться в суд. Многие граждане знают о таких способах защиты и успешно ими пользуются.

Ежегодно ужесточается контроль над соблюдением трудовых прав граждан Российской Федерации. Главная причина этого – стремление не допустить дискриминации со стороны работодателей при найме по признакам пола, возраста или профессии. Правовую основу составляет статья 352 Трудового кодекса Российской Федерации, которая предусматривает такие способы защиты работниками нарушенных прав и законных интересов, как профсоюзная защита, федеральный государственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащие нормы трудового права, а также судебная защита.

Применительно к беременным женщинам законодатель устанавливает дополнительные гарантии, призванные обеспечить стабильность их трудовых отношений и минимизировать риск необоснованного увольнения или ущемления прав. Вместе с тем существующее правовое регулирование в данной области не лишено недостатков, что требует в дальнейшем совершенствования.

Темников И.А. пишет, что «Особого внимания заслуживает вопрос защиты трудовых прав беременных женщин. Беременные женщины - это более уязвимая категория сотрудников,



ведь в данный период может наблюдаться ухудшение физического состояния женщины, необходимость посещения медицинских учреждений. Ввиду данных факторов некоторые работодатели не готовы предоставлять рабочие места беременным женщинам» [4].

Согласно статье 260 ТК РФ, беременная женщина вправе взять ежегодный оплачиваемый отпуск сразу перед декретом, не соблюдая общую очередность и независимо от того, сколько времени она проработала у данного работодателя. Работодатель не может отказать ей в этом на том основании, что она не отработала положенное законодательством время.

Агамиров К.В. пишет, что «Трудовым законодательством не вполне четко регламентировано право беременной женщины на досрочный уход в декретный отпуск или пролонгацию своей трудовой деятельности. По общему правилу, больничный по беременности и родам выдается на срок 30 недель; при многоплодной беременности - на срок 28 недель, что регламентировано п. 46 Порядка выдачи листов нетрудоспособности, утверждено Приказом Минздравсоцразвития России от 29.06.2011 г. № 624н. Однако у беременной женщины есть возможность уйти в декрет досрочно. Важно помнить, что декретный отпуск будет начинаться с даты, которая была указана в заявлении работника. А не с даты выдачи больничного по беременности и родам» [2].

Ещё одной значимой гарантией, обеспечивающей защиту прав беременной женщины, выступают нормы, закрепленная в статье 261 ТК РФ, применяется в случаях когда работодателем инициируется её увольнение. Содержание данного подписания в контексте прав данного правоприменительной практики сводится к установлению адресного запрета, обращенного к работодателю. При этом расторжение трудового договора по инициативе самой беременной работницы, на основании соглашения сторон ии в силу обстоятельств не зависящих от воли обеих сторон.

Существенной гарантией является запрет на установление испытательного срока для беременных женщин ст. 70 ТК РФ. Это означает, что беременная сотрудница считается принятой на работу на общих основаниях с первого дня трудовой деятельности.

Ст. 145 Уголовного кодекса РФ, устанавливает уголовную ответственность за необоснованный отказ в приёме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины. Данная норма носит определяющий характер и подчёркивает публично-правовое значение охраны материнства.

Ст. 254 ТК РФ закрепляет такую гарантию как перевод на лёгкий труд. Работодатель после того как женщина предоставит ему соответствующее медицинское заключение обязан будет перевести её на другую работу или же снизить нормы выработки.

Статья 64 ТК РФ закрепляет запрет на отказ работодателя в заключении трудового договора с беременной женщиной, но на практике данная норма нередко нарушается. В целях противодействия дискриминации законодательство предусматривает возможность для женщины требовать от работодателя письменного обоснования отказа. В случае необоснованного отказа беременная вправе обратиться с исковым заявлением в суд.

Срочный трудовой договор создаёт повышенные риски для беременной женщины, однако законодатель предусмотрел социальные механизмы защиты. Если срок такого договора истекает в период беременности, работодатель обязан по письменному заявлению женщины и при предоставлении медицинской справки продлить договор до окончания беременности, а при предоставлении отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Исключение предусмотрено для случаев, когда договор был заключён на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно перевести беременную на другую работу.

Данилова Д.А. пишет, что «Необходимо ужесточить ответственность за отказ принятия на работу беременной женщине или её незаконное увольнение. С учётом организма женщин и перспектив использования её ресурсов в выполнении трудовой функции» [3].



Действующее законодательство не содержит чёткого механизма возврата излишне выплаченных сумм. В соответствии со ст. 15 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством», выплата пособия производится страхователем на основании документов, представленных застрахованным лицом. Если женщина подаёт заявление на отпуск и получает сразу все пособие за весь период нахождения в отпуске, то возникает излишняя выплата. По общему правилу, переплата может быть взыскана только при наличии счётной ошибки. Прямого указания на обязательный возврат пособия в связи с досрочным выходом из декретного отпуска закон не содержит.

Сегодня ключевая задача – обеспечение трудовых прав россиян, которые могут защищать свои интересы в судах и трудовых инспекциях. Особое значение приобретает охрана прав беременных женщин. В условиях современной демографической политики государства решение этого вопроса важно не только с точки зрения социальной поддержки, но и через развитие правовых механизмов защиты будущих матерей. Как показывает практика, работодатели часто относятся к беременным настороженно и отказывают им в приёме на работу, мотивируя это необходимостью последующего подбора нового сотрудника. Анализ нормативной базы подтверждает, что в рамках защиты трудовых прав беременных женщин наделены особыми привилегиями и льготами, что обоснованно их особым положением.

Правовая защита трудовых прав беременных женщин является важным элементом политики государства. Трудовой кодекс устанавливает для них существенные гарантии: предоставление ежегодного отпуска вне очереди, запрет на увольнение по инициативе работодателя, особый порядок привлечения к работе в ночное время, сверхурочных работ и др. Вместе с тем практика выявляет проблемы правоприменения, в частности, в вопросе досрочного выхода из отпуска по беременности и родам, а также переплаты пособия. Совершенствование законодательства в этой сфере должно идти по пути устранения пробелов, что будет способствовать повышению уровня защищённости беременных женщин.

Перспективными направлениями совершенствования правового регулирования являются: обновление санитарно-гигиенических норм для трудоустройства беременных; развитие телемедицинских технологий для наблюдения беременности в труднодоступных территориях; повышение юридической грамотности беременных женщин через систему информирования в женских консультациях.

Список литературы:

1. Трудовой Кодекс Российской Федерации: URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/
2. Агамиров К. В. К вопросу о правовом регулировании труда беременных женщин // Образование и право. – 2021. – №7. С. 111-115
3. Данилова Д.А. Правовые аспекты защиты трудовых прав беременных женщин // Данилова Д.а., Дмитриева Я.А., Шевчук Е.П. // Студенческий сборник научных статей по итогам проведения месяца науки, посвящённом 10-летию воссоединения Крыма с Российской Федерацией – 2024 – С. –. 125-128
4. Темников, И. А. Правовые аспекты защиты трудовых прав беременных женщин на современном этапе / И. А. Темников. // Молодой ученый. – 2023. – № 14 (461). – С. 251-253.

