

ОСОБЕННОСТИ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ОТПУСКА ПО УХОДУ ЗА РЕБЕНКОМ В ВОЗРАСТЕ ДО ТРЕХ ЛЕТ

П. В. Башкова

Научный руководитель: И. А. Шарапа, доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин, кандидат юридических наук, доцент

Отпуск по уходу за ребенком в возрасте до трех лет (далее – отпуск по уходу за ребенком) в белорусском законодательстве в значительной степени регулируется ст. 185 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК). Данная статья закрепляет отпуск по уходу за детьми как право работника, а не обязанность, которое он может реализовать в независимости от стажа работы. В то же время – это обязанность нанимателя предоставить работнику данный отпуск по его желанию.

Круг лиц, который может воспользоваться правом на отпуск по уходу за ребенком, исходя из анализа ст. 185 ТК, можно поделить на три группы: 1) женщины, которые родили ребенка после отпуска по беременности и родам; 2) опекуны и усыновители; 3) отцы или другие родственники, члены семьи ребенка.

Первой категорией лиц являются матери. Если работающая женщина родила ребенка, то на основании ч. 1 ст. 185 ТК ей предоставляет право на отпуск по уходу за ребенком в любой момент после окончания отпуска по беременности и родам. Но на данный момент возникают ситуации, в которых работающие женщины, в частности дистанционные работники, не реализуют свое право на отпуск по беременности и родам и остаются осуществлять трудовую деятельность. Это возникает по причине финансовой выгоды, так как пособие по беременности и родам меньше привычной заработной платы. А в случае с дистанционными работами, наниматель может даже и не знать о беременности работницы. Но в таких ситуациях возникает вопрос о том, может ли работница не реализовывать свой отпуск по беременности и родам и в дальнейшем воспользоваться отпуском по уходу за ребенком, если его предоставление для женщины связано с окончанием отпуска по беременности и родам.

Исходя из анализа ст. 184 ТК, порядок предоставления отпуска по беременности и родам остается не до конца раскрыт. Норма не предусматривает ни права, в качестве желания (заявления, письменного согласия) работницы, ни обязанности предоставить листок нетрудоспособности, который обязательно выдается при становлении на медицинский учет беременным женщинам. Поэтому могут встречаться случаи, когда работница не предоставила листок о нетрудоспособности или вообще не стала на учет по беременности, тогда отпуск по беременности и родам не реализован. И тут возникает проблема, что существует императивная норма о том, что отпуск по уходу за детьми предоставляется

только после отпуска по беременности и родам. На практике такие случаи имеются, и пробелы в законодательстве приводят к невозможности в дальнейшем воспользоваться отпуском по уходу за ребенком. В Российской Федерации данный вопрос урегулирован следующим образом. В ст. 255 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) определено, что отпуск по беременности и родам предоставляется женщинам по их заявлению и на основании выданного листка нетрудоспособности. Таким образом, российское законодательство определило отпуск по беременности и родам как право, а не обязанность женщин. В связи с этим, ст. 256 ТК РФ так же установила предоставление отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщине по ее заявлению. Тем самым, отвязав отпуск по уходу за ребенком от отпуска по беременности и родам. На примере ТК РФ для разрешения данных вопросов можно внести дополнения в ст. 184 ТК: «Женщинам предоставляется отпуск по беременности и родам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности продолжительностью 126 календарных дней (в случаях осложненных родов, в том числе рождения двоих и более детей, – 140 календарных дней)». А в ч. 1 ст. 185 ТК исключить привязку возможности реализации отпуска по уходу за ребенком к окончанию отпуска по беременности и родам, то есть изложить норму следующим образом: «Работающим женщинам независимо от трудового стажа по их желанию наниматель обязан предоставить отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет».

Целью отпуска по уходу за ребенком является забота о ребенке и его воспитание, поэтому он не распространяется на суррогатных матерей. Из подобных ситуаций и вытекает вторая категория лиц – усыновители и опекуны. В соответствии с ч. 3 ст. 185 ТК, в случае установления опеки над ребенком, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет предоставляется работающему опекуну. Такие уже условия предоставляются работнику усыновившего (удочерившего) ребенка в возрасте до трех лет (ст. 266 ТК).

Сложнее обстоят дела с третьей категорией, к которой по ч. 2 ст. 185 ТК относят отца, близких родственников или членов семьи. Данным лицам может быть предоставлен отпуск по уходу за ребенком в двух случаях. В первом случае, когда мать не может осуществлять уход за ребенком в связи с инвалидностью I группы либо болезнью, препятствующей осуществлению ею ухода за ребенком, подтвержденной заключением врачебно-консультационной комиссии. Во втором случае для реализации права на отпуск по уходу за ребенком иными лицами должен соблюдаться ряд условий.

Во-первых, лицо, которому предоставляется отпуск должно являться отцом ребенка, другим родственником, членом семьи или мачехой.

Во-вторых, обязателен выход матери на работу или иную указанную законодательством деятельность. То есть, чтобы иные лица могли

реализовать право на отпуск по уходу за ребенком, мать ребенка на территории Республики Беларусь должна: – выйти на работу (службу); – выйти на учебу (при получении профессионально-технического, среднего специального, высшего или послевузовского образования в дневной форме получения образования); – проходить подготовку в клинической ординатуре в очной форме; – являться нотариусом, осуществляющим нотариальную деятельность в нотариальном бюро; – являться индивидуальным предпринимателем, творческим работником, физическим лицом, осуществляющим ремесленную деятельность, деятельность по оказанию услуг в сфере агротуризма.

В-третьих, иные лица, которые планируют реализовать право на отпуск по уходу за ребенком должны фактически (непосредственно) осуществлять уход за ребенком. Законодательство Республики Беларусь не устанавливает каких-либо требований относительно того, чтобы лицо, обладающее правом ухаживать за ребенком, обязательно проживало с ним в одном жилом помещении и было в нем зарегистрировано. Как указывает М.А. Наумчик, на практике такие лица могут жить даже в разных населенных пунктах, но при назначении пособия по уходу за ребенком факт недействительности ухода может быть проверен комиссией, которая назначает пособие [1]. На основании п. 7 Положения о комиссии по назначению государственных пособий семьям, воспитывающих детей, и пособий по временной нетрудоспособности, утвержденного Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28 июня 2013 г. № 569 «О мерах по реализации Закона Республики Беларусь «О государственных пособиях семьям, воспитывающим детей» комиссия обладает правом получать при необходимости подтверждение о проживании ребенка в семье, осуществлении ухода за ним на основании дополнительных сведений, в том числе акта обследования.

В решении Конституционного Суда Республики Беларусь от 4 октября 2011 г. № Р-627/2011 «О некоторых вопросах правового регулирования предоставления отпуска по уходу за ребенком» обращено внимание на то, 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 с трудовым законодательством по усмотрению семьи, исходя из ее интересов, в целях обеспечения заботы о детях, создания надлежащих условий для их развития и воспитания, и выполнения тем самым возложенных на семью конституционных обязанностей. То есть еще одним ключевым фактором при предоставлении отпуска по уходу за ребенком отцам, иным родственникам и членам семьи является решение об этом самой семьи.

При этом отцы и иные лица, которые уходят в отпуск по уходу за детьми, обладают все теми же гарантиями, что и матери. Им так же назначается и выплачивается ежемесячное государственное пособие по государственному социальному страхованию, а период отпуска по уходу за

ребенком до достижения им возраста трех лет включается в стаж работы. Но имеется гарантия, закрепленная ст. 261-5 ТК, только для матерей, отцов и опекунов – наниматель с согласия работника обязан продлить срок действия контракта либо заключить новый контракт на срок не менее, чем до окончания отпуска по уходу за ребенком. По причине того, что отпуск по уходу за ребенком могут реализовать большой круг лиц, предлагаем внести изменение в ч. 3 ст. 261-5 ТК и предусмотреть гарантии при заключении и продлении срока действия контракта для всех категорий лиц, которые находятся в отпуске по уходу за ребенком. То есть изложить норму следующим образом: «Наниматель с согласия работника обязан продлить срок действия контракта либо заключить новый контракт:

1) с работающей женщиной, находящейся в отпуске по беременности и родам, матерью (отцом ребенка, иным родственником, членом семьи вместо матери, опекуном), находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, – на срок не менее чем до окончания указанных отпусков».

Таким образом, можно сделать вывод, что регулирование отпуска по уходу за ребенком в белорусском законодательстве о труде обладает преимуществами социальной направленности в силу широкого круга лиц, которые могут воспользоваться данным отпуском. Такие предписания, в первую очередь, направлены на реализацию права защиты института семьи и детства. При этом нормы ТК, по нашему мнению, требуют конкретных дополнений, описанных выше.

Список использованных источников:

1. Наумчик, М.А. Предоставление отпуска по уходу за ребенком отцу / М.А. Наумчик // Кадровая служба. – № 4. – 2018. – С. 41–48.