

Статья 37. (часть 1) Конституции Российской Федерации, закрепляющая право каждого на свободное распоряжение своими способностями к труду, на выбор рода деятельности и профессии, предполагает, что оно - по смыслу статей 19 (части 1 и 2) и 32 (части 1 и 4) Основного Закона - может быть реализовано всеми без искл

Одним из способов такой защиты является содержащийся в части четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации запрет на увольнение по инициативе работодателя одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет, который распространяется и на случаи сокращения численности и штата работников. Не вызывает сомнения, что по своему целевому предназначению этот запрет направлен на защиту трудового статуса одинокой матери, воспитывающей ребенка соответствующего возраста.

Очевидно, что одинокая женщина, имеющая ребенка в возрасте до 14 лет, вынуждена в силу этого "раздваиваться" между исполнением своих трудовых (служебных) и родительских обязанностей и, не имея возможности получать какую-либо помощь от отца ребенка (ввиду его отсутствия), испытывает особую психофизиологическую нагрузку, способную оказать существенное негативное влияние на результаты ее трудовой (служебной) деятельности. Именно поэтому законодатель и предусмотрел для данной категории трудящихся женщин, находящихся в сложной жизненной ситуации, гарантию в виде запрета на прекращение трудовых отношений по инициативе работодателя, в том числе при сокращении численности и штата работников.

Конечно, защищая трудовые права матери-одиночки, этот запрет косвенным образом может затрагивать и интересы ее ребенка, так как благодаря такому запрету женщина приобретает возможность сохранять свой заработок и использовать его на содержание ребенка. Однако из этого отнюдь не следует, что под защитой части четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации находятся и права ребенка, воспитываемого одинокой матерью. И дело здесь вовсе не в том, что соответствующий запрет предусмотрен нормами трудового законодательства, целями которого в соответствии с частью первой статьи 1 Трудового кодекса Российской Федерации являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

Для того, чтобы с большей или меньшей степенью достоверности убедиться в предназначении оспоренных заявителем законоположений, необходимо остановиться на следующих, имеющих немаловажное значение, обстоятельствах.

Во-первых, заработная плата (денежное содержание), сохранение которой обеспечивается данной гарантией, в современных условиях может быть далеко не единственным источником средств к существованию для одинокой матери и ее ребенка. Их материальное благополучие может вполне быть обеспечено состоятельными родственниками, доходами от предпринимательской деятельности, банковских вкладов, занятия подсобными промыслами и т. п., тем более что по своему размеру они в состоянии многократно превосходить подвергаемый риску утраты заработок. Во-вторых, одинокая женщина, имеющая ребенка в возрасте до 14 лет, не может быть уволена в связи с сокращением численности и штата работников независимо от того, проживает ли этот ребенок вместе с ней и находится ли на ее содержании. Иными словами, данный запрет действует и в том случае, когда увольнение работницы, относящейся к рассматриваемой категории, никоим образом не сказывается на ребенке. Это достаточно красноречиво свидетельствует о том, что законодатель

проявляет заботу не столько о детях, сколько о трудовых правах их матерей, которые по причине своего особого семейного статуса объективно оказываются в "зоне пристального внимания" работодателей.

В-третьих, если согласиться с тем, что часть четвертая статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации направлена на защиту ребенка, неминуемо возникает вопрос: почему она "гарантирует" его интересы только в неполных семьях? Ведь очевидно, что в случае увольнения женщины, имеющей неработающего или - что еще более значимо - подвергнутого одновременно с ней "сокращению" мужа, ребенок претерпевает гораздо большие издержки, чем в ситуации с одинокой матерью, так как при указанных обстоятельствах материальные (финансовые) возможности его содержания подвергаются куда более серьезному ограничению.

В-четвертых, привязка запрета, содержащегося в части четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации, дает сомнительный повод полагать, что законодатель избирательно проявляет заботу о детях, допуская прекращение трудового договора при отсутствии виновных действий со стороны работницы в иных случаях. Так, данная статья Трудового кодекса Российской Федерации не исключает возможности расторжения трудового договора с матерью-одиночкой по пункту 1 части первой его статьи 81. Кроме того, допускаются и иные основания прекращения трудового договора с одинокой матерью в случаях, которые могут быть закреплены непосредственно трудовым договором (пункт 2 части первой статьи 77, статьи 307, 312 и 347 Трудового кодекса Российской Федерации).

В-пятых, - и это, пожалуй, самое главное - из статьи 38 (часть 1) Конституции Российской Федерации, согласно которой материнство и детство находятся под защитой государства, вовсе не вытекает, что на работодателя должна быть возложена забота о материальном содержании малолетних детей, воспитываемых матерями-одиночками, реализуемая им посредством соблюдения запрета на увольнение таких работниц. Думается, что по смыслу статьи 7 (часть 2) Конституции Российской Федерации поддержка семьи, материнства и детства во всех случаях, когда они вследствие стечения тех или иных обстоятельств оказываются в трудном положении, должна исходить непосредственно от государства и обеспечиваться установлением пособий и иных гарантий социальной защиты.

Соответственно, отсутствие у одиноких матерей, проходящих государственную гражданскую службу и воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет, гарантий трудовых прав, которые защищают их от увольнения при сокращении численности и штата работников и сопоставимы с теми, что предусмотрены в отношении одиноких матерей, проходящих военную, правоохранительную и муниципальную службу, равно как и осуществляющих трудовую деятельность по трудовому договору, противоречит Конституции Российской Федерации, ее статьям 19 (часть 1), 37 (часть 1) и 55 (часть 3). Вместе с тем само по себе оно не нарушает прав и законных интересов детей, находящихся под охраной статьи 38 Конституции Российской Федерации.