

НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОДИНОКИХ МАТЕРЕЙ, ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

Е. А. Протченко

Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск

В статье анализируются некоторые проблемы правового регулирования труда одиноких матерей и лиц с семейными обязанностями, связанные с определением их особого правового статуса. Рассматриваются льготы и гарантии, предоставляемые трудовым законодательством. Приводятся примеры правоприменительной практики, где вопрос об отнесении тех или иных лиц к одиноким матерям или лицам, воспитывающим детей без матери, решается судами с учетом всех обстоятельств, свидетельствующих об осуществлении ими значимых обязанностей по воспитанию и содержанию ребенка. Для разрешения проблем правового регулирования предлагаются некоторые изменения законодательства.

Ключевые слова: *одинокая мать, работник, работодатель, лица с семейными обязанностями, трудовые отношения.*

В структуре трудового отношения присутствуют два субъекта – работник и работодатель. Довольно часто работниками являются люди, обремененные семейными обязанностями, а это одинокие родители и другие лица, занимающиеся воспитанием детей.

Лицами с семейными обязанностями признаются мужчины и женщины, имеющих семейные обязанности в отношении находящихся на их иждивении детей, когда такие обязанности ограничивают их возможности подготовки, доступа, участия или продвижения в экономической деятельности. Эти лица, определяются в каждой стране посредством законодательства, коллективных договоров, правил внутреннего трудового распорядка организации, решений суда или с учетом национальных условий (п. 1 ст. 1 Конвенция Международной организации труда «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» от 23 июня 1981 г. № 156).

Работодатель до сих пор не может определиться с понятием, кто такая одинокая мать, одинокий родитель, и использование данного термина вызывает некоторые затруднения.

В Трудовом кодексе РФ определение понятий одинокой матери, одинокого родителя, лица, воспитывающего детей без супруга, отсутствуют, но законодатель для предоставления различных льгот обращается к терминам «одинокая мать» (ст. 261 ТК РФ), «одинокое родители» (ст. 341.2 ТК РФ), «матери и отцы,

воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет» (ст. 96 ТК РФ). В других отраслях законодательства применение этих понятий зависит от цели их использования.

Налоговый кодекс РФ предоставляет налоговые вычеты одиноким родителям, к которым согласно пп. 4 п. 1 ст. 218 относится один из родителей, не состоявший в зарегистрированном браке.

Согласно п. 5 Приказа Росстата от 18 февраля 2016 г. № 71 «Об утверждении статического инструментария для организации Федеральной службой по труду и занятости федерального статического наблюдения за предоставлением государственных услуг в области содействия занятости населения» одинокие родители – это матери, отцы, мачехи, отчимы, усыновители, опекуны (попечители), приемные родители, воспитывающие детей без супруга (супруги) по причине смерти, развода, рождения ребенка вне брака, лишения родительских прав. На основании п. 9 ст. 10 Федерального закона от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» пользуются социальными гарантиями и компенсациями военнослужащие женского пола и военнослужащие, воспитывающие детей без отца (матери).

Верховный Суд РФ дал некоторые разъяснения по определению понятий особых категорий работников. «К одиноким матерям относится женщина, которая является единственным лицом, осуществляющим обязанности по воспитанию своих детей, то есть без отца.

Статус одинокой матери работница приобретает в случаях смерти отца ребенка, лишения или ограничения его родительских прав, признания недееспособным, признания безвестно отсутствующим, отбывания наказания в виде лишения свободы, уклонения от воспитания детей, а также если отец по состоянию здоровья не может содержать и не принимает участия в воспитании ребенка (п. 28. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»).

К лицам, воспитывающим детей без матери, относят и отца ребенка, если мать лишена или ограничена в родительских правах, признана безвестно отсутствующей, недееспособной, умерла, в связи со здоровьем не ухаживает за ребенком, отбывает наказание либо уклоняется в воспитании (п. 2 Постановления).

Часто к одиноким матерям относят женщин, родивших ребенка вне брака. Информация об отце в свидетельстве о рождении отсутствует или вписана со слов матери. Однако вышеназванное Постановление позволяет работодателям толковать понятие данного статуса более широко. Для получения трудовых гарантий женщине достаточно того, что она одна воспитывает и содержит своего ребенка. А вот претендовать на льготы из других отраслей права она не может.

Законодатель пытается путем предоставления различных гарантий защитить уязвимые категории работников (одиноких женщин, беременных и др.) от ущемления работодателем их прав [6, с. 73]. Например, работодатель не должен отказывать в приеме на работу женщинам с детьми (ч. 3 ст. 64 ТК РФ). Увольнение одинокой матери и других лиц, которые воспитывают ребенка без матери, не допускается, за исключением случаев, прописанных в законе (ч. 4 ст. 261 ТК РФ). Неправомерно их уволить по сокращению штата, вследствие недостаточной квалификации, с неудовлетворительными результатами испытания и в других случаях. Привлекать на работу в выходной день или нерабочий праздничный день можно только с личного согласия (ст. 113 ТК РФ). Также регулируется работа в ночную смену (ст. 95 ТК РФ), сверхурочная (ст. 96 ТК РФ) и направление в командировку (ст. 259 ТК РФ). Коллективным

договором могут устанавливаться дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время (ст. 263 ТК РФ).

При заключении трудового договора на работодателя фактически возлагается обязанность по выяснению подробностей частной жизни лица (не является ли будущий работник одинокой матерью, беременной женщиной, лицом с семейными обязанностями и т.д.) [2, с. 67]. В ст. 23 Конституции РФ говорится о том, что каждый имеет право на неприкосновенность частной жизни, семейную тайну. По мнению многих ученых, «частная жизнь» – наиболее широкое понятие, в которое входят и персональные данные работников [3, с. 354]. Стараясь не разглашать свою личную жизнь, многие скрывают информацию о себе, что затрудняет обеспечение баланса интересов сторон трудовых отношений.

Задача трудового законодательства (ст. 1 ТК РФ) «создание необходимых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений» [5, с. 51]. При устройстве на работу желательно предупредить работодателя о своем статусе одинокого родителя либо лица, воспитывающего детей без матери, а работодателю внимательно отнестись к таким сведениям.

А. М. Лушников предлагает обозначить перечень сведений, предоставляемых работником по своей инициативе для получения гарантий и компенсаций для одиноких матерей и других лиц, которые работодатель имеет право требовать, и сведения, которые работодатель не имеет права требовать согласно Федеральному закону от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных» [3, с. 374].

Большую роль в эффективном регулировании трудовых отношений имеет согласованная система юридических норм. Несовременность, недостатки и изъяны нарушают баланс интересов субъектов трудовых прав, как считает М. А. Жильцов [1].

Для оптимального согласования интересов сторон возникает необходимость закрепления в локальных актах организации статуса одинокого родителя и лиц, воспитывающих детей без матери, а также списка гарантий и перечня требуемых документов для подтверждения особого положения в зависимости от конкретных обстоятельств. Ознакомившись с трудовыми льготами на основании локальных

актов организации и перечнем предоставляемых документов для подтверждения особого статуса, будущий работник будет заинтересован в предоставлении необходимой информации работодателю, причем с его личного согласия.

Так, при приеме на работу подтвердить статус одинокой матери можно на основании свидетельства о рождении ребенка, в котором отец не прописан; справкой о смерти одного их супругов; решением суда о признании второго родителя умершим, недееспособным, безвестно отсутствующим. Если отец ребенка осужден, то потребуются приговора суда и справка из исправительного учреждения. В каждом конкретном случае нужно учитывать и юридические, и фактические обстоятельства.

На практике работодатель к одиноким матерям не относит женщин, состоявших в разводе, но впоследствии заключивших брак, при сокращении штата сотрудников не учитывает положения ч. 4 ст. 261 ТК РФ. Однако суды считают, что работница может являться одинокой матерью, даже находясь замужем.

Так, гражданка обратилась в суд с иском к работодателю и просила признать незаконным увольнение по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, так как при сокращении штата работников не была принята во внимание ст. 261 ТК РФ, предоставляющая гарантии одинокой матери с ребенком до 14 лет. Суд первой инстанции отказал в удовлетворении иска, мотивируя тем, что в момент увольнения работница состояла в браке и оснований полагать, что она является одинокой матерью, у работодателя не имелось. Суд апелляционной инстанции пришел к выводу о неправильном применении норм материального права. Во-первых, в свидетельстве о рождении ребенка истицы в графе отец стоит прочерк. Во-вторых, она получает ежемесячные пособия на ребенка.

В области социального обеспечения считалось если у одинокой матери в свидетельстве о рождении ребенка, имелся прочерк об отце, или эта запись была произведена по указанию матери для сохранения права на льготы при вступлении в брак (п. 8 Постановления Совмина СССР от 12 августа 1970 г. № 659 «Об утверждении Положения о порядке назначения и выплаты пособий беременным женщинам, многодетным и одиноким матерям»).

Суд пришел к выводу, что если мать является единственным лицом, принимавшим участие в воспитании ребенка, то она сохраняет статус одинокой и при вступлении в новый брак и не должна лишаться различных гарантий. Муж ее материально не содержит, ребенка не усыновлял, по адресу проживания истца не прописан. Суд в итоге принял решение о восстановлении работницы на работе (Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 5 июля 2018 г. по делу № 33-13981/2018).

Другой пример. Женщину уволили по сокращению штатов, она являлась вдовой, имела на иждивении малолетнего ребенка. Суд пришел к выводу, что данная гражданка является одинокой матерью, воспитывающей ребенка до четырнадцати лет, исходя из представленных ею документов: свидетельства о рождении малолетнего, где отцом являлся умерший супруг; свидетельства о заключении брака, где истице присвоена фамилия мужа; свидетельства о смерти супруга истицы. Поэтому расторжение трудового договора без учета ст. 261 ТК РФ не правомерно (решение Советского районного суда г. Владикавказа от 12 июля 2018 г. по делу № 2-1110/2018).

В трудовом законодательстве закреплено право работодателя, предоставлять одиноким матерям, по их желанию, работу на условиях гибкого рабочего времени (ст. 102 ТК РФ). При таких условиях допускается саморегулирование рабочего времени в течение рабочего дня, что позволяет одиноким родителям оптимально сочетать производственную деятельность и семейные обязанности.

В настоящее время, когда активно внедряется роботизация и цифровизация, разделение обязанностей одного рабочего места/должности на полставки (job-sharing) становится популярным и с успехом применяется в некоторых европейских странах. У сотрудников появляется дополнительное время для укрепления семьи, воспитания детей и выполнения семейных обязанностей [4, с. 147]. Предлагается закрепить в ТК РФ обязанность работодателя предоставлять одиноким матерям, а также лицам, осуществляющим уход за детьми без матери, по их желанию, работу на условиях гибкого рабочего времени.

Итак, для оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений и разрешения некоторых проблем правового регули-

рования предлагается закрепить понятия одинокой матери, лиц с семейными обязанностями, более четко прописать, какие сведения работодатель имеет право требовать от работников, чтобы предоставление гарантий не вызывало сомнений. Следует предусмотреть перечень необходимых документов для подтверждения особого статуса в локальных актах организации, вменить работодателю в обязанность предоставление режима гибкого рабочего времени одиноким родителям и иным лицам, воспитывающим детей без матери.

Литература

1. Жильцов, М. А. Учение о дефектах в трудовом праве / М. А. Жильцов // Вопросы управления. – 2012. – № 3. – С. 152–162.
2. Избиенова, Т. А. Трудовые «антильготы» для женщин и лиц с семейными обязанностями / Т. А. Избиенова // Марийский юри-

дический вестник. – 2016. – № 1 (16). – С. 67–70.

3. Лушников, А. М. Курс трудового права: учебник в 2 т. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – М.: Статут, 2009. – Т. 1. – 879 с.

4. Махмудова, И. Н. Джоб-шеринг как форма организации труда / И. Н. Махмудова, Н. В. Соловова // Кадровик. – 2019. – № 3. – С. 142–148.

5. Рейхерт, Е. С. О возможности увольнения работников в связи с прекращением организацией вида экономической деятельности / Е. С. Рейхерт, Е. А. Протченко // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия «Право». – 2018. – Т. 18. – № 2. – С. 49–52.

6. Сагандыков, М. С. Баланс интересов работодателя и работника – беременной женщины / М. С. Сагандыков, Е. А. Протченко // Проблемы права. – 2018. – № 1. – С. 57–59.

Протченко Елена Анатольевна – старший преподаватель кафедры трудового, социального права и правоведения, Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск. E-mail: procean@rambler.ru.

Статья поступила в редакцию 10 апреля 2019 г.

DOI: 10.14529/law190205

SOME PROBLEMS OF LEGAL REGULATION OF LABOR OF SINGLE MOTHERS, PERSONS WITH FAMILY RESPONSIBILITIES

E. A. Protchenko

South Ural State University, Chelyabinsk, Russian Federation

The article analyzes some problems of legal regulation of labor of single mothers and persons with family responsibilities, associated with the determination of their special legal status. The benefits and guarantees provided by labor law are considered. The examples of law enforcement practice are given where the issue of classifying certain individuals as single mothers or persons raising children without a mother is decided by the courts, taking into account all the circumstances indicating that they have fulfilled significant responsibilities for the upbringing and maintenance of the child. To solve the problems of legal regulation some changes in legislation are proposed.

Keywords: *single mother, employee, employer, persons with family responsibilities, labor relations.*

References

1. ZHil'tsov M. A. [The doctrine of defects in labor law]. *Voprosy upravleniya [Management issues]*, 2012, no. 3, pp. 152–162. (in Russ.)
2. Izbiyenova T.A. [Labor "anti-pals" for women and persons with family responsibilities]. *Mariyskiy yuridicheskiy vestnik [Mari Law Journal]*, 2016, no. 1, pp. 67–70. (in Russ.)
3. Lushnikov A. M., Lushnikova M. V. *Kurs trudovogo prava [Labor Law Course]*. Moscow, 2009, 879 p.
4. Makhmudova I. N., Solovova N. V. [Job-sharing as a form of work organization]. *Kadrovik [Personnel officer]*, 2019, no. 3, pp. 142–148. (in Russ.)
5. Reykhert E. S., Protchenko E. A. [On the possibility of dismissing employees due to the termination of the organization of the type of economic activity]. *Vestnik Yuzhno-Ural'skogo gosudastvennogo universiteta. Seriya «Pravo» [Bulletin of South Ural State University. Series "Law"]*, 2018, no. 2, pp. 49–52. (in Russ.)
6. Sagandykov M. S., Protchenko E. A. [The balance of interests of the employer and the employee – a pregnant woman]. *Problemy prava [Problems of law]*, 2018, no. 1, pp. 57–59. (in Russ.)

Elena Anatolevna Protchenko – Senior Lecturer, Department of Labor, Social Law and Law, South Ural State University, Chelyabinsk, Russian Federation. E-mail: proean@rambler.ru.

Received 10 April 2019.

ОБРАЗЕЦ ЦИТИРОВАНИЯ

Протченко, Е. А. Некоторые проблемы правового регулирования труда одиноких матерей, лиц с семейными обязанностями / Е. А. Протченко // Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». – 2019. – Т. 19, № 2. – С. 31–35. DOI: 10.14529/law190205.

FOR CITATION

Protchenko E. A. Some problems of legal regulation of labor of single mothers, persons with family responsibilities. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Law*, 2019, vol. 19, no. 2, pp. 31–35. (in Russ.) DOI: 10.14529/law190205.