



**ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПЛЕНУМА
ВЕРХОВНОГО СУДА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

№ 6

г.Москва

25 декабря 1990 г.

О некоторых вопросах, возникающих при применении судами законодательства, регулирующего труд женщин (с изменениями, внесенными постановлением Пленума от 22 декабря 1992 г. N 19, в редакции постановлений Пленума от 21 декабря 1993г. N 11 и от 25 октября 1996 г. N 10, с дополнением, внесенным постановлением Пленума от 15 января 1998 г. N 1)

Обсудив материалы проведенного совместно с Прокуратурой Российской Федерации изучения судебной практики по трудовым делам женщин, Пленум Верховного Суда Российской Федерации отмечает, что суды уделяют необходимое внимание рассмотрению дел данной категории и в основном обеспечивают их правильное разрешение.

Однако еще имеют место отдельные недостатки, связанные с ошибками при применении закона и с несвоевременным рассмотрением таких споров.

Кроме того, у судов возникли вопросы в связи с применением нового трудового законодательства, существенно расширившего дополнительные льготы для других лиц, которые фактически осуществляют уход за детьми.

В целях обеспечения единообразия судебной практики Пленум Верховного Суда Российской Федерации

п о с т а н о в л я е т:

1. При рассмотрении трудовых споров женщин, и в частности работающих матерей, а также других лиц, фактически осуществляющих уход за детьми, судам необходимо руководствоваться не только общими, но и специальными нормами трудового законодательства, регулирующими труд указанных работников, а также положениями коллективного договора данного предприятия, учреждения, организации и индивидуального соглашения между администрацией и работником, если они не снижают гарантий, предоставленных законом этим лицам.

2. Судам, в частности, подведомственны требования:

- а) матери (отца) либо бабушки (деда) или другого родственника, фактически осуществляющего уход за ребенком, не достигшим возраста трех лет, о предоставлении отпуска по уходу за ребенком;
- б) матери (отца) или другого родственника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком, не достигшим трехлетнего возраста, об установлении неполного рабочего времени или режима работы на дому;
- в) рабочих и служащих, находившихся в отпуске по уходу за ребенком и возвратившихся на работу до истечения указанного отпуска, о предоставлении прежней работы, а также требования названных лиц о предоставлении неиспользованной части указанного отпуска до достижения ребенком возраста трех лет, поскольку такие работники вправе использовать этот отпуск по своему усмотрению полностью либо по частям;
- г) о предоставлении в соответствии с медицинским заключением беременной женщине более легкой и исключаяющей воздействие неблагоприятных производственных факторов работы с сохранением среднего заработка по прежней работе;
- д) беременной женщины, а также женщины, имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 16 лет), в том числе находящегося на ее попечении, женщины, осуществляющей в соответствии с медицинским заключением уход за больным членом семьи, об установлении неполного рабочего времени;
- е) женщины, имеющей ребенка в возрасте до полутора лет, о предоставлении другой работы с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком полутора лет в случае невозможности выполнения в этот период времени прежней работы;
- ж) мужчины, жена которого находится в отпуске по беременности и родам, о предоставлении ежегодного отпуска в период отпуска жены;
- з) одного из родителей (опекуна или попечителя), воспитывающего ребенка-инвалида, о предоставлении четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней в месяц;
- и) женщины, работающей в сельской местности, о предоставлении одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы;
- к) женщины, работающей в сельской местности на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом более двух часов), о взыскании повышенной на 30 процентов оплаты труда;
- л) женщины, работающей в сельской местности, об уменьшении продолжительности рабочей недели до 36 часов (если законодательством не предусмотрена меньшая продолжительность рабочей недели) с выплатой заработной платы в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов);
- м) беременной женщины или кормящей матери, работающей в сельской местности, об обеспечении бесплатной выдачи продуктов питания, производимых хозяйством, по нормам, установленным трудовым коллективом.
- н) беременной женщины о взыскании среднего заработка за период прохождения обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях.

3. При разрешении трудовых споров женщин и других лиц, осуществляющих уход за детьми, необходимо учитывать, что установленные для них

законодательством дополнительные льготы подлежат предоставлению независимо от того, на основе какой формы собственности используется их труд (частной, государственной, муниципальной, а также собственности общественных объединений или организаций).

4. При рассмотрении иска беременной женщины о предоставлении в соответствии с медицинским заключением более легкой и исключаяющей воздействие неблагоприятных производственных факторов работы или о снятии дисциплинарного взыскания, примененного к ней в связи с отказом от продолжения работы, обусловленной трудовым договором, суду следует иметь в виду, что до решения вопроса о предоставлении беременной женщине более легкой и исключаяющей воздействие неблагоприятных производственных факторов работы, администрация обязана освободить женщину от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные в следствие этого рабочие дни.

5. Если при рассмотрении иска беременной женщины о предоставлении в соответствии с медицинским заключением более легкой и исключаяющей воздействие неблагоприятных производственных факторов работы либо иска женщины, имеющей ребенка в возрасте до полутора лет, о предоставлении другой работы в связи с невозможностью выполнения прежней суд признает заявленные требования обоснованными, он вправе вынести решение о переводе истицы на другую работу с указанием срока, на который изменяются условия трудового договора.

6. Поскольку труд беременных женщин, работающих в сельской местности, в растениеводстве и животноводстве запрещен с момента выявления беременности, администрация обязана освободить женщину от такой работы (с сохранением среднего заработка по новому месту работы) на основании справки о наличии беременности. Специального медицинского заключения о необходимости предоставления более легкой работы в указанном случае не требуется (ст.2.2 постановления Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 года "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе").

7. Учитывая, что привлечение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, к работам в ночное время, к сверхурочным работам, к работам в выходные дни и направлению в командировки не допускаются, отказ ее от такой работы не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины, независимо от характера трудовых обязанностей (например, выполнение трудовых функций вне места постоянной работы и т.п.). Принимая во внимание, что закон не связывает запрещение ночных работ для беременной женщины и женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, с выполнением этих работ в течение всего рабочего дня, отказ от работы в ночное время не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины и в том случае, когда на ночное время приходится только часть рабочей смены.

8. Имея в виду, что привлечение к сверхурочным работам и направление в

командировку женщины, имеющей детей в возрасте от 3 до 14 лет (детей-инвалидов - до 16 лет) допустимы только с ее согласия, отказ такой женщины от выполнения указанных работ либо от выезда в командировку является правомерным и не влечет за собой возможность наложения дисциплинарного взыскания.

9. Поскольку привлечение женщин в возрасте до 35 лет, работающих в сельской местности, к выполнению операций в растениеводстве, животноводстве, птицеводстве и звероводстве с применением ядохимикатов, пестицидов и дезинфицирующих средств до 1 января 1992 года допустимо только с согласия женщины, а после 1 января 1992 года полностью запрещено, отказ женщины в возрасте до 35 лет от выполнения указанных видов работ нельзя рассматривать в качестве дисциплинарного проступка (ст.2.1 постановления Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 года "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе").

10. При рассмотрении дел о восстановлении на работе лиц, уволенных за нарушение трудовой дисциплины, о снятии дисциплинарных взысканий либо о взыскании оплаты за сверхурочную работу необходимо иметь в виду, что работа женщин в сельской местности свыше 36-часовой рабочей недели (если законодательством не предусмотрена ее меньшая продолжительность) является сверхурочной, привлечение к которой допустимо лишь в исключительных случаях, предусмотренных в ст.55 КЗоТ РФ с разрешения профсоюзного комитета с оплатой по правилам, предусмотренным ст.88 КЗоТ РФ.

Учитывая это, отказ женщины, работающей в сельской местности, от работы сверх 36-часовой рабочей недели (если законодательством не предусмотрена ее меньшая продолжительность), к которой она была привлечена администрацией без соблюдения требований ст.ст.54-56 КЗоТ РФ, является правомерным и не может служить основанием для применения к ней дисциплинарного взыскания (ст.1.3 постановления Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990г. "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе").

11. Разрешая спор, возникший между администрацией и отцом либо дедом (бабушкой) или другим родственником малолетнего ребенка, о предоставлении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, суду необходимо проверять, является ли истец родственником ребенка и действительно ли он фактически осуществляет уход за этим ребенком. При этом следует иметь в виду, что закон не связывает возможность предоставления такого отпуска со степенью родства и совместным проживанием родственника ребенка с его родителями (родителем).

12. При рассмотрении спора об установлении неполного рабочего времени или режима работы на дому, возникшего между администрацией и работником, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, следует учитывать, что нахождение работника в указанном отпуске не является препятствием для работы по его желанию на условиях неполного рабочего времени или на дому.

13. Принимая во внимание, что не допускается увольнение по инициативе администрации беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (одиноких матерей - при наличии у них ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 16 лет) следует иметь в виду, что это правило относится не только к случаям расторжения трудового договора по ст.33 КЗоТ РФ (за исключением полной ликвидации предприятия, учреждения, организации, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством), но и к увольнению по иным основаниям, если инициатива увольнения исходит от администрации (например, по пп.1, 2 и 3 ст.254 КЗоТ РФ.)

Обязанность по трудоустройству указанных выше работников возлагается на администрацию и в случае их увольнения по окончании срочного трудового договора (ст.170 КЗоТ РФ).

14. При разрешении споров об увольнении или переводе в связи с высвобождением работника, вызванным прекращением деятельности предприятий, учреждений, организаций либо сокращением численности или штатов работников, суду необходимо тщательно проверить обоснованность доводов истицы, о том, что действительной причиной увольнения (перевода) явилась незаинтересованность или нежелание администрации предоставлять женщине определенные льготы по труду. Суду следует также выяснять, обеспечивала ли предоставляемая в порядке трудоустройства работа возможность сочетать труд с материнством, предлагалось ли истице пройти переобучение новым профессиям (специальностям) и имелась ли возможность такого переобучения с предоставлением соответствующей работы.

15. Рассматривая требование о восстановлении на работе женщины, трудовой договор с которой был расторгнут по инициативе администрации в период нахождения ее в состоянии беременности, суду надлежит удовлетворить иск независимо от того, было ли администрации при увольнении известно о беременности и сохранилась ли она на время рассмотрения дела.

16. Необходимо иметь в виду, что желание женщины уволиться в период беременности либо до достижения ребенком, в том числе находящимся на попечении, возраста 14 лет (ребенком-инвалидом - 16 лет) является уважительной причиной для расторжения срочного трудового (контракта).

17. Для возмещения материального ущерба предприятию, учреждению, организации в связи с незаконным увольнением или переводом на другую работу и с целью предупреждения нарушения трудовых прав женщин судам следует строго выполнять требования ст.214 КЗоТ РФ и возлагать материальную ответственность на должностных лиц, виновных в увольнении или переводе женщин с явным нарушением закона для чего необходимо в соответствии со ст.39 ГПК РСФСР привлекать этих лиц к участию в деле в качестве третьего лица на сторону ответчика.

18. При разрешении трудовых споров лиц, занимающихся воспитанием детей без матери, необходимо учитывать, что в силу действующего трудового

законодательства на отцов, воспитывающих детей без матери (в случае ее смерти, лишения родительских прав, длительного пребывания в лечебном учреждении и в других случаях отсутствия материнского попечения о детях), а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних распространяются льготы, предоставляемые женщине в связи с материнством (ограничение труда на ночных, сверхурочных работах, привлечения к работам в выходные дни и направления в командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие льготы, установленные действующим законодательством).

При этом следует иметь в виду, что предоставление льгот по труду лицам, занимающимся воспитанием детей без матери, в указанных выше случаях является обязанностью администрации и не зависит от ее усмотрения.

19. Рекомендовать судам обсуждать вопрос о необходимости вынесения частных определений в случаях, когда при рассмотрении дел данной категории будут установлены факты нарушения должностными лицами прав женщин и других лиц, осуществляющих уход за ребенком, гарантированных им трудовым законодательством; систематически обобщать и анализировать практику применения законодательства, регулирующего труд указанной категории работников, используя результаты изучения для устранения имеющихся недостатков.

20. В связи с принятием настоящего постановления признать утратившим силу постановление Пленума Верховного Суда РСФСР от 17 сентября 1975 года N 6 "О применении судами норм КЗоТ РСФСР, регулирующих труд женщин " с изменениями, внесенными постановлениями Пленума от 20 декабря 1983 года N 11 и от 23 августа 1988 года N 8..

Председатель Верховного Суда
Российской Федерации

Секретарь Пленума, судья
Верховного Суда
Российской Федерации

<http://ппвс.рф>