

УДК 349.2.

Швец Александр Витальевич
Амурский государственный университет
г. Благовещенск, Россия
shvetssasha@mail.ru
Shvets Alexander Vitalievich
Amur State University
Blagoveschensk, Amur region, Russia
shvetssasha@mail.ru

ЗЛОУПОТРЕБЛЕНИЕ БЕРЕМЕННЫМИ ЖЕНЩИНАМИ СВОИМИ ТРУДОВЫМИ ПРАВАМИ**ABUSE OF LABOR RIGHTS BY PREGNANT WOMEN**

Аннотация. В статье на основе анализа трудового законодательства рассмотрены основные проблемные аспекты, связанные со злоупотреблением правом беременными женщинами в трудовых правоотношениях. Сама специфика трудовых правоотношений сложна и многогранна, для всех субъектов которых характерно наличие у них статуса, закрепляющего за ними основные права, обязанности и гарантии, реализации которых необходима для эффективности трудового процесса. Сам трудово-правовой статус может быть общим, содержание которого закреплено за всеми категориями работников и работодателей, а также специальным – предусматривающий определенные квалифицирующие признаки, характерные для конкретных категорий субъектов. Беременные женщины, вступающие в трудовые правоотношения с работодателем, как раз и обладают специальным трудово-правовым статусом. Наличие у беременных работниц особого правового положения, обусловленного специальным трудово-правовым статусом, является механизмом защиты их прав, но может быть и причиной злоупотребления ими своими правами. Посредством рассмотрения конкретных случаев злоупотребления беременными женщинами своими правами определены реальные проблемы, возникающие на практике, а также предложены механизмы их устранения.

Annotation. In the article, based on the analysis of labor legislation, the main problematic aspects related to the abuse of rights by pregnant women in labor relations are discovered and considered. The very specifics of labor relations are complex and multifaceted, for all subjects of which it is characteristic that they have a labor-law status that assigns them basic rights, obligations and guarantees, the implementation of which is necessary for the effectiveness of the labor process. The labor law status itself can be general, the content of which is assigned to all categories of employees and employers, as well as special – providing in its content certain qualifying features characteristic of specific categories of subjects. Pregnant women entering into labor relations with an employer just have a special labor law status. The presence of pregnant workers in a special legal position due to a special labor law status is a mechanism for protecting their rights, but it can also be a reason for their abuse of their rights. By considering specific cases of abuse of their rights by pregnant women, the real problems that arise in practice are identified, as well as mechanisms for their elimination are proposed.

Ключевые слова: труд, трудовое право, работник, работодатель, беременная женщина, злоупотребление правом, трудовые права, пределы осуществления прав, недобросовестные действия работника.

Key words: labor, labor law, employee, employer, pregnant woman, abuse of law, labor rights, limits of exercise of rights, unfair actions of an employee.

Нормы трудового права составляют комплекс важнейших механизмов регулирования отношений, возникающих в сфере труда. В частности, Трудовой кодекс РФ определяет в качестве одной из приоритетных целей достижение баланса интересов государства и всех участников трудовых правоотношений [1]. Реальная действительность иллюстрирует важность правовой защиты трудовых прав субъектов трудовых правоотношений. При этом необходим учет особенностей трудового статуса лиц, участвующих в трудовых правоотношениях.

Немало сложностей на практике возникает с регулированием труда субъектов трудовых правоотношений, обладающих специальным трудовым статусом. Правовое регулирование труда таких субъектов осложняется включением в их общий трудовой статус характерных для них дополнительных квалифицирующих признаков, что формирует определенные нюансы во многих аспектах и параметрах трудовой плоскости. Одним из таких субъектов трудовых правоотношений являются беременные женщины, в правовом регулировании которых кроется немало особенностей и проблемных моментов.

Важно отметить, что вопросы правового регулирования трудовых правоотношений беременных женщин характеризуются достаточной дискуссионностью ввиду того, что сама проблематика является новой для нынешнего правового пространства [2].

Специфика трудового статуса беременных женщин обуславливает возникновение ряда определенных проблемных моментов в регулировании их труда [3].

В частности, в практике встречается достаточное количество случаев, когда права беременных женщин подвергаются серьезному нарушению, неважно, осуществляют они свои трудовые функции у работодателя, являющегося предпринимателем, или же в организации. При этом имеется большое число случаев, когда беременные женщины прибегают к злоупотреблению собственным положением.

Важно понимать, что принято считать злоупотреблением правом. Под данной категорией обычно понимается такое поведение субъекта права, которое характеризуется направленностью на достижение безосновательных привилегий в определенной сфере, в частности трудовой. Для таких действий характерен выход субъектом трудового права за пределы допустимого и правомерного поведения, четко закрепленных в законодательстве [4].

Некоторые исследователи полагают, что сам факт возникновения злоупотребления беременными женщинами собственным положением обусловлен спецификой их восприятия своего трудового статуса как особого, являющегося недостаточно защищенным, с риском нарушения, принадлежащих им трудовых прав. В этом отношении важно отметить, что в некоторых случаях именно знание особенностей своего особого трудового статуса формирует в сознании беременных работниц импульс – реализовать возможность подобного поведения.

Другие специалисты трудового права указывают на обоснованность таких опасений со стороны беременных женщин, так как в реальной действительности усматривается недостаточная реализация государством всех необходимых механизмов и инструментов защиты прав и законных интересов беременных в трудовой специфике [5]. Однако эти обстоятельства не должны быть фактором, обуславливающим допустимость злоупотребления беременными женщинами собственными трудовыми правами и совершение действий, направленных на мнимую защиту собственных интересов в трудовой сфере.

Кроме того, приоритетной целью современной российской государственной политики является как раз поддержка материнства и детства, содействие беременным женщинам в реализации и защите своих прав во всех сферах жизни общества, в том числе в трудовой. Государство законодательно закрепило за беременными работницами специальный трудовой статус, предоставляющий им гарантии и льготы. Зачастую в разрешении трудового спора между работодателем и беременной

работницей суд занимает сторону последней [6].

Например, очень болезненной для реальной практики является ситуация, когда беременная работница злоупотребляет своим правом на невозможность ее увольнения работодателем. Злоупотребление данным правом обуславливает ситуацию, когда работодатель оказывается в слабом положении в трудовых правоотношениях. Нередко можно столкнуться с тем, что беременная работница, зная о запрете на ее увольнение работодателем, намеренно может халатно, а порой и безответственно относиться к исполнению трудовых обязанностей. И какое бы действие, нарушающее условия трудового договора и трудовую дисциплину, беременная работница не совершила бы, ее увольнение работодателем реализовано быть не может. В такой ситуации работодатель может выбрать в отношении беременной работницы реализацию замечания или выговора. Однако особой эффективности воздействия на нее этих правовых санкций не наблюдается.

Осведомленная на этот счет беременная женщина может целенаправленно не соблюдать трудовую дисциплину, исполнять свои трудовые права ненадлежащим образом, а в некоторых случаях и вовсе уклоняться от их исполнения – не появляться на своем рабочем месте, спекулируя «особым положением». Такое поведение беременной работницы губительно для трудового процесса. Нетрудно обнаружить прямую связь между неисполнением беременной работницей своих трудовых обязанностей, частым нарушением трудовой дисциплины и возникновением сбоев в механизме трудовой деятельности конкретного предприятия, организации, учреждения и т.д. Прежде всего такое поведение обуславливает угрозу для главной цели любого трудового процесса – эффективности, слаженности и непрерывности рабочего механизма. Важно отметить, что даже отсутствие у работодателя сведений о факте беременности сотрудницы не признается в качестве основания, допускающего отказ в удовлетворении иска о восстановлении на работе [7].

В этом вопросе важным представляется понимать, какие можно сформировать необходимые законодательные механизмы, направленные на предотвращение злоупотребления беременными женщинами своими правами. В качестве такой меры представляется необходимым закрепить в нормах трудового законодательства дефиницию, дающую четкое и предметное представление о том, что представляет собой злоупотребление правами в трудовом праве. Важно также сформулировать и законодательно обозначить конкретные критерии злоупотребления правом беременными женщинами.

Действительно, наличие четкого законодательного понимания того, какие действия будут подпадать под категорию «злоупотребление правом», а какие таковыми являться не будут, способно уменьшить путаницу при разрешении трудовых споров. Также необходимо законодательно признать совершение беременной работницей действий, подпадающих под четкие критерии злоупотребления правом, в качестве законного основания, допускающего применение работодателем негативных правовых механизмов в отношении такой работницы.

В частности, в целях защиты интересов работодателей в трудовых правоотношениях представляется целесообразным включить в законодательную плоскость норму, содержательное наполнение которой позволяло бы работодателю применять к беременной работнице самое строгое дисциплинарное взыскание – увольнение в том случае, если будет иметь место неоспоримый, доказанный факт совершения ей грубого правонарушения в трудовой специфике.

При этом не стоит рассматривать такой способ в качестве катализатора возникновения нарушений прав беременных работниц со стороны работодателей. Напротив, предлагаемый правовой инструмент будет направлен как на защиту прав работодателей, страдающих от злоупотребления трудовыми правами беременной женщиной, так и на защиту трудовых прав беременных от возможности дискриминации в отношении них со стороны работодателей. Ведь пока в реальной практике нередки случаи, когда работодатели отказываются вступать в трудовые правоотношения с молодыми женщинами, опасаясь наступления момента, когда они обретут свой специальный трудовым статус бе-

ременной работницы.

Закрепление такой нормативной конструкции в содержании Трудового кодекса обеспечило бы согласование интересов как беременной женщины, осуществляющей свои трудовые функции и нуждающейся в признании, защите своего особого трудового статуса, так и работодателя, заинтересованного в том, чтобы его работницей своевременно, качественно и добросовестно исполнялись все закрепленные за ней трудовые обязанности, что необходимо для эффективности трудового процесса. Помимо того, внедрение в законодательную плоскость предлагаемой нормы поспособствует невелированию большого количества индивидуальных трудовых споров, что существенно сбавит загруженность судов.

Опираясь на реальную практику, представляется важным законодательно сформулировать обязательное информирование работодателя о факте беременности в целях его защиты от возможности злоупотребления своим трудовым правом беременной работницы.

Хочется надеяться, что в реальной действительности образуется всё больше трудовых правоотношений, в которых изначально работодатель будет соблюдать права беременных работниц, учитывая их особое трудовое положение, а работницы, обладающие таким специальным статусом, добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, не опасаясь за гарантированность и действительную реализацию своих прав и, соответственно, не злоупотребляя ими в трудовом специфике.

Такая модель гармоничных взаимоотношений между указанными субъектами трудовых правоотношений окажет благоприятное влияние на динамику трудового процесса, его качество и результативность. Ведь только в здоровых трудовых правоотношениях, построенных на балансе интересов его сторон, возможно прийти к реализации тех важнейших целей, которые изначально были поставлены перед всеми участниками трудовой деятельности в конкретном трудовом коллективе.

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 2.

2. Остапенко, А.В. Злоупотребление трудовыми правами беременными женщинами как фактор, влияющий на безопасность хозяйственной деятельности // Право и политика. – 2021. – №1. – С. 34-48.

3. Агамиров, К.В. К вопросу о правовом регулировании труда беременных женщин // Образование и право. – 2021. – №7.

4. Надежин, Н.Н. Жизненный цикл предпринимательской деятельности // Юрист. – 2021. – № 12. – С. 48-52.

5. Рыбкина, О.С. Социальная политика Российской Федерации: матери детей дошкольного возраста как социально незащищенный слой населения / Материалы Международной научной конференции «Гендерные отношения в современном мире: управление, экономика, социальная политика». – Иваново: Изд-во Ивановского гос. ун-та, 2019. – С.191-195.

6. Николаев, Г.Н. Злоупотребление правом в трудовых отношениях // Вестник магистратуры. – 2019. – №11-1 (98).

7. Лузик, А. А. Проблема злоупотребления в трудовых правоотношениях // Актуальные проблемы российского права. – 2021. – №11 (132).