



Актуальная тема

Как применять законодательство, регулирующее труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних

Информируем Вас, что Пленум ВС РФ конкретизировал круг лиц, которые могут быть отнесены к лицам с семейными обязанностями: работник, имеющий обязанности по воспитанию и развитию ребенка в соответствии с семейным и иным законодательством (родитель, усыновитель, лицо, наделенное правами и обязанностями опекуна или попечителя); другой родственник ребенка, фактически осуществляющий уход за ним, в случаях, прямо предусмотренных законом (ч. 2 ст. 256 ТК РФ); работник, имеющий обязанности в отношении других членов своей семьи, нуждающихся в установленных случаях в уходе или помощи.

К лицам, воспитывающим детей без матери, может быть отнесен отец, лицо, наделенное правами и обязанностями опекуна (попечителя) несовершеннолетнего, в случае, если мать ребенка умерла, лишена родительских прав, ограничена в родительских правах, признана безвестно отсутствующей, недееспособной (ограниченно дееспособной), по состоянию здоровья не может лично воспитывать и содержать ребенка, отбывает наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, уклоняется от воспитания детей или от защиты их прав и интересов либо отказалась

взять своего ребенка из образовательной организации, медицинской организации, организации, оказывающей социальные услуги, или аналогичной организации, в иных ситуациях.

Указанный перечень не является исчерпывающим. К названным категориям лиц (кроме работников - родителей и лиц, наделенных правами и обязанностями опекуна или попечителя) с учетом конкретных обстоятельств, свидетельствующих об осуществлении ими соответствующих общественно значимых обязанностей (воспитание ребенка, уход или помощь члену семьи), могут быть отнесены и иные лица.

ВС РФ не оставил без внимания особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями, указав, что правило ст. 70 ТК РФ о недопустимости установления испытательного срока беременным женщинам, женщинам с детьми до полутора лет, а также лицам до восемнадцати лет, распространяется и на других лиц, воспитывающих детей в возрасте до полутора лет без матери. При этом если им все-таки было установлено испытание, то расторжение трудового договора по результатам испытания не допускается.

Гарантии и льготы в виде ограничения работы в ночное время и сверх-

урочных работ, привлечения к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направления в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством, распространяются на отцов и других лиц, воспитывающих детей без матери, на опекунов (попечителей) несовершеннолетних, осуществляющих трудовую деятельность, в том числе на лиц, работающих по совместительству.

По вопросу времени отдыха ВС РФ указал, что дополнительные выходные дни не предоставляются работающему родителю в период его очередного ежегодного оплачиваемого отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет. При этом у другого работающего родителя сохраняется право на дополнительный оплачиваемый выходной день.

Важно, что использование работником дополнительных выходных дней в случае, если работодатель в нарушение обязанности отказал в предоставлении таких дней, не является дисциплинарным проступком.

Постановлением разъяснены и актуальные вопросы расторжения трудового договора с беременными женщинами. ВС РФ подтвердил, что отсутствие у работодателя сведений о беременности женщины не является основанием для отказа в удовлетворении иска о восстановлении на работе. Кроме этого, беременная женщина, трудовой до-

говор с которой был расторгнут по инициативе работодателя, подлежит восстановлению на работе и в том случае, если к моменту рассмотрения в суде ее иска о восстановлении на работе беременность не сохранилась.

Срочный трудовой договор должен продлеваться до окончания беременности женщины независимо от причины окончания беременности (рождение ребенка, самопроизвольный выкидыш, аборт по медицинским показаниям и др.). В случае рождения ребенка увольнение женщины в связи с окончанием срочного трудового договора производится в день окончания отпуска по беременности и родам.

Нельзя обойти стороной и определение одинокой матери, данное судом высшей инстанции. По его мнению, к одиноким матерям по смыслу ч. 4 ст. 261 ТК РФ может быть отнесена женщина, являющаяся единственным лицом, фактически осуществляющим родительские обязанности по воспитанию и развитию своих детей (родных или усыновленных) в соответствии с семейным и иным законодательством, то есть воспитывающая их без отца, в частности, в случаях, когда отец ребенка умер, лишен родительских прав, ограничен в родительских правах, признан безвестно отсутствующим, недееспособным (ограниченно дееспособным), по состоянию здоровья не может лично воспитывать и содержать ребенка, отбывает наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, уклоняется от воспитания детей или от защиты их прав и интересов, в иных ситуациях.

Юридический отдел ЦС ГМПР

Адрес редакции «Информационного листка»: ЦС ГМПР, Большая Дмитровка, 5/6, Москва, К-51, ГСП-4, 127994, ком. 419, тел. (495) 692-13-62, факс (495) 692-14-23, страница в Интернете: http://www.gmpr.ru , e-mail: gmprinfo@ihome.ru		
Заведующий ИИЦ Л.В. Горбачева	Старший редактор А.В. Веретенников	Референт Н.Н. Овчинникова

Рассылается во все организации ГМПР