Ограничения на применение труда женщин в период беременности и после рождения ребенка

**Смотрите в этом материале:**

[- ограничения, установленные трудовым законодательством;](https://internet.garant.ru/#/document/58072927/entry/4)

[- ограничения, вытекающие из санитарных требований к условиям женщин в период беременности и кормления ребенка;](https://internet.garant.ru/#/document/58072927/entry/5)

[- ограничение, предусмотренное постановлением ВС РСФСР от 01.11.1990 N 298/3-I;](https://internet.garant.ru/#/document/58072927/entry/6)

[- последствия выявления беременности у женщины, занятой на противопоказанных ей работах;](https://internet.garant.ru/#/document/58072927/entry/7)

[- беременность и работа за компьютером;](https://internet.garant.ru/#/document/58072927/entry/8)

[- беременность как медицинское противопоказание в рамках проведения обязательных медицинских осмотров;](https://internet.garant.ru/#/document/58072927/entry/9)

[- отказ в приеме на работу в связи с беременностью как противопоказанием для выполнения определенных работ](https://internet.garant.ru/#/document/58072927/entry/10)

**Ограничения, установленные трудовым законодательством**

Непосредственно в трудовом законодательстве связанных с беременностью и рождением детей ограничений по видам выполняемых работ не содержится. Есть, однако, некоторые ограничения по характеру работ, времени их выполнения и т.д. Так, в силу [ст. 298](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/298) ТК РФ беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, не могут привлекаться к работам, выполняемым вахтовым методом. Согласно [части первой ст. 259](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/2591) ТК РФ не допускается привлечение беременных женщин к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также направление их в командировки.

**Ограничения, вытекающие из санитарных требований к условиям женщин в период беременности и кормления ребенка**

Ограничения на применение труда женщин в период беременности и после рождения детей имеются и в иных нормативных актах. В первую очередь речь идет про [санитарные правила](https://internet.garant.ru/#/document/400151942/entry/1000) СП 2.2.3670-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда", утв. [постановлением](https://internet.garant.ru/#/document/400151942/entry/0) Главного государственного санитарного врача РФ от 02.12.2020 N 4. Требованиям к организации условий труда женщин в период беременности и кормления ребенка посвящен [раздел VII](https://internet.garant.ru/#/document/400151942/entry/1700) указанного документа. Он предусматривает следующие ограничения на применение труда такой категории женщин:

- условия их труда должны соответствовать допустимым условиям труда;

- они не должны выполнять производственные операции, связанные с подъемом предметов труда выше уровня плечевого пояса, подъемом предметов труда с пола, статическим напряжением мышц ног и брюшного пресса, вынужденной рабочей позой (на корточках, на коленях, согнувшись, упором животом и грудью в оборудование и предметы труда);

- они не допускаются к выполнению работ, связанных с воздействием возбудителей инфекционных, паразитарных и грибковых заболеваний.

- они не должны трудиться в условиях воздействия источников инфракрасного излучения;

- для них исключаются условия труда, характеризующиеся превышением гигиенических нормативов по показателям влажности.

Кроме того, в период беременности для женщин запрещается работа в условиях резких перепадов барометрического давления и работа на оборудовании, использующем ножную педаль управления, на конвейере с принудительным ритмом работы, сопровождающиеся превышением гигиенических нормативов по показателям напряженности трудового процесса.

На сегодняшний день продолжают действовать [Гигиенические рекомендации](https://internet.garant.ru/#/document/4176102/entry/0) к рациональному трудоустройству беременных женщин (утв. Госкомсанэпиднадзором РФ, Минздравом РФ 21, 23 декабря 1993 г.) (далее - Гигиенические рекомендации), которые также предусматривают целый ряд ограничений на применение труда данной категории работниц. Ранее необходимость применения указанных рекомендаций была прописана в [п. 1.11](https://internet.garant.ru/#/document/4173100/entry/1011) Санитарных правил и норм СанПиН 2.2.0.555-96 "Гигиенические требования к условиям труда женщин", утв. постановлением Госкомсанэпиднадзора РФ от 28.10.1996 N 32. Однако данный документ утратил силу с 1 января 2021 года. Взамен него в настоящее время применяются [Санитарные правила](https://internet.garant.ru/#/document/400151942/entry/1000) СП 2.2.3670-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда", утв. [постановлением](https://internet.garant.ru/#/document/400151942/entry/0) Главного государственного санитарного врача РФ от 02.12.2020 N 40 (далее - СП 2.2.3670-20). Требования к организации условий труда женщин в период беременности и кормления ребенка предусмотрены [разделом VII](https://internet.garant.ru/#/document/400151942/entry/1700) этого документа, и в нем не зафиксирована необходимость применять Гигиенические рекомендации. Поэтому, на наш взгляд, положения Гигиенических рекомендаций на сегодняшний день носят рекомендательный характер.

Рекомендации к организации условий труда женщин в период беременности и кормления ребенка содержатся также в Методических рекомендациях МР 2.2.0244-21 "Методические рекомендации по обеспечению санитарно-эпидемиологических требований к условиям труда", утв. Роспотребнадзором 17.05.2021 ([раздел VII](https://internet.garant.ru/#/document/400783540/entry/700)). Однако обязательность применения данного документа также ничем не предусмотрена.

**Ограничение, предусмотренное постановлением ВС РСФСР от 01.11.1990 N 298/3-I**

Еще одно ограничение предусмотрено [пунктом 2.2](https://internet.garant.ru/#/document/181810/entry/22) постановления ВС РСФСР от 01.11.1990 N 298/3-I: эта норма запрещает применение труда беременных женщин в растениеводстве и животноводстве с момента выявления беременности.

Применимость этой нормы в условиях действующего правового регулирования иногда ставится под сомнение. Так, Тимашевский районный суд Краснодарского края в [решении](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/102326497) от 21.12.2011 N 2-1936/2011 (оставлено без изменения [определением](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/101590027) Краснодарского краевого суда от 31.01.2012 N 33-2266/2012) указал, что особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников, включая женщин, могут устанавливаться только Трудовым кодексом РФ.

Вместе с тем в судебной практике встречаются и примеры оценки данного запрета как действующего ([определение](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/128482269) Омского областного суда от 02.02.2011 N 33-554/2011, [решение](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/303567371) Октябрьского районного суда г. Архангельска Архангельской области от 29.06.2018 N 2а-3917/2018).

По нашему мнению, [пункт 2.2](https://internet.garant.ru/#/document/181810/entry/22) предполагает запрет только на те работы, которые непосредственно относятся к растениеводству и животноводству, но не запрет на выполнение иных работ в сельскохозяйственных предприятиях, занятых в данных сферах (см. [решение](https://internet.garant.ru/services/arbitr/link/329381501) Ливенского районного суда Орловской области от 20.07.2022 N 2-1-829/2022).

**Последствия выявления беременности у женщины, занятой на противопоказанных ей работах**

Трудовое законодательство прямо не устанавливает, как следует действовать работодателю в ситуации, когда он получает информацию о беременности работницы, занятой на работах, противопоказанных ей при таком состоянии. Однако представляется очевидным, что работодатель не может проигнорировать положения нормативных актов, устанавливающих соответствующие ограничения. Таким образом, в случаях, когда запрет на работу беременных женщин в определенных условиях и на определенных видах работ установлен нормативно, работодатель, полагаем, обязан предпринять меры, направленные на исключение воздействия на женщину вредных производственных фактов и (или) предоставления ей противопоказанных видов работ, независимо от того, имеется ли у нее какое-либо специальное медицинское заключение на этот счет. Если сделать этого в рамках сохранения за работницей текущей должности или профессии невозможно, работодатель должен обеспечить женщине возможность перевода на другую работу по правилам, предусмотренным [ст. 254](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/254) ТК РФ. Самого факта беременности женщины и наличия у нее подтверждающего данный факт документа достаточно для таких действий.

**Беременность и работа за компьютером**

Ранее запрет на работу беременных женщин за компьютером содержался сразу в нескольких нормативных актах, а именно в:

- [п. 10.3](https://internet.garant.ru/#/document/135500/entry/103) СанПиН 2.2.2.542-96 "Гигиенические требования к видеодисплейным терминалам, персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы", утв. постановлением Госкомсанэпиднадзора РФ от 14.07.1996 N 14;

- [п. 4.1.10](https://internet.garant.ru/#/document/4173100/entry/4110) СанПиН 2.2.0.555-96 "Гигиенические требования к условиям труда женщин", утв. постановлением Госкомсанэпиднадзора РФ от 28.10.1996 N 32);

- [п. 1.5](https://internet.garant.ru/#/document/70417590/entry/15) Типовой инструкции по охране труда при работе на персональных электронно-вычислительных машинах ТОИ Р-45-048-97.

В [Санитарных правилах](https://internet.garant.ru/#/document/400151942/entry/1000) [СП 2.2.3670-20](https://internet.garant.ru/#/document/400151942/entry/0) "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда", утв. [постановлением](https://internet.garant.ru/#/document/400151942/entry/0) Главного государственного санитарного врача РФ от 02.12.2020 N 40, устанавливающих требования к организации условий труда женщин в период беременности и кормления ребенка, ограничений на выполнение беременными женщинами работы за компьютером не содержится. Внимание на это в своих разъяснениях обращает и Минтруд России ([письмо](https://internet.garant.ru/#/document/400587925/entry/0) от 25.02.2021 N 15-0/ООГ-471).

Таким образом, нормативных препятствий для выполнения женщинами в период беременности работ с персональными компьютерами на сегодняшний день нет (см., например, [консультацию](https://internet.garant.ru/#/document/77164805/entry/0) с портала "Онлайнинспекция.РФ").

**Беременность как медицинское противопоказание в рамках проведения обязательных медицинских осмотров**

Беременность и период лактации определены в качестве противопоказания для целого ряда работ в [п. 49](https://internet.garant.ru/#/document/400258713/entry/2049) Перечня медицинских противопоказаний к работам с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, утв. [приказом](https://internet.garant.ru/#/document/400258713/entry/0) Минздрава России от 28.01.2021 N 29н (далее - Приказ N 29н). Вместе с тем данный документ применяется именно специалистами медицинской организации, в которую работник направляется работодателем для прохождения медицинского осмотра. Сам работодатель не может на основании данного документа осуществлять какие-либо кадровые действия - это возможно лишь на основании медицинского заключения, выданного по результатам медицинского осмотра. То есть формально работодатель не обязан предпринимать никаких действий, направленных на исключение предоставления работы, противопоказанной беременным в соответствии с приказом N 29н, до получения результатов медосмотра, даже если о самом факте беременности ему известно.

**Отказ в приеме на работу в связи с беременностью как противопоказанием для выполнения определенных работ**

[Частью третьей ст. 64](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/6403) ТК РФ установлен специальный запрет на отказ в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. Однако если женщина претендует на работу, применение ее труда на которой будет противоречить нормативным требованиям в связи с ее состоянием беременности, то в этом случае отказ работодателя в приеме на работу будет правомерным (см. [консультацию](https://internet.garant.ru/#/document/77229458/entry/0) с портала "Онлайнинспекция.РФ", [Руководство](https://internet.garant.ru/#/document/406380467/entry/1311) по соблюдению обязательных требований трудового законодательства, утв. приказом Роструда от 11.11.2022 N 253).

Энциклопедия решений. Система Гарант (февраль 2024)