

О применении законодательства, регулирующего труд женщин и лиц с семейными обязанностями

[Конституция](#) РФ указывает, что Российская Федерация является социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. В статье 7 закреплено признание и поддержку на государственном уровне семьи, материнства, отцовства и детства.

Особая забота государства о материнстве и детстве отражена в Трудовом кодексе Российской Федерации ([ТК](#) РФ), в котором отдельно предусмотрены особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязательствами. Для таких лиц предусматриваются различные гарантии и льготы.

В силу ч.7 ст.11 Трудового кодекса РФ, на государственных служащих и муниципальных служащих действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяется с особенностями, предусмотренными ФЗ и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ о государственной гражданской службе и муниципальной службе.

Так, в соответствии со [ст. 261 Трудового кодекса РФ](#) расторжение трудового договора 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, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается.

Исключением из данного положения является увольнение в связи с: ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем;

Автор: Панчук О.Н.
02.04.2021 10:38

неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание; однократным грубым нарушением работником трудовых обязанностей и т.д.

Расторжение же трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами допускается только в случае ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем. В случаях, когда беременная женщина или женщина, имеющая ребенка в возрасте до трех лет, подлежит увольнению в связи с окончанием срочного трудового договора (контракта) — например, при возвращении постоянной работницы из отпуска по уходу за ребенком, на период которого она принималась на работу, — запрещение увольнения на нее не распространяется, поскольку отсутствует инициатива работодателя в прекращении трудового договора (контракта).

Также, для рассмотрения споров, связанных с применением [законодательства](#), регулирующего труд женщин и лиц с семейными обязанностями,

Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» подробно разъяснены нормы законодательства.