

Верховный Суд РФ уточнил, кто относится к лицам с семейными обязанностями и как регулировать их труд

Можно ли установить испытание при приеме на работу опекуна ребенка до полутора лет?
– Нет, нельзя.

Вправе ли родитель ребенка-инвалида отказаться от выполнения сверхурочной работы?
– Да, вправе.

Можно ли уволить по сокращению штата сотрудника, воспитывающего без матери ребенка до 14 лет?
– Нет, нельзя.

Трудовой кодекс содержит особые правила регулирования труда лиц с семейными обязанностями ([гл. 41 ТК РФ](#)). Однако при применении этих норм возникает много вопросов. Ясность в понимание некоторых внес в январе текущего года Верховный Суд РФ.

Разбираемся в понятиях

В международном трудовом праве к трудящимся с семейными обязанностями относятся лица (как женщины, так и мужчины), занятые воспитанием и развитием детей, а также лица, ухаживающие за больными членами семьи ([ст. 1 Конвенции](#)). Российский законодатель отдельно выделил труд женщин, что связано с особой защитой матери и ребенка, и труд лиц с семейными обязанностями, к которым относятся, в частности, сотрудники, воспитывающие детей без матери. Этим вызван ряд сложностей, возникающих при предоставлении гарантий не матери ребенка, а другим его родственникам.

Лица с семейными обязанностями. Верховный Суд РФ прояснил этот вопрос, указав, что к лицам с семейными обязанностями могут быть отнесены ([п. 2 постановления Пленума Верховного Суда РФ № 1](#)):

- работник, имеющий обязанности по воспитанию и развитию ребенка (родитель, усыновитель, опекун, попечитель);
- другой родственник ребенка, фактически осуществляющий уход за ним, в случаях, прямо предусмотренных законом;
- работник, имеющий обязанности в отношении других членов своей семьи, нуждающихся в установленных случаях в уходе или помощи.

Лица, воспитывающие детей без матери. К ним могут быть отнесены отец, опекун или попечитель несовершеннолетнего, в случаях когда мать ребенка умерла, лишена родительских прав, ограничена в родительских правах, признана безвестно отсутствующей, недееспособной, ограничено дееспособной, по состоянию здоровья не может лично воспитывать и содержать ребенка. А также когда она отбывает наказание в виде лишения свободы, уклоняется от воспитания детей, защиты их прав и интересов либо отказалась взять своего ребенка из организации, оказывающей социальные услуги, образовательной, медицинской, другой аналогичной организации, в иных ситуациях ([п. 2 постановления Пленума Верховного Суда РФ № 1](#)).

Открытый перечень сотрудников, имеющих право на льготы. К лицам с семейными обязанностями и к лицам, воспитывающим детей без матери, с учетом конкретных обстоятельств могут быть отнесены и иные лица, если они выполняют соответствующие обязанности (воспитание и развитие ребенка, уход или помощь члену семьи). Теперь трактовка понятия «лица с семейными обязанностями» в целом соответствует Конвенции. Однако в отличие от Конвенции ни в законе, ни в разъяснениях Верховного Суда РФ не оговаривается, что это должен быть близкий родственник¹ ребенка или лица, за которыми осуществляется уход. Также не требуется устанавливать, находится ли ребенок или член семьи, за которым осуществляется уход, на иждивении лица с семейными обязанностями. Таким образом, к работникам с семейными обязанностями может быть отнесен широкий круг лиц, в том числе прямо не указанных в Трудовом кодексе.

Когда ограничение права на труд становится дискриминацией

Никто не может быть ограничен в трудовых правах или получать преимущества исходя из критериев, не связанных с деловыми качествами ([ч. вторая ст. 3 ТК РФ](#)). Под деловыми качествами работника понимаются способности лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом его квалификации, профессии, специальности, а также таких характеристик, относящихся к его личности, как состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы ([п. 10 постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2](#)).

К дискриминации в сфере труда относят различие, исключение или предпочтение, которое повлекло нарушение равенства возможностей в трудовых отношениях или получение преимуществ в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. Такие исключения и предпочтения могут быть связаны лишь со специальными требованиями к виду труда, установленными законом, либо особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите ([п. 3 постановления Пленума Верховного Суда РФ № 1](#)).

В отношении лиц с семейными обязанностями нельзя допускать различия при приеме на работу, оплате труда, продвижении по службе, установлении или изменении индивидуальных условий труда, дополнительном профессиональном образовании, расторжении трудового договора и т. д., не основанные на деловых качествах работников. Отказ в приеме на работу, продвижении по карьерной лестнице и т. д. по мотивам, связанным с воспитанием детей или осуществлением ухода за больным членом семьи, будет являться дискриминационным. За такое нарушение работодатель может быть привлечен к административной ответственности ([ст. 5.27 КоАП РФ](#))². Также суд может обязать работодателя компенсировать сотруднику (лицу, ищущему работу) материальный ущерб и моральный вред ([ч. четвертая ст. 3 ТК РФ](#)).

Видео по теме на kdelo.ru/tv

Беременные сотрудницы: когда суды на стороне работодателей

Лектор:

Ирина КОСТЯН, д.ю.н., профессор кафедры трудового права юридического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова

Программа:

- Что делать с беременной сотрудницей, если она не хочет работать?
- Можно ли не выплачивать заработную плату, если беременная не выходит на работу?
- Как работодателю обезопасить себя от злоупотреблений беременных?

Устанавливаем льготный режим рабочего времени

Лица с семейными обязанностями имеют право на график работы, отличающийся от режима других работников организации (схема ниже). Речь идет, прежде всего, об установлении по заявлению сотрудника неполного рабочего дня, смены или неполной рабочей недели (образец ниже). Оплата труда в этом случае производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ ([ст. 93 ТК РФ](#)).

Работники, имеющие детей-инвалидов или ухаживающие за больными членами семьи по медицинскому заключению, родители, воспитывающие без супруга детей в возрасте до пяти лет, другие лица, воспитывающие детей в возрасте до пяти лет без матери, а также опекуны таких детей могут только с их письменного согласия ([ч. пятая ст. 96 ТК РФ](#), [п. 14 постановления Пленума Верховного Суда РФ № 1](#)):

- направляться в служебные командировки;
- привлекаться к сверхурочной работе;
- привлекаться к работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

Эта работа не должна быть запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Перечисленные сотрудники должны быть в письменной форме ознакомлены с правом отказаться от указанной работы (образец ниже). Такой отказ не считается дисциплинарным проступком, в связи с чем эти работники не могут быть привлечены к дисциплинар-

ной ответственности. Указанные гарантии распространяются и на совместителей ([п. 15 постановления Пленума Верховного Суда РФ № 1](#)).

Предоставляем дополнительное время отдыха

Для исполнения обязанностей, связанных с воспитанием и развитием детей, уходом за больными членами семьи, лицам с семейными обязанностями предоставляется дополнительное время отдыха (таблица ниже). Предоставить лицу отпуск по уходу за ребенком можно независимо от степени родства и совместного проживания лица с родителями ребенка ([п. 19 постановления Пленума Верховного Суда РФ № 1](#)).

Дополнительные выходные дни и отпуска для лиц с семейными обязанностями

Кому предоставляется	Продолжительность	Оплата	Необходимые документы
Одному из родителей, опекуну, попечителю, другому лицу, воспитывающему ребенка-инвалида без матери	Четыре дополнительных выходных дня в месяц	В размере среднего заработка	Письменное заявление и подтверждающие документы
Женщинам, работающим в сельской местности, одному из родителей, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет (опекуну, попечителю, другому лицу, воспитывающему ребенка без матери), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	Дополнительный выходной день ежемесячно	Без сохранения заработной платы	Письменное заявление
Матери, отцу, деду, бабушке, другому родственнику ребенка, а также лицу, воспитывающему ребенка без матери	Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет	Пособие по государственному социальному страхованию	Письменное заявление и подтверждающие документы
Усыновителям (в случае усыновления ребенка обоими супругами отпуск предоставляется одному из них)	Отпуск по уходу за ребенком на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей – 110 календарных дней со дня их рождения	Пособие, рассчитанное в порядке, установленном для выплаты пособия по беременности и родам	Письменное заявление и подтверждающие документы
Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14	Ежегодные дополнительные отпуска в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (в случаях, предусмотренных коллективным договором)	Без сохранения заработной платы	Письменное заявление

Кому предоставляется	Продолжительность	Оплата	Необходимые документы
----------------------	-------------------	--------	-----------------------

лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери

Гарантии занятости: особый порядок расторжения трудового договора

Лицам с семейными обязанностями установлены особые гарантии при расторжении трудового договора ([ч. четвертая ст. 261 ТК РФ](#)). В ряде случаев, в том числе при сокращении штата, трудовой договор с ними не может быть расторгнут по инициативе работодателя.

Запрещено расторжение трудового договора по инициативе работодателя³:

- с лицом, воспитывающим без матери ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- с лицом, воспитывающим без матери ребенка в возрасте до 14 лет;
- с родителем (законным представителем), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- с родителем (законным представителем), являющимся единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (законный представитель) не состоит в трудовых отношениях⁴.

Эти гарантии предоставляются также лицам с семейными обязанностями, работающим по совместительству (кроме лиц, совмещающих работу с получением образования, а также лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

Документы в тему

Документ

[Конвенция Международной организации труда от 23 июня 1981 г. № 156](#) «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» (далее – Конвенция)

Поможет вам

Узнать, какие гарантии для трудящихся с семейными обязанностями предусмотрены на международном уровне

[Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1](#) «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» (далее – постановление Пленума Верховного Суда РФ № 1)

Уточнить, как действовать в ситуациях, прямо не урегулированных Трудовым кодексом

[Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2](#) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (далее – постановление Пленума Верховного Суда РФ № 2)

Выяснить, в каких случаях отказ в приеме на работу не является дискриминацией

Запомните главное

Отмечают эксперты, которые приняли участие в подготовке материала:

Анна ЧАЙКИНА,
юрист Capital Legal Services (Санкт-Петербург):

– **Ограничение права на труд не может считаться дискриминацией, если оно обусловлено особыми требованиями к труду либо заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.** Дискриминацией оно признается, только когда цель ограничения противоречит интересам работника и нарушает его право на труд.

Юлия САФИНА,
старший юрист URC Group (Москва):

– **Лицам с семейными обязанностями установлены дополнительные гарантии при приеме на работу и непосредственно в период трудовой деятельности.** Так, в определенных случаях им не устанавливается испытательный срок, по их письменному заявлению работодатель обя-

зан установить особый режим рабочего времени, предоставить и оплатить дополнительные выходные дни и т. д.

Марина АБРАМОВА,
исполнительный директор правового бюро «Олевинский, Буюкян и партнеры» (Москва):
– **Верховный Суд РФ указал, когда запрещено расторжение трудового договора с лицами с семейными обязанностями по инициативе работодателя.** Однако в судебной практике по-разному решается вопрос о возможности увольнения многодетного отца в период отпусков жены по беременности и родам и уходу за ребенком, так как в этот период трудовые отношения с женщиной не прекращаются.

Материал подготовила Юлия ДЕВЯТКОВА, юрист, эксперт журнала «Кадровое дело»

¹Родители, дети, бабушка, дедушка, внуки, братья и сестры ([ст. 14 Семейного кодекса](#)).

²Уголовная ответственность предусмотрена только за отказ в заключении трудового договора с беременной женщиной или имеющей детей в возрасте до трех лет ([ст. 145 УК РФ](#)).

³Исключения – увольнение за виновные действия (п. [5–8](#), [10](#), [11](#) ч. первой ст. 81 ТК РФ, ТК РФ) и в связи с ликвидацией организации.

⁴Из чего следует, что многодетный отец может быть уволен в период отпусков жены по беременности и родам и уходу за ребенком, так как трудовые отношения при этом не прекращаются