

**Л. П. ГАРАЩЕНКО,**  
кандидат юридичних наук

## **ПРАЦІВНИКИ З СІМЕЙНИМИ ОБОВ'ЯЗКАМИ: ПОНЯТТЯ ТА ЮРИДИЧНІ ГАРАНТІЇ У ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ**

*В статті досліджуються поняття та юридичні гарантії працівників з сімейними обов'язками у проекті Трудового кодексу України. На основі міжнародних актів, аналізу проекту Трудового кодексу, законодавства України та існуючих наукових досліджень з цього питання запропоновано визначення поняття «працівники з сімейними обов'язками», конкретизовані гарантії для цих працівників, а саме – у сфері робочого часу, відпусток, випробувального строку, атестації тощо.*

**Ключові слова:** працівники з сімейними обов'язками, проект Трудового кодексу, непрацездатні особи, сім'я.

*В статье исследуются понятие и юридические гарантии работников с семейными обязанностями в проекте Трудового кодекса Украины. Руководствуясь международными*

ми актами, аналізують проект Трудового кодексу України і суцільно наукові дослідження по цьому вопросу, определено понятие «работники с семейными обязанностями», конкретизированы гарантии для этих работников, а именно – в сфере рабочего времени, отпусков, испытательного срока, аттестации и др.

**Ключевые слова:** работники с семейными обязанностями, проект Трудового кодекса, нетрудоспособные лица, семья.

*The article is devoted to research of the definition and legal guarantees of workers with family responsibilities in the draft Labour code of Ukraine.*

*Following international acts, analysing the draft Labour code of Ukraine, the legislation of Ukraine and existing scientific researches on this issue, definition of «workers with family responsibilities» is determined, guarantees for these workers are specified, namely – in the field of working hours, vacations, trial period, attestation and other.*

**Keywords:** workers with family responsibilities, the draft Labour code of Ukraine, disabled persons, family.

Перспектива прийняття Трудового кодексу України викликає необхідність звернення юристів та науковців до питання удосконалення галузевого понятійного апарату. Робота в цьому напрямку, на нашу думку, має бути зорієнтована на уточненні вже існуючих понять, запровадження нової термінології, для відображення нових правових явищ та відмова від старої термінології, яка не відповідає реаліям сьогодення та не несе спеціального правового навантаження.

Про важливість правових дефініцій неодноразово вказували науковці, як зарубіжні вчені<sup>1</sup>, так і українські. Дефініції є вагомим частиним понятійним інструментарієм системи законодавства, яка сприяє її формальній визначеності. Поряд з іншими приписами, вони виконують завдання тлумачення понять, що створені законодавцем, і повинні знайти оптимальні форми закріплення у мові сучасного українського законодавства. Пошук та апробація таких форм є одним з актуальних завдань правової науки<sup>2</sup>.

У проекті Трудового кодексу України (далі – Проект ТК) акумульовано норми не тільки чинних законів, які після набрання його чинності втратять юридичну силу, але й знайшли своє місце суттєво нові норми та правові дефініції, які чинним Кодексом законів про працю України не врегульовані. Зокрема, мова йде про таку категорію працівників, як «особи з сімейними обов'язками».

Питанню правового регулювання праці та захисту трудових прав працівників з сімейними обов'язками присвячено цілу низку наукових праць, переважно російських авторів. Серед них Дзгоева Ф. О., Кисельов І. Я., Москвичева Т. М., Слугіна Н. П., Харитоновна А. О. та інші. Серед низки важливих питань, які піднімають дослідники, в тому числі, визначення поняття «працівники з сімейними обов'язками», його ознак та змісту, конкретизація кола осіб, які перебувають на утриманні працівників (тобто входять до складу сім'ї), які перебувають у трудових відносинах з підприємством, установою, організацією та потребують додаткових гарантій для успішного поєднання виконання ними трудової функції та сімейних обов'язків.

Так, Н. П. Слугіна вважає поняття «працівники з сімейними обов'язками» видовим відносно поняття «працівник» і називає ряд його суттєвих ознак:

1) наявність неповнолітніх дітей і непрацездатних членів сім'ї, які потребують догляду і допомоги; 2) обов'язок по забезпеченню життєдіяльності і всебічного фізичного і психічного розвитку неповнолітніх дітей і здійснення догляду та допомоги непрацездатним членам сім'ї<sup>3</sup>.

Харитонова А.О. 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. Тобто в першу чергу, мова йде саме про обов'язок щодо дітей. Сімейні обов'язки щодо повнолітніх членів сім'ї приймаються до уваги у разі їх непрацездатності, потреби в догляді або допомозі. До таких членів сім'ї Харитонова А.О. відносить найближчих родичів-членів сім'ї: чоловік (дружина), батьки працівника, брати і сестри, а також внук<sup>4</sup>.

Дзгоева Ф.О. називає коло осіб, які об'єднані єдиним терміном «сім'я» - подружжя (чоловік, дружина), батьки (мати, батько, усиновителі), особи, що замінюють батьків (опікуни, піклувальники, прийомні батьки), діти, батьки подружжя (баба, дід), вітчим, мачуха, фактичні вихователі. Науковець, виходячи із теоретико-правового аналізу спеціальної літератури та російського законодавства визначає осіб з сімейними обов'язками, як осіб пов'язаних 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<sup>5</sup>.

Таким чином, досліджуючи поняття «працівники з сімейними обов'язками» та визначення кола осіб, на яких ці обов'язки мають поширюватися, автори одностайні щодо: неповнолітніх дітей та непрацездатних членів сім'ї. У питанні конкретизації інших близьких родичів, які потребують догляду та допомоги та об'єднані єдиним терміном «сім'я» позиції авторів відрізняються.

Термін «працівники з сімейними обов'язками» (Workers with Family Responsibilities), вперше згадується в Конвенції МОП № 156 «Про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками»<sup>6</sup>, яка ратифікована Законом України від 22 жовтня 1999 року<sup>7</sup>. Згадана Конвенція прийнята з метою реалізації норм Конвенції Організації Об'єднаних Націй 1979 р. «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок»<sup>8</sup>. Положення Конвенції №156 набули детального розвитку у Рекомендації №165 «Про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками».

Конвенція і Рекомендація визначають коло працівників з сімейними обов'язками:

- чоловіки і жінки, які мають сімейні обов'язки щодо дітей, які перебувають на їхньому утриманні;
- чоловіки і жінки, які мають зобов'язання щодо інших найближчих родичів – членів їхньої сім'ї, котрі дійсно потребують на їхній догляд чи допомогу.

Поняття «дитина, що перебуває на утриманні» та «інший найближчий родич – член сім'ї», який дійсно потребує допомоги, згідно Конвенції, визначаються в кожній країні у національному законодавстві.

Відповідно до статті 3 Сімейного кодексу України<sup>9</sup> сім'я є первинним та основним осередком суспільства. Сім'ю складають особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки. Сім'я створюється на підставі шлюбу, кровного споріднення, усиновлення, а також на інших підставах, не заборонених законом і таких, що не суперечать моральним засадам суспільства.

Сім'я може бути створена шляхом укладення шлюбу особами, які досягли шлюбного віку (за винятком випадків, передбачених ч.2 ст.23 Сімейного кодексу); сім'ю може створити особа, яка народила дитину, незалежно від віку; кожна особа має право на проживання в сім'ї; кожна особа має право на повагу до свого сімейного життя (ст.4 Сімейного кодексу).

Сімейний кодекс України встановлює перелік суб'єктів сімейних правовідносин. В першу чергу - це подружжя (чоловік і жінка), які перебувають у зареєстрованому у державному органі реєстрації актів громадянського стану шлюбі. Крім того, у випадках передбачених сімейним законодавством, суб'єктами сімейних правовідносин можуть бути особи, які спільно проживають і перебувають у фактичних шлюбних відносинах, тобто які проживають однієї сім'єю, але не перебувають у шлюбі (ст.74 СК). Вказані особи стають учасниками сімейних правовідносин і тоді, коли один з них отримує право на утримання згідно ст.91 СК.

У сімейному законодавстві визначено також поняття «непрацездатна особа» та «особа, яка потребує матеріальної допомоги». Визначення цих понять дає чітке уявлення, які саме особи можуть потребувати догляду з боку працівника, що перебуває в трудових відносинах.

Згідно ст.75 СК непрацездатним вважається той із подружжя, який досяг пенсійного віку, встановленого законом, або є інвалідом I, II чи III групи. До тих, що потребують матеріальної допомоги віднесено осіб, якщо заробітна плата, пенсія, доходи від використання його майна, інші доходи не забезпечують йому прожиткового мінімуму, встановленого законом.

Отже, виходячи з положень міжнародних нормативно-правових актів та законодавства України, до працівників з сімейними обов'язками слід віднести осіб пов'язаних між собою особистими немайновими та майновими правами і обов'язками, які виникають внаслідок укладення шлюбу, рідства, факту усиновлення чи іншої форми прийняття дітей у сім'ю на виховання.

Звертаючись до проекту Трудового кодексу України, а саме до статті 284 глави першої книги четвертої «працівниками із сімейними обов'язками визнаються мати, батько, опікун, піклувальник, а в окремих випадках, передбачених цим Кодексом, - інший член сім'ї».

На наш погляд, у проекті Трудового кодексу не потрібно давати детальний перелік осіб, які перебувають у родинних, сімейних відносинах між особою, оскільки це сфера сімейного права та Сімейного кодексу України. Крім того, перелік осіб, які можуть підпадати під категорію «інший член сім'ї», може бути надто широким, тому, на практиці, пільги і гарантії у сфері трудового права мають поширюватись на працівників з сімейними обов'язками за умови виникнення реальної необхідності у цієї особи щодо здійснення догляду за членом сім'ї чи близьким родичем.

Слід звернути увагу на деякі неточності та неузгодженість окремих норм проекту ТК, які потребують єдиного визначення та розуміння, єдиного підходу у конкретизації гарантій трудових прав цим працівникам. В першу чергу це стосується різного термінологічного позначення однієї й тієї ж категорії працівників у окремих статтях проекту. Так, неодноразово мова йде про осіб з сімейними обов'язками. Зокрема, у п.п.4,5 ст.182, п.2 ст.195 та у п.3 статті 199 вживається термін «особи з сімейними обов'язками», а у п.11 цієї ж статті та статті 198 йдеться про «працівників з сімейними обов'язками». На наш погляд, доцільніше застосовувати один термін для закріплення правових гарантій саме для працівників з сімейними обов'язками, про що вже було зроблено висновки вище. Така позиція є більш прийнятною і з точки зору норм міжнародного права.

З урахуванням зазначеного, у проекті ТК доцільно визначити правову дефініцію «працівники з сімейними обов'язками» – це фізичні особи, 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.

Крім статті 284 проекту ТК, яка потребує удосконалення з точки зору формування правової дефініції, наступні статті, а саме: ст. 286 – закріплює гарантії при прийнятті на роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей; ст. 287 – норми щодо переведення на легшу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років; ст. 288 – обмеження залучення жінок до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні, дні державних і релігійних свят; ст.289 – перерви для годування дитини та ст. 290 – закріплює особливості правового регулювання праці інших працівників із сімейними обов'язками. Таким чином, складається враження, що працівниками з сімейними обов'язками є виключно жінки, оскільки переважна більшість статей глави першої книги четвертої проекту ТК містить гарантії саме для жінок. Дійсно, національне законодавство, не без безумовного впливу радянського законодавства, базується на принципі надання пільг і переваг переважно жінкам, тобто акцентується увага на особливому захисті жінок, в тому числі і при реалізації ними свого конституційного права на працю.

Така позиція сьогодні є, безумовно, дискримінаційною щодо чоловіків, які мають сімейні обов'язки та обов'язки щодо утримання і виховання дітей нарівні з жінками та є такою, що суперечить нормам МОП, зокрема, Конвенції № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять від 25 червня 1958 р., Конвенції №156 про працівників з сімейними обов'язками від 23 червня 1981 р. та Рекомендації № 165 щодо рівних можливостей та рівного ставлення до працівників чоловіків і жінок: працівники із сімейними обов'язками від 3 червня 1981 р. Звичайно, мова не йде про необхідність залучення жінок до шкідливих та важких умов праці, адже норми трудового права спрямовані на захист та охорону праці жінок у зв'язку з фізіологічними особливостями та захисту прав жінки-матері. Йдеться про можливість успішно поєднувати виконання трудової функції та сімейних обов'язків і чоловіками також. У трудовому законодавстві вже зроблено таку спробу. Підтвердженням цього є норми За-

кону України «Про відпустки» починаючи з 17 до 20 статей включно, які дають право і чоловіку отримати відпустку по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, а також додаткову відпустку працівникам, які мають дітей (ст. 19 вказаного Закону). Тому, і проект ТК має враховувати сімейні обов'язки не тільки жінки, але й чоловіка – батька дитини. Наприклад, норма ст. 288, якою встановлено обмеження залучення жінок до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні, дні державних і релігійних свят могла б бути конкретизована – тобто, категорична заборона залучення до вказаних робіт, на нашу думку, має стосуватися вагітних жінок та жінок у перші шість місяців після народження дитини, це безумовно. Але можна навести приклади, коли й чоловіки мають всі підстави для таких гарантій, зокрема, чоловік, який виховує дитину без матері, або батько дитини, у випадку, коли мати перебуває у відраженні тощо. Крім того, один із членів сім'ї, батько або мати, можуть скористатися такими гарантіями за їх згодою, за умови, що обидва працюють.

Необхідно звернути увагу на те, що перелік закріплених гарантій не обмежується лише четвертою книгою проекту ТК. Ці гарантії, крім того, розпорошені і по інших главах законопроекту. Зокрема, це стаття 35, 47, 73, 102, 128, 129, 133, 198 та інші. Так, у ст. 35 проекту ТК, де мова йде про квоту робочих місць на працевлаштування осіб, які потребують соціального захисту – пункти 2 і 3 стосуються саме працівників з сімейними обов'язками. Однак ці два пункти конкретизують, які саме працівники наділені таким правом. Зокрема, це вагітні жінки, особи із сімейними обов'язками, які мають дітей віком до шести років; одинокі матері і батьки, які мають дітей віком до п'ятнадцяти років або дитину-інваліда чи інваліда з дитинства незалежно від віку.

Вагітним жінкам та працівникам із сімейними обов'язками, які мають дітей віком до трьох років не встановлюється, крім того, випробувальний строк (ст.47 проекту). Відповідно до ст.73 проекту не підлягають атестації вагітні жінки, працівники з сімейними обов'язками, які мають дітей віком до трьох років або дитину-інваліда. Працівники з сімейними обов'язками користуються переважним правом на залишення на роботі при проведенні скорочення. Але за умови наявності в них двох і більше утриманців (ст.102 проекту ТК).

Нормами проекту ТК закріплено ряд гарантій щодо робочого часу (ст. 133, 140) та відпусток (ст. 128, 198, 199 та ін.). З питань робочого часу – це встановлення неповного робочого часу та залучення до роботи в нічний час лише за письмовою згодою працівників із сімейними обов'язками, які мають дітей віком до п'ятнадцяти років, дитину-інваліда чи здійснюють відповідно до медичного висновку догляд за хворим членом сім'ї.

Щодо відпусток працівникам з сімейними обов'язками, норми чинного законодавства у проекті ТК збережено з деяким уточненням. Так, стаття 198 відображає зміст ст. 19 Закону України «Про відпустки», до якої були внесені зміни відповідно до Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України з питань соціального захисту багатодітних сімей»<sup>10</sup> та закріплює право на соціальну відпустку працівникам із сімейними обов'язками, які мають дітей тривалістю 10 календарних днів без урахування днів державних і релігійних свят. За наявності декількох підстав для надання відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.

Три пункти статті 199 проекту, у якій закріплено право працівника на відпустку без збереження заробітної плати, стосуються працівників з сімейними обов'язками. Пунктом 1 закріплено право на таку відпустку цим особам, за умови, якщо вони мають двох і більше дітей віком до п'ятнадцяти років або дитину-інваліда, – тривалістю до 14 календарних днів протягом робочого року. Пунктом 3 ст.199 – за умови, якщо дитина потребує домашнього догляду – тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більше ніж до досягнення дитиною шестирічного віку та за пунктом 8 – для догляду за хворим, рідним по крові або по шлюбу, який за медичним висновком потребує постійного стороннього догляду, – тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більше 30 календарних днів.

Таким чином, необхідно відмітити як безумовний, позитивний крок у напрямку удосконалення трудового законодавства та приведення його у відповідність до міжнародних норм – виділення окремої категорії працівників – із сімейними обов'язками у проекті Трудового кодексу та закріплення цілої низки гарантій для цих осіб. Це сприятиме, в подальшому, успішному поєднанню сімейних та професійних обов'язків працівників, з урахуванням поданих автором, пропозицій.

**1.** *Головина С. Ю.* Проблема выбора терминов для обозначения понятий в трудовом праве // Правоведение. – 2000. – № 5. – С. 49–59. **2.** *Подорожна Т. С.* Законодавчі дефініції: поняття, структура, функції: Дис. ... канд. наук: 12.00.01. – 2009. **3.** *Слугина Н. П.* Правовая защита работников с семейными обязанностями в сфере труда и социального обеспечения: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 – Трудовое право; Право социального обеспечения. – М., 2007. – 22 с. **4.** *Харитонова А. О.* Работники с семейными обязанностями: Дифференциация правового регулирования как средство обеспечения международным трудовым и российским трудовым правом равных возможностей: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: Специальность 12.00.05 – Трудовое право; Право социального обеспечения. – Пермь, 2003. – 24 с. **5.** *Дзгоева Ф. О.* Правовое регулирование труда лиц с семейными обязанностями, – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2003. – С. 21. **6.** Международная организация труда: Конвенции и Рекомендации (1919–1990). – Т. 2. – С. 1957. **7.** Закон України від 22 жовтня 1999 року «Про ратифікацію конвенції Міжнародної організації праці № 156 про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – №51. – Ст.452. **8.** Международная защита прав и свобод человека: Сб. документов. – М., 1990. – С. 108. **9.** Сімейний кодекс України // Відомості Верховної Ради України. – 2002. – № 21-22. – Ст. 135. **10.** Відомості Верховної Ради України. – 2009. – № 39. – Ст. 550.