ЛИЦА С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ ПО ТРУДОВОМУ КОДЕКСУ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: ПОНЯТИЕ И ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ГАРАНТИИ

С.Н. АНДРЕЕВА

Андреева Светлана Николаевна, доцент кафедры гражданского права и гражданского процесса Санкт-Петербургского университета МВД России, кандидат юридических наук.

Проводится анализ ключевых проблем правового урегулирования труда лиц с семейными обязанностями. Освещены перспективы и имеющиеся пробелы в рассматриваемой сфере. На основе проведенного анализа нормативных правовых актов и материалов судебной практики представлены некоторые проблемы в исследуемой сфере, обозначена необходимость усовершенствования действующего российского трудового законодательства.

Ключевые слова: ограничение применения труда, трудовые отношения, лица с семейными обязанностями, пособие по уходу за ребенком, охрана труда, отпуск по уходу за ребенком, пандемия.

Актуальность темы, затрагиваемой в рамках настоящей статьи, обусловлена тем, что одной из ключевых задач современного социального государства, коим является и наша страна, выступает охрана прав и свобод ее граждан. Отметим, что российская правовая система прежде всего основывается на принципах и нормах международного права. При этом ст. 2 Конституции Российской Федерации (далее - Конституция РФ) предусматривает, что "...человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина - обязанность страны".

Таким образом, весьма очевидно, что правовая охрана труда лиц с семейными обязанностями прежде всего представляет собой одну из главных задач современного социально ориентированного российского государства. Следует также помнить, что лица с семейными обязанностями относятся к особой категории работников, что требует четкого законодательного закрепления прав и государственных гарантий указанных лиц. В данном случае речь идет прежде всего о Трудовом кодексе Российской Федерации (далее - ТК РФ), а также иных законах и подзаконных актах, регулирующих трудовые отношения лиц с семейными обязанностями.

В настоящее время остро стоит проблема неосведомленности российских граждан в отношении имеющихся у них прав и предоставленных государством гарантий. Это также относится и к лицам с семейными обязанностями. Работодатели зачастую также не в полной мере осведомлены обо всех государственных гарантиях рассматриваемой категории работников. Прежде всего определим, кто именно относится к лицам с семейными обязанностями. Поскольку отечественное законодательство не содержит четкого определения и перечня указанных лиц, следует относить к ним родителей, воспитывающих несовершеннолетних детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекунов и попечителей. Кроме того, в определенных случаях к лицам с семейными обязанностями следует относить также бабушек, дедушек и иных родственников.

Для указанных выше лиц разработаны особые правила приема на работу, особенные условия организации трудового процесса, а также особенности в оплате труда, предоставлении отпуска и иные гарантии, предусмотренные российским законодательством. Так, в отношении матерей, которые одни воспитывают детей (матери-одиночки), действующим ТК РФ и иными нормативными правовыми актами допускаются некоторые ограничения по увольнению данной категории работников. Работодатель не обладает правом сократить такую одинокую мать, воспитывающую ребенка, не достигшего возраста четырнадцати лет. Однако же анализ имеющихся материалов судебной практики свидетельствует о достаточно частом нарушении указанных выше прав и, соответственно, последующем обращении за их восстановлением.

В качестве одной из проблем в рассматриваемой области выступает определение возможного числа сокращенных трудовых часов без потери права на получение пособия по уходу за ребенком. Статьей 256 ТК РФ и ст. 13 Федерального закона от 19 мая 1995 г. N 81-ФЗ "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей" работающим лицам с семейными обязанностями, производящим уход за ребенком, непосредственно предоставлено право во время их отпуска по уходу за ребенком продолжать выполнять свою трудовую функцию при условии соблюдения неполного рабочего времени, при этом сохраняя за собой право получения вышеуказанного пособия. Как правило, речь идет о гл. 41 ТК РФ, закрепляющей государственные гарантии для рассматриваемой категории работников.

Необходимо отметить, что, поскольку максимальная продолжительность рабочего времени не регламентирована на законодательном уровне, следует внести в отечественное законодательство соответствующие поправки и закрепить указанный пробел. Как показывает Определение Верховного Суда РФ от 18 июля 2017 г. N 307-КГ17-1728, судебной коллегией по экономическим спорам Верховного Суда РФ было установлено, что просто невозможно одновременно совмещать уход за ребенком и полную занятость на рабочем месте, при этом выплата пособия непосредственно перетекает в своего рода злоупотребление правом.

Поэтому на основании вышесказанного следует устранить имеющийся в российском законодательстве пробел посредством принятия единой нормы, которая регламентировала бы вопрос продолжительности рабочего времени для того, чтобы работник смог сохранить за собой право на получение указанного выше пособия по уходу за ребенком.

Также необходимо обратить внимание на то, что спорным остается вопрос использования права работником, который находится в отпуске по уходу за ребенком, на ежегодный оплачиваемый отпуск. Так, Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. N 1 предусматривает "ограничение, согласно которому лица, трудящиеся на условиях неполного рабочего времени, а также находящиеся одновременно в отпуске по уходу за ребенком, не могут, как правило, получить еще и ежегодный оплачиваемый отпуск".

Весьма очевидно, что вышеуказанные отпуска считаются в общем различными согласно своему целевому предназначению и собственно основанию предоставления таких отпусков, а также в соответствии с их содержанием в российском трудовом законодательстве. Однако отметим, что действующий ТК РФ регламентирует только вопрос соединения отпусков различных видов, однако же не их одновременное получение. Наряду с этим ограничение права работника на получение им ежегодного оплачиваемого отпуска, безусловно, будет противоречить ст. 37 Конституции РФ.

Таким образом, ввиду определенной неоднородности рассматриваемого понятия "лица с семейными обязанностями" появляются проблемы в практической деятельности по поводу того, кто, собственно, относится к данной категории лиц.

Еще в 2014 г. Постановлением ВС РФ N 1 был четко определен круг лиц, которые подходят под данную категорию. Тем не менее данное определение считается недостаточно точным на основании того, что проблема правового регулирования для работников, которые могут быть приравнены к лицам с семейными обязанностями, все же полностью еще не решена и также остается злободневной. Именно поэтому просто необходимо с большей четкостью на законодательном уровне закрепить государственные гарантии трудовых прав в отношении рассматриваемых категорий граждан либо же вовсе разработать единое применение метода диффузии, согласно которому произойдет взаимодействие отраслей, а именно семейного права и права социального обеспечения, с целью определения категории лиц, обремененных семейными обязанностями.

К сожалению, из-за закрытия на карантин учебных заведений и дошкольных учреждений перед некоторыми родителями встал вопрос о присмотре за детьми в период нахождения на работе. На основании этого отметим, что одному из работающих в период карантина родителей ребенка в возрасте до семи лет, не посещающего дошкольное учреждение вследствие карантина, обязаны выдать листок нетрудоспособности.

Так, Правительством РФ 19 июня 2020 г. было принято Постановление N 887 "Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2020 году", которое распространяет свое действие исключительно на 2020 г. и в определенной степени корректирует положения действующего ТК РФ, в том числе и в отношении лиц с семейными обязанностями. Ситуация с распространением коронавирусной инфекции заставляет предпринимать кардинальные меры в отношении регулирования трудовых отношений, зачастую даже встать на защиту прав граждан, а особенно лиц с семейными обязанностями. Четко определены условия работы работников, имеющих детей в возрасте до семи лет. К примеру, родителям детей младшего школьного возраста не стоит также забывать, что в соответствии с ч. 2 ст. 93 ТК РФ работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе одного из родителей, который имеет ребенка в возрасте до четырнадцати лет. Иными словами, если работник имеет ребенка младше четырнадцати лет либо же относится к категории родителей несовершеннолетнего ребенка-инвалида, то в этом случае он может непосредственно потребовать от своего работодателя установления ему неполного рабочего времени в период действия режима самоизоляции, вызванного распространением коронавирусной инфекции.

При этом работодатель не имеет права отказать работнику в установлении указанного выше режима неполного рабочего времени, однако же режим работы работника в этом случае определяется согласно пожеланиям самого работника, изложенным в его заявлении на имя руководителя. К заявлению работника об установлении ему неполного рабочего времени необходимо приложить копию свидетельства о рождении ребенка, а также справку с места работы второго родителя о том, что ему не было установлено неполное рабочее время. Таким образом, неполное рабочее время может быть установлено работнику как в виде неполной рабочей недели, так и неполного рабочего дня. Действующий ТК РФ не исключает при этом возможности установления также одновременно для работника неполной рабочей недели и соответственно неполного рабочего дня. Следует помнить, что заработная плата работника в результате этого будет выплачиваться пропорционально отработанному работником времени.

Также в период пандемии для лиц с семейными обязанностями предусмотрена дистанционная работа по соглашению с работодателем. Поэтому если работа лица с семейными обязанностями может быть выполнена из своего дома, то такому лицу следует решить с работодателем вопрос об удаленной работе. При этом работодатель может потребовать от такого работника написания соответствующего заявления о переводе его на дистанционную форму выполнения работы, которое не подменяет собой дополнительное соглашение к трудовому договору и не считается обязательным документом в вопросах перевода на удаленную работу, однако же в написании таких заявлений нет ничего предосудительного.

Необходимо отметить, что в дополнительном соглашении к действующему трудовому договору о переводе лица с семейными обязанностями на дистанционную форму работы должно быть указано, что такой работник обязуется непосредственно выполнять возложенную на него работу согласно своей должности вне места нахождения работодателя и его стационарного рабочего места, а любое дальнейшее взаимодействие работника с работодателем происходит посредством применения сети Интернет (более подробную формулировку можно найти в ч. 1 ст. 312.1 ТК РФ). Кроме того, в дополнительном соглашении, как правило, может быть определен срок действия указанного соглашения, а также условия и особенности дистанционного выполнения работы.

На основании вышесказанного необходимо отметить, что направления усовершенствования отечественного трудового законодательства продиктованы современной действительностью, а особенно в условиях пандемии. Кроме того, отметим, что все так же остаются проблемы, которые требуют незамедлительного дополнительного решения со стороны российских законодателей, поскольку наличие в государстве достаточных гарантий и льгот по вопросам урегулирования труда лиц с семейными обязанностями весьма положительно сказывается на решении проблем безработицы и демографических проблем в России.

Прежде чем применять отечественное трудовое законодательство к рассматриваемой в рамках настоящей статьи категории граждан, в рамках российского законодательства необходимо четко определить собственно тот круг лиц, который входит в данную категорию. Это стало наиболее актуально в настоящее время в условиях пандемии, когда на государственном уровне разрабатываются нормативные акты, защищающие трудовые права граждан, в том числе и лиц с семейными обязанностями.

Меняющиеся условия современного общества требуют пересмотра всего трудового законодательства, поскольку в сложившихся условиях необходимо гарантировать слабозащищенным категориям граждан (в том числе и работающим лицам, имеющим определенные семейные обязанности) на уровне федерального законодательства, к которому, собственно, и относится ТК РФ, защиту трудовых прав данной категории граждан. Кроме того, следует более тщательно проработать положения трудового законодательства, касающиеся защиты трудовых прав граждан, на иждивении которых находятся несовершеннолетние либо же недееспособные или ограниченно дееспособные лица.