

Особенности правового регулирования труда женщин и несовершеннолетних детей

17.09.2014

Особенности правового регулирования труда женщин и несовершеннолетних, ограничивающие применение общих норм трудового права, устанавливаются Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Дополнительные льготы, права и гарантии этим лицам могут устанавливаться также законами субъектов Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом принципа запрещения дискриминации в сфере труда.

В силу части седьмой статьи 11 ТК Российской Федерации действие положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, устанавливающих особенности регулирования труда женщин, распространяется:

1. на государственных гражданских служащих - в части, не урегулированной Федеральным законом "О государственной гражданской службе Российской Федерации", другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации о государственной гражданской службе;

2. на муниципальных служащих - с особенностями, предусмотренными Федеральным законом от 2 марта 2007 года N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации"

3. на сотрудников государственных органов, служб и учреждений, в которых предусмотрена правоохранительная служба, - с особенностями, предусмотренными специальным законодательством, регулирующим прохождение правоохранительной службы.

Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы.

Верховный Суд Российской Федерации разъяснил особенности при заключении трудового договора с несовершеннолетними детьми и женщинами, имеющими несовершеннолетних детей, к которым относится:

заключение трудового договора с лицом, достигшим возраста пятнадцати лет, необходимо учитывать, что трудовой договор с таким лицом может быть заключен для выполнения легкого труда, не причиняющего

вреда его здоровью, если несовершеннолетний к этому моменту уже получил, получает основное общее образование.

Несовершеннолетние лица не могут быть допущены к выполнению работ с вредными или опасными условиями труда, к подземным работам, работам, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию к работам, предполагающим переноску тяжестей сверх установленных предельных норм.

Применение труда женщин запрещается на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые нормы.

Испытание при приеме на работу не устанавливается беременным женщинам, женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, а также лицам, не достигшим возраста восемнадцати лет. Если таким работникам было установлено испытание, то расторжение трудового договора с ними по результатам испытания не допускается.

В соответствии с частью первой статьи 261 ТК Российской Федерации запрещается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Следует иметь в виду, 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, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением, трудовым договором.

Если ко времени рассмотрения судом спора об увольнении беременной женщины по инициативе работодателя организация ликвидирована либо индивидуальный предприниматель прекратил свою деятельность в установленном законом порядке, суд признает увольнение незаконным, изменяет формулировку основания увольнения на увольнение в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности в качестве индивидуального предпринимателя и дату увольнения на дату внесения записи о ликвидации юридического лица в единый государственный реестр юридических лиц.

Учитывая, что увольнение беременной женщины по инициативе работодателя запрещается, 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 ее иска о восстановлении на работе беременность не сохранилась.

Срочный трудовой договор с беременной женщиной 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. Срочный трудовой договор продлевается до окончания беременности женщины независимо от причины окончания.

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.

Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя: с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет; с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1,5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

Следует учитывать, что при расторжении трудового договора с женщинами и несовершеннолетними, работающими по совместительству на них распространяются в полном объеме гарантии, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

старший помощник прокурора

младший советник юстиции И.Ю. Яновская

Адрес страницы: <http://arbat.mos.ru/presscenter/news/detail/1293377.html>

[Управа района Арбат](#)