

Правовая помощь

Вопрос. При направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также при расторжении трудового договора для лиц с семейными обязанностями Трудовой кодекс РФ устанавливает ряд гарантий. Кто относится к этой категории работников?

Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних" предписано, что при рассмотрении споров, связанных с применением законодательства, регулирующего труд лиц с семейными обязанностями, следует исходить из того, что:

– к лицам с семейными обязанностями может быть отнесен 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 в иных ситуациях.

Однако стоит отметить, что приведенный перечень не является исчерпывающим. К лицам с семейными обязанностями и к лицам, воспитывающим детей без матери, с учетом конкретных обстоятельств, могут быть отнесены и иные лица. Поэтому руководителям учреждений рекомендуется подходить к вопросам предоставления данных гарантий предельно внимательно и индивидуально, с учетом конкретных обстоятельств. Более того и ТК РФ расширяет круг этих лиц. Например, по смыслу ст.ст.264, 287 ТК РФ гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством, распространяются на отцов и других лиц, воспитывающих детей без матери, а также на лиц, работающих по совместительству.

Вопрос. В учреждении планируется проведение мероприятий по сокращению численности или штата работников. Согласно ст.261 ТК РФ не допускается увольнение по инициативе работодателя, в т.ч. по сокращению, одинокой матери, воспитывающей малолетнего ребенка (в возрасте до четырнадцати лет). Каких женщин следует относить к одиноким матерям?

Тем же Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N1 разъяснено, что к одиноким матерям может быть отнесена женщина, являющаяся единственным лицом, фактически осуществляющим родительские обязанности по воспитанию и развитию своих детей (родных или усыновленных), то есть воспитывающая их без отца, в частности, в случаях, когда:

- отец ребенка умер,
- отец ребенка лишен родительских прав,
- отец ребенка ограничен в родительских правах,
- отец ребенка признан безвестно отсутствующим,
- отец ребенка недееспособен (ограниченно дееспособен),
- отец ребенка по состоянию здоровья не может лично воспитывать и содержать ребенка,
- отец ребенка отбывает наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы,
- отец ребенка уклоняется от воспитания детей или от защиты их прав и интересов,
- в иных ситуациях.

Таким образом, в решении кадровых вопросов, связанных с расторжением трудовых договоров по данному основанию, следует, также учитывать все обстоятельства семейного положения женщин.