

ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК 349.2

ДО ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «ПРАЦІВНИКИ З СІМЕЙНИМИ ОБОВ'ЯЗКАМИ» ТА ЙОГО ЗАСТОСУВАННЯ В ЗАКОНОДАВСТВІ УКРАЇНИ

**Т.С. НОВАК, кандидат юридичних наук,
К.В. РУДНІЦЬКА, студентка магістратури 1 року навчання,
Національний університет біоресурсів і
природокористування України¹**

У роботі досліджуються підходи до визначення поняття «працівники з сімейними обов'язками». Аналізується стан законодавчого закріплення даної категорії працівників. Визначаються перспективи розвитку законодавства у цьому напрямі.

Працівник, сімейні обов'язки, права, Трудовий кодекс, правове регулювання.

Одним з базових галузевих принципів трудового права є принцип єдності і диференціації правового регулювання праці. Наука трудового права традиційно розрізняє об'єктивну, суб'єктну та соціальну диференціацію. До об'єктивних підстав диференціації правового регулювання праці науковці відносять чинники процесу праці, її організації, характер виробництва тощо. Суб'єктними причинами називають обставини, що зумовлені особливостями працівника і залежать від властивостей, що характеризують його особистість (стать, вік, стан здоров'я, сімейний стан, соціально-правовий статус та ін.). Соціальними ж причинами диференціації слугують обставини, зумовлені усиновленням і вихованням працівниками – батьками малолітніх дітей, обов'язками щодо інших близьких родичів – членів сім'ї, які потребують піклування й допомоги [1, с. 105–113]. Для реалізації вищезгаданого принципу трудового права існує низка спеціальних нормативно-правових актів, які й мають враховувати наведені критерії диференціації. Не маючи змоги охопити в межах однієї статті весь спектр проблем диференціації правового регулювання праці, вважаємо за доцільне зупинитися на питанні регламентації трудових прав однієї категорії працівників – працівників з сімейними обов'язками.

Актуальність теми дослідження підтверджується ступенем нерозкритості проблеми – на даний час спеціальних доробок у вітчизняній правовій науці є досить мало, а враховуючи постійні зміни в правовому, економічному та політичному житті країни виникає потреба в постійних

подальших наукових пошуках у цьому напрямі.

На сьогодні переважна більшість праць присвячена проблемам правового регулювання праці жінок (ґрунтуючись передусім на фізіологічних особливостях жіночого організму, потребі захисту жінки-матері). Це, насамперед, роботи вчених радянського періоду – О.А. Абрамової, А.М. Камбарова, Г.Н. Нетесюка, Ф.М. Раянова, Н.М. Шептуліної та ін., й незалежної України – І.І. Шамшиної, Т.Ю. Ахаладзе та ін. Особливості правового регулювання праці більш ширшої категорії – працівників з сімейними обов'язками, висвітлені в роботах російських вчених (Ф.О. Дзгоевої, Н.П. Слугіної, Р.Л. Суняєвої, А.О. Харитонової) та українських науковців, зокрема Л.П. Гаращенко, О.В. Пожарової та ін.

Метою та задачею статті є дослідження підходів до визначення поняття «працівники з сімейними обов'язками», аналіз стану законодавчого закріплення цієї категорії працівників, перспектив розвитку законодавства у цьому напрямі.

Спеціальні правові норми щодо правового регулювання праці жінок почали формуватися ще з перших років радянської влади. Кодекс законів про працю УСРР 1922 р. [2] вже містив окремий розділ XIII «Праця жінок та неповнолітніх», в якому встановлювалася заборона на застосування праці жінок на важких, шкідливих на нічних роботах; передбачалися гарантії для вагітних жінок, перерви для годування дитини тощо. Деталізувалися вказані права у відповідних підзаконних актах. У подальшому ці правові положення розвивалися, як правило, в бік покращення захищеності жінки-працівника.

При цьому вчені однакові, що саме фізіологічні особливості жінки, її вік і стан здоров'я є основними критеріями для диференціації правового регулювання питань організації праці жінок та її охорони. Додатковими ж підставами, на думку окремих фахівців, зокрема А.М. Камбарова, являються суспільні обов'язки, які виконує жінка, а також праця у сфері виховання і догляду за дітьми, домашні турботи [68, с. 9–10]. Віддаючи належне висновкам А.М. Камбарова, не можна повністю погодитися з доцільністю диференціації праці жінок залежно від обов'язків, які покладаються на неї через виховання дитини. У вихованні дітей беруть участь як жінка, так і чоловік, і кожна окрема сім'я має на власний розсуд вирішувати розподіл цих обов'язків. Відповідно, чоловік також може виховувати і виховує дітей. Окрім того, останнім часом результати політики гендерної рівності, зміни на ринку праці, економічна ситуація та ряд інших факторів призвели до того, що далеко не в кожній сім'ї чоловік здатен повністю її матеріально забезпечити. Досить типовою є ситуація, коли дружина заробляє більше, ніж чоловік і обов'язки по вихованню малолітніх дітей «вигідніше» покласти саме на нього. За певних життєвих обставин ці обов'язки можуть виконуватися й іншими особами. Це породжує необхідність посилення уваги до особливого правового регулювання праці не лише жінок, а й інших працівників з сімейними обов'язками.

Вітчизняне законодавство не дає визначення поняття «працівники з

сімейними обов'язками». Згідно ж міжнародних норм, до таких відносяться чоловіки і жінки, які мають сімейні обов'язки щодо дітей, які перебувають на їхньому утриманні, коли такі обов'язки обмежують їхні можливості підготовки, доступу, участі чи просування в економічній діяльності. Також до даної категорії відносяться чоловіки і жінки, які мають зобов'язання щодо інших найближчих родичів – членів їхньої сім'ї, котрі дійсно потребують їхнього догляду чи допомоги, якщо такі обов'язки обмежують їхні можливості підготовки, доступу, участі чи просування в економічній діяльності (ст. 1 Конвенції МОП про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156 [3] та ст. 1 Рекомендації МОП щодо рівних можливостей та рівного ставлення до працівників чоловіків і жінок: працівники із сімейними обов'язками № 165 [4]).

У проекті Трудового кодексу [5] є окрема ст. 284, яка має назву «Працівники із сімейними обов'язками», й має наступний зміст: «Працівниками із сімейними обов'язками визнаються мати, батько, усиновлювач, опікун, піклувальник, прийомні батьки, а в окремих випадках, передбачених цим Кодексом, – інший член сім'ї». Як бачимо, основний акцент робиться саме на осіб, що мають обов'язки щодо дітей. Про обов'язки працівників щодо інших членів сім'ї мова не йде. Невірним видається і відсилочний характер на «інші випадки, передбачені цим Кодексом», оскільки чіткість й однозначність понять є дуже важливим у правозастосуванні.

Що стосується доктринальних підходів до визначення категорії «працівники з сімейними обов'язками», то вони практично повторюють вищезгадані положення міжнародного права, хоча в дечому думки науковців різняться.

Так, А.О. Харитонова до працівників з сімейними обов'язками відносить працівників (чоловіків і жінок), які мають сімейні обов'язки щодо дітей, які перебувають на їх утриманні та до інших найближчих родичів – членів сім'ї, які потребують догляду чи допомоги (це можуть бути чоловік (дружина), батьки працівника, брати і сестри, а також внук) [6, с. 14].

На думку Ф.О. Дзгоевої працівниками з сімейними обов'язками є особи, пов'язані особистими немайновими і майновими правами та обов'язками, що витікають із шлюбу (юридичного або фактичного), рідства, свояцтва, усиновлення або іншої форми прийняття дітей на виховання в сім'ю [7, с. 21].

З точки зору Р.Л. Суняєвої до кола осіб, яких при правовому регулюванні праці варто визнавати особами з сімейними обов'язками, потрібно відносити батьків, усиновлювачів, опікунів й піклувальників, бабу, діда, інших родичів [8]. Як бачимо, в даному випадку науковець звужується лише до обов'язків щодо дітей й не бере до уваги обов'язки щодо інших членів сім'ї, які можуть потребувати догляду.

Окремі вчені виділяють ознаки, за якими працівника можна вважати «працівником із сімейними обов'язками». Це, по-перше, наявність неповнолітніх дітей і непрацездатних членів сім'ї, які потребують догляду і

допомоги і по-друге, обов'язок по забезпеченню життєдіяльності і всебічного фізичного і психічного розвитку неповнолітніх дітей і здійснення догляду та допомоги непрацездатним членам сім'ї [9, с. 89-94].

Фактично базуючись на цих ознаках, Л.П. Гарашенко пропонує визначати працівників із сімейними обов'язками, як «фізичних осіб, які перебувають у трудових відносинах та утримують, здійснюють догляд та виховують неповнолітніх дітей, а також мають обов'язки щодо утримання та здійснення догляду відносно інших членів сім'ї у випадку їх непрацездатності» [10, с. 327].

Погоджуючись в цілому з таким підходом, все ж таки останнє визначення хотілося б піддати критиці. Насамперед, недоцільним є вживання терміну «неповнолітніх дітей», оскільки відповідно до сімейного законодавства (ч. 1 ст. 6 Сімейного кодексу України та ст. 1 Закону України «Про охорону дитинства» від 26 квітня 2001 р. № 2402-III) правовий статус дитини має особа до досягнення нею повноліття. Тобто з юридичної точки зору особа після 18 років дитиною не є. Певні зауваження викликає і вживання терміну «непрацездатність», оскільки непрацездатною особа може бути з різних причин: внаслідок хвороби, інвалідності, вагітності, за віком тощо. Однак не завжди, будучи непрацездатною, така особа потребує стороннього догляду чи утримання.

На нашу думку, на рівні закону (Кодексу законів про працю чи Трудового кодексу) потрібно закріпити загальне визначення поняття «працівники з сімейними обов'язками» наступним чином: «це працівники, які мають обов'язки по вихованню й утриманню дитини відповідно до сімейного чи іншого законодавства (батьки, усиновлювачі, опікуни, піклувальники); інші родичі дитини, які фактично здійснюють догляд за нею, у випадках, прямо передбачених законом; працівники, які мають обов'язки щодо інших членів своєї сім'ї, які потребують у встановлених випадках догляду чи допомоги». Далі ми вже можемо говорити про конкретизацію кількості дітей, їх віку, ступеня необхідної допомоги іншим членам сім'ї тощо у відповідних нормах трудового законодавства при встановленні тих чи інших особливостей правового регулювання трудових відносин.

На даний час Кодекс законів про працю не оперує терміном «працівник з сімейними обов'язками», вживаючи поняття «жінка, що має дітей», «батько дитини», «опікуни (піклувальники)», «прийомні батьки».

Саме про жінку, що має дітей, йдеться в ст. 51 Кодексу законів про працю (щодо встановлення скороченої тривалості робочого часу), ст. 55 (щодо заборони роботи в нічний час), ст. 63 (щодо заборони залучення до надурочних робіт), ст. 176 (щодо заборони залучення вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років, до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні й направлення їх у відрядження), ст. 177 (щодо обмеження залучення жінок, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів, до надурочних робіт і направлення їх у відрядження), ст. 178 (щодо переведення на легшу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років), ст. 182 (щодо

відпусток жінкам, які усиновили дітей), ст. 184 (щодо гарантій при прийнятті на роботу і заборони звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей), ст. 185 (щодо надання вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей віком до чотирнадцяти років, путівок до санаторіїв та будинків відпочинку і подання їм матеріальної допомоги) та ін.

Натомість відповідно до в ст. 186-1 гарантії, встановлені статтями 56, 176, 177, частинами третьою – восьмою статті 179, статтями 181, 182, 182-1, 184, 185, 186 Кодексу законів про працю, поширюються також на батьків, які виховують дітей без матері (в тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також на опікунів (піклувальників), прийомних батьків.

Відмітимо, що ст. 186-1 Кодекс законів про працю був доповнений лише в 1991 році (Законом УРСР «Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході республіки до ринкової економіки» від 20 березня 1991 р. № 871-XII). Даний нормативний акт передбачав поширення гарантій наданих жінкам, що мають дітей, на батьків, які виховують дітей без матері (в тому числі і в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також на опікунів (піклувальників). Розширення кола цих осіб категорією «прийомні батьки» відбулося лише в 2010 році, після внесення до ст. 186-1 Кодексу законів про працю відповідних змін Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо встановлення соціальних гарантій прийомним батькам» від 10 березня 2010 р. № 1959-VI.

При цьому в правовій науці висувуються пропозиції щодо ще більшого розширення кола осіб, зазначених в ст. 186-1 Кодексу законів про працю, вітчизном й фактичним вихователем [11, с. 282-287].

Щодо проекту Трудового кодексу України, то в ньому вживається окрім терміна «працівники з сімейними обов'язками» інший – «особи з сімейними обов'язками». На різне термінологічне позначення однієї й тієї ж категорії працівників звертала увагу Л. П. Гаращенко, пропонуючи застосовувати один термін для закріплення правових гарантій саме для працівників з сімейними обов'язками [10, с. 327]. Не дивлячись на те, що науковець досліджувала проект Трудового кодексу від 4 грудня 2007 р. № 1108 [12] й з того часу документ неодноразово переглядався і доопрацьовувався, на даний час цей недолік в останньому проекті Трудового кодексу [5] так і не усунуто. В низці правових норм цього документу: ч. 4 ст. 11, ст. 21, ст. 47, ст. 73, ч. 2 ст. 82, ч. 2 ст. 102, ч. 1 ст. 128, ч. 2, 3 ст. 129, ч. 3 ст. 140, ст. 166, ч. 2 ст. 168, ч. 2 ст. 181, ст. 198, ст. 199, ч. 3 ст. 248, ч. 3 ст. 254, ст. 284, ст. 290 вживається поняття «працівники з сімейними обов'язками». А от в ч. 2 ст. 182 (щодо надання щорічної трудової відпустки за бажанням працівника у зручний для нього час), та ч. 2 ст. 195 (щодо права на відпуску без збереження заробітної плати для догляду за дитиною, яка потребує домашнього догляду) йдеться мова вже про «осіб з сімейними обов'язками».

Спробуємо визначити, який же термін має застосовуватися в Трудовому кодексі. Спершу відмітимо, що тлумачний словник під особою

розуміє «певну людину, індивіда» [13, с. 345]. У теорії права під «особою» розуміють «конкретну людину, що характеризується тільки її притаманним стійким комплексом індивідуальних якостей біологічного і соціального характеру» [14, с. 63], «людину, яка має історично зумовлений ступінь розвитку, користується правами, що надаються суспільством, та виконує обов'язки, які ним покладаються» [15, с. 243]. Як бачимо, з правової точки зору особа є не просто людиною, а носієм певних прав і обов'язків. Вид та обсяг останніх є визначальними для правового статусу особи. У нашому випадку – для правового статусу працівника.

У свою чергу працівником є «особа, яка працює на підприємстві, в організації, установі та виконує обов'язки або функції згідно з трудовим договором (контрактом)» (ст. 1 Закону України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. № 2694-XII, ст. 1 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР), «фізична особа, яка вступила у трудові відносини з роботодавцем на підставі трудового договору» (ст. 20 проекту Трудового кодексу).

Враховуючи мету, завдання й сферу дії як Кодексу законів про працю, так і Трудового кодексу, вживання дуже широкого поняття «особи з сімейними обов'язками» є невірним і недоцільним. Абсолютно вірним є застосування терміну «працівники з сімейними обов'язками», що має бути враховано в подальшій законотворчій діяльності нашої країни.

Список літератури:

1. Прилипко С.М. Трудове право України : підруч. ; 4-е вид., перероб. і доп. / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – Х. : Вид-во «ФІНН», 2011. – 800 с.
2. Кодекс законов о труде. С алфавитным указанием. – 2-е офиц. изд. – Х. : Юрид. изд-во Наркомюста УССР, 1924. – 61 с.
3. Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок : трудящі із сімейними обов'язками : Конвенція Міжнародної організації праці № 156 : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.rada.gov.ua.
4. Про рівні можливості та рівне ставлення до працівників чоловіків і жінок: працівники із сімейними обов'язками : Рекомендація Міжнародної організації праці № 165 : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.rada.gov.ua.
5. Проект Трудового кодексу України від 22 квітня 2013 р. № 2902 : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.rada.gov.ua.
6. Харитоновна А.О. Работники с семейными обязанностями: дифференциация правового регулирования как средство обеспечения международным трудовым и российским трудовым правом равных возможностей : автореф. дисс. на соискание уч. степени канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / А. О. Харитоновна. – Пермь, 2003. – 24 с.
7. Дзгоева Ф.О. Правовое регулирование лиц с семейными обязанностями / Ф.О. Дзгоева. – М. : ТК Велби, изд-во Проспект, 2003. – 96 с.
8. Суняева Р.Л. Правовое регулирование труда женщин и лиц с семейными обязанностями / Р. Л. Суняева : [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.garant-e.ru>
9. Слугина Н.П. Работники с семейными обязанностями как специальные субъекты трудового права / Н.П. Слугина // Трудовое право. – 2006.

– № 10(80). – С. 89–94.

10. Гаращенко Л.П. Працівники з сімейними обов'язками: поняття та юридичні гарантії у проекті Трудового кодексу / Л.П. Гаращенко // Правова держава. – Вип. 21. – С. 323–329.

11. Пожарова О.В. Особливості правового регулювання праці осіб з сімейними обов'язками / О.В. Пожарова // Актуальні проблеми держави і права. – 2011. – Вип. 57. – С. 282–287.

12. Проект Трудового кодексу України від 4 грудня 2007 р. № 1108 : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.rada.gov.ua.

13. Івченко А.О. Тлумачний словник української мови / А.О. Івченко. – Х. : Фоліо, 2008. – 540 с.

14. Кельман М.С. Загальна теорія держави і права : підруч. / М.С. Кельман, О.Г. Мурашин. – К. : Кондор, 2006. – 477 с.

15. Теорія держави і права : Академічний курс : підруч. / ред. О.В. Зайчук, Н. М. Оніщенко. – К. : Юрінком Інтер, 2006. – 688 с.

В работе исследуются подходы к определению понятия «работники с семейными обязанностями». Анализируется состояние законодательного закрепления данной категории работников. Определяются перспективы развития законодательства в этом направлении.

Работник, семейные обязанности, права, Трудовой кодекс, правовое регулирование.

The article is dedicated to the study of approaches to the definition of the notion of «employees with family obligations» within the theory of labor right and within the legislation of Ukraine, and to identification of perspectives of the legislation developing in this direction.

Employees, family obligations, rights, Labor Code, the legal regulation.