

4. Рихтхофен, фон В. Инспекция труда: введение в профессию [Электронный ресурс] / В. фон Рихтхофен // Междунар. бюро труда. – Режим доступа: [//www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/genericdocument/wcms_305864.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/genericdocument/wcms_305864.pdf). – Дата доступа: 29.09.2017.

ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ОТПУСКА ПО УХОДУ ЗА РЕБЕНКОМ ДО ДОСТИЖЕНИЯ ИМ ВОЗРАСТА ТРЕХ ЛЕТ: НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ПРАВОПРИМЕНЕНИЯ

Мотина Е.В.

*доцент кафедры гражданского процесса и трудового права
юридического факультета Белорусского государственного университета,
кандидат юридических наук, доцент*

Гендерная политика Республики Беларусь, первоначально направленная только на женщин, с течением времени изменилась. В настоящий момент в нее входят вопросы репродуктивного здоровья, гендерного образования, просвещения и ряд др. Согласно Национальному плану действий по обеспечению гендерного равенства на 2017–2020 гг. [1] должен быть проведен мониторинг законодательства на предмет его соответствия принципу запрета дискриминации. Также предусматривается расширение гарантий, работающих в связи с обязанностями по воспитанию детей. В данном документе впервые можно увидеть основы семейно-дружественного подхода (family-friendly approach), который предполагает создание таких условий труда, которые учитывают интересы семьи, позволяют совмещать родительские и профессиональные роли. Данный подход частично получил закрепление и в Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее – ТК), где одним из критериев дифференциации правового регулирования труда выступает не только пол, но и гендер. Поэтому субъектами дифференциации являются как женщины, так и работники с семейными обязанностями (глава 19 ТК). В частности, обратим внимание на ст. 185 ТК, согласно которой отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет предоставляется по усмотрению семьи работающим отцу или другому родственнику, члену семьи ребенка в случае выхода матери ребенка на работу (службу), учебу (при получении профессионально-технического, среднего специального, высшего или послевузовского образования в дневной форме получения образования), прохождения подготовки в клинической ординатуре в очной форме, а также если она является индивидуальным предпринимателем, нотариусом, адвокатом, творческим работником, лицом, осуществляющим ремесленную деятельность, деятельность в сфере агротуризма (за исключением лиц, приостановивших соответствующую

деятельность в порядке, установленном законодательством). В случае установления опеки над ребенком отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет предоставляется работающему опекуну (независимо от пола). Аналогичное нормативное положение содержится и в ст. 271 ТК, устанавливающей гарантии отцам, другим родственникам ребенка, опекунам (попечителям). Практика применения данных прогрессивных норм выявила следующие обстоятельства. Как прямо следует из приведенной формулировки, решение вопроса о том, кто из родственников будет выполнять функции по уходу за ребенком при предоставлении рассматриваемого отпуска, является прерогативой самой семьи. Ни наниматель, ни суд при рассмотрении спора об отказе в предоставлении такого отпуска не должны оценивать степень родства и совместное проживание родственника с родителями ребенка. Характерно, что Конституционный Суд Республики Беларусь в своем Решении № Р-627/2011 от 4 октября 2011 г. «О некоторых вопросах правового регулирования предоставления отпуска по уходу за ребенком» подчеркнул, что выбор конкретного лица, которое будет фактически осуществлять уход за ребенком и реализовывать в таком случае свое право на социальный отпуск и получение государственного пособия, определяется в соответствии со ст. 271 ТК по усмотрению семьи, исходя из интересов семьи в целях обеспечения заботы о детях, создания надлежащих условий для их развития и воспитания и выполнения тем самым возложенных на семью конституционных обязанностей. Перечень указанных лиц ограничивается только фактом родственных связей, но не понятием близкого родства. Если речь идет о предоставлении отпуска по уходу за ребенком другому родственнику, члену семьи ребенка, то необходимо лишь проверить, не предоставляется ли такой отпуск матери или отцу ребенка.

Предоставление отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет является обязанностью нанимателя, что вытекает из систематического толкования ст. 185 и ст. 271 ТК. Правом на такой отпуск, как указывалось выше, обладают и отцы. Однако в ст. 4 Закона Республики Беларусь «О статусе военнослужащих» указано, что «социальные права и гарантии, связанные с охраной материнства и детства, установленные для женщин-матерей, распространяются на отцов-военнослужащих, воспитывающих детей без матери (в связи с ее смертью, лишением родительских прав, длительным – более месяца пребыванием в организации здравоохранения и другим причинам), а также в случаях, когда мать не может осуществлять уход за ребенком в связи с инвалидностью I группы либо болезнью, препятствующей осуществлению ею ухода за ребенком, подтвержденной медицинским заключением в порядке, установленном законодательством». Данная норма, как представляется, не соответствует принципу гендерного равенства и подлежит пересмотру с точки зрения соблюдения законодательства о запрете

дискриминации (в частности, ст. 14 ТК). Следует обратить внимание, что отказ нанимателя предоставить работающему отцу отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет на практике связан с устойчивыми гендерными стереотипами, согласно которым воспитание детей – исключительно женское занятие [3].

Предоставление отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет матери (отцу ребенка вместо матери, опекуну) является юридическим фактом, наличие которого гарантирует указанным субъектам установление срока трудового контракта не менее чем до окончания рассматриваемого отпуска. Такая норма предусмотрена в п. 2 Указа Президента Республики Беларусь от 12 апреля 2000 г. № 180 «О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29» (далее – Указ № 180). Несмотря на то, что предметом регулирования норм ст. 185 ТК и п. 2 данного Указа являются разные общественные отношения, эти нормы объединены общим социальным началом: предоставить дополнительные гарантии работникам с семейными обязанностями. Поэтому, основываясь на принципе справедливости и запрета дискриминации, полагаем, что данную гарантию следует распространить и на других родственников, членов семьи ребенка, реализовавших право на отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет на основании ст. ст. 185, 271 ТК. Предлагаем расширить круг рассматриваемых субъектов посредством внесения изменений п. 2 Указа № 180.

Отметим, что в настоящее время рассматривается возможность введения еще одного вида социального отпуска, предназначенного исключительно для отцов при рождении ребенка. Предполагается, что при желании работника наниматель будет обязан предоставить отцовский отпуск сроком до 14 дней в первые полгода после рождения ребенка. При этом закрепление отцовского отпуска не будет так называемым двойным регулированием одних и тех же социальных отношений. Отцовский отпуск и отпуск по уходу за ребенком до трех лет преследуют сходные, но не тождественные цели. Отпуск по уходу за ребенком отец может реализовать только в случае выхода матери на работу. Отцовский отпуск будет предоставляться при рождении ребенка в первые полгода. Цели такого отпуска обширны и не ограничиваются только помощью семье. Они включают в себя установление более тесных социальных связей между родителями и детьми, а в долгосрочной перспективе – изменение социальных стереотипов и снижение уровня дискриминации женщин при приеме на работу, поскольку наниматель будет осведомлен о возможности мужчин уйти в социальный отпуск такого рода.

Таким образом, сделаем следующие выводы.

При применении норм ст. ст. 185, 271 ТК следует исходить из буквального толкования, не допуская использования на практике таких оценочных

категорий, как степень родства и совместное проживание родственника с родителем ребенка. Предоставление отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет является обязанностью нанимателя.

Правом на такой отпуск обладают и отцы. Поэтому необходимо устранить дискриминационный характер нормы ст. 4 Закона Республики Беларусь «О статусе военнослужащих».

Гарантию продления срока контракта до окончания отпуска по уходу за ребенком, содержащуюся в Указе № 180, целесообразно распространить и на других родственников, членов семьи ребенка, реализовавших право на отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет на основании ст. ст. 185, 271 ТК.

Список цитированных источников:

1. Об утверждении Национального плана действий по обеспечению гендерного равенства в Беларуси на 2017–2020 годы [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 17 февр. 2017 г., № 149 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

2. ТОП–5 причин для дискриминации на рынке труда Беларуси [Электронный ресурс] // Центр по продвижению прав женщин «Ее права». – Режим доступа: <http://www.eeprava.by/2017/02/workdiscrimination/>. – Дата доступа: 19.09.2017.

ПЕРЕГОВОРЫ КАК СПОСОБ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ

Нихайчик О.Л.

*старший преподаватель кафедры гражданского процесса
и трудового права юридического факультета
Белорусского государственного университета*

Субъективное право на защиту выражается в том, что каждый субъект трудового права может использовать любые способы защиты своих прав и законных интересов, которые не запрещены законом. Законодательство и правоприменительная практика выработали достаточное количество способов и средств защиты трудовых прав, но актуальность данной темы не вызывает сомнения ввиду ее исключительной значимости. Государству посредством правовых норм необходимо, с одной стороны, обеспечить надлежащую защиту трудовых прав и законных интересов работника как более слабой стороны трудового правоотношения, а с другой стороны, соблюсти баланс сил между работниками и нанимателями. Взаимная защита трудовых прав сторон трудового договора является одной из задач Трудового кодекса Республики Беларусь, закрепленной в ст. 2.