

УДК 342.415 © Ю.А. Новикова¹, Е.В. Милкина², Ю.А. Слепухин³,
Н.Е. Коваленко⁴, 2025

UDC 342.415 © Yu.A. Novikova¹, E.V. Milkina², Yu.A. Slepukhin³,
N.E. Kovalenko⁴, 2025

¹ ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный университет
имени И.Т. Трубилина», 350044, г. Краснодар, Россия,

² ИТУ РТУ МИРЭА, 119454, г. Москва, Россия

³ ВГУЮ (РПА Минюста России), 117638, г. Москва, Россия

⁴ ФГБОУ ВО «Алтайский государственный университет»,
656049, г. Барнаул, Россия

✉ e-mail: novik16@mail.ru

¹ Kuban State Agrarian University named after I.T. Trubilin,
Krasnodar, 350044, Russian Federation

² MIREA – Russian Technological University,
Moscow, 119454, Russian Federation

³ Bailiff Service of Russian Law Academy of the Russian Federation, Ministry
of Justice, Moscow, 117638, Russian Federation

⁴ Altai State University, Barnaul, 656049, Russian Federation
✉ e-mail: novik16@mail.ru

Распространение на иных лиц – работников угольной промышленности гарантий, предусмотренных Трудовым кодексом РФ для матерей

Extension to other persons – workers in the coal industry of guarantees provided
for mothers by the Labor code of the Russian Federation

DOI: <http://dx.doi.org/10.18796/0041-5790-2025-5-132-136>

НОВИКОВА Ю.А.

Канд. юрид. наук, доцент,
доцент кафедры земельного, трудового
и экологического права
ФГБОУ ВО «Кубанский государственный
аграрный университет имени И.Т. Трубилина»,
350044, г. Краснодар, Россия,
e-mail: novik16@mail.ru

МИЛКИНА Е.В.

Канд. юрид. наук,
доцент кафедры Гуманитарных и
социальных наук ИТУ РТУ МИРЭА,
119454, г. Москва, Россия

СЛЕПУХИН Ю.А.

Старший преподаватель
кафедры гражданского процесса,
публично-правовой деятельности
и организации службы судебных приставов
ВГУЮ (РПА Минюста России),
117638, г. Москва, Россия

Интересы различных субъектов могут не совпадать и зачастую не совпадают, поставить знак равенства между потребностями, ценностями и нуждами работника и работодателя нельзя. Более того, столкновение интересов может иметься и у отдельно взятого гражданина, например, конфликт интересов родителя и работника, потребность в профессиональном росте и в воспитании детей. Последнее, как известно, не только право, но и обязанность родителя. В этой связи действующее законодательство должно способствовать достижению баланса интересов, что, в конечном счете, отвечает интересам самого государства. В настоящей статье на основании анализа норм трудового и семейного законодательства РФ делается вывод о случаях, когда отец и иные лица могут использовать льготы и гарантии, установленные действующим законодательством для матерей; отмечаются характер и сущность данных гарантий, перечисляются проблемы, возникающие при применении в отношении отцов норм о гарантиях, и предлагаются пути их разрешения.
Ключевые слова: гарантии, льготы, отцы, воспитывающие детей без матери, трудовые отношения, дифференциация правового регулирования.

Для цитирования: Распространение на иных лиц – работников угольной промышленности гарантий, предусмотренных Трудовым кодексом РФ для матерей / Ю.А. Новикова, Е.В. Милкина, Ю.А. Слепухин и др. // Уголь. 2025;(5):132-136. DOI: 10.18796/0041-5790-2025-5-132-136.

Abstract

The interests of various entities may and often do not coincide, it is impossible to put an equal sign between the needs, values and requirements of the employee and the employer. Moreover, a clash of interests may also exist for an individual citizen, for example, a conflict of interests between a parent and an employee, the need for professional growth and raising children. The latter, as is known, is not only the right, but also the responsibility of a parent. In this regard, the current legislation should contribute to achieving a balance of interests, which, ultimately, meets the interests of the state itself. In this article, based on the analysis of the norms of labor and family legislation of the Russian Federation, a conclusion is made about cases when a father and other persons can use the benefits and guarantees established by the current legislation for mothers; the nature and essence of these guarantees are noted, the problems arising when applying the rules on guarantees to fathers are listed, and ways to resolve them are proposed.

Keywords

Guarantees, benefits, fathers raising children without a mother, labor relations, differentiation of legal regulation.

For citation

Novikova Yu.A., Milkina E.V., Slepukhin Yu.A., Kovalenko N.E. Extension to other persons – workers in the coal industry of guarantees provided for mothers by the Labor code of the Russian Federation. *Ugol'*. 2025;(5): 132-136. (In Russ.). DOI: 10.18796/0041-5790-2025-5-132-136.

КОВАЛЕНКО Н.Е.

Аспирант юридического института,
младший научный сотрудник ФГБОУ ВО
«Алтайский государственный университет»,
656049, г. Барнаул, Россия,
e-mail: kovalenkorub5@gmail.com

ВВЕДЕНИЕ

Нормы трудового законодательства, касающиеся женщин и лиц с семейными обязанностями, могут быть разделены на две группы. В первую входят нормы, направленные на защиту женского организма от негативного воздействия производственных факторов, вторую группу образуют нормы, обеспечивающие создание условий для ухода за детьми и другими членами семьи, нуждающимися в постоянном уходе [1]. Ко второй группе норм относится ст. 264 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ).

В статье 264 ТК РФ в качестве общего правила, действующего и в отношении работников угольной промышленности, закреплено, что гарантии и льготы, которые предусмотрены для женщины в связи с материнством, распространяются также на три категории лиц: отца, воспитывающего ребенка без матери; опекуна; попечителя [2].

В первую очередь льготы признаются за отцом, который занимается воспитанием ребенка без участия матери, и лишь в случае его отсутствия или неисполнения (ненадлежащего) исполнения им обязанностей родителя льготы и гарантии распространяются на опекуна (попечителя). Опекуны и попечители назначаются детям, оставшимся без попечения родителей, поэтому их включение в перечень неслучайно.

Как справедливо отмечает Н.Н. Тарусина, законодатель в рассматриваемой норме права, как и в иных нормах различной отраслевой принадлежности, избегает использовать термин «одиноким отец», заменяя его изложенным выше словосочетанием [3].

На возникающий вопрос о том, какого отца считать воспитывающим ребенка без матери, ответа в ТК РФ не имеется. Пленум Верховного Суда РФ таковыми признает отцов в случае смерти матери, лишения ее родительских прав, ограничения в родительских правах, признания безвестно отсутствующей, недееспособной (ограниченно дееспособной); если мать по состоянию здоровья не может лично воспитывать и содержать ребенка; отбывает наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы; уклоняется от воспитания детей или от защиты их прав и интересов либо отказалась взять своего

ребенка из образовательной организации, медицинской организации, организации, оказывающей социальные услуги, или аналогичной организации [4].

Перечень изложенных Пленумом Верховного Суда РФ ситуаций в большей его части, совпадает с перечнем обстоятельств, которые в соответствии с Семейным кодексом РФ (ст. 121) свидетельствуют об отсутствии родительского попечения [5]. Различия в перечнях заключаются в том, что законодатель дополнительно указал в качестве подобных обстоятельств длительное отсутствие родителей, создание в результате деяний родителей условий, представляющих угрозу жизни или здоровью детей или препятствующих их нормальному воспитанию и развитию. Законодатель в Семейном кодексе РФ не упомянул ограничение в дееспособности, признание безвестно отсутствующим и отбывание наказания.

Вместе с тем следует учитывать, что оба перечня сформулированы как открытые, а потому данное различие принципиального значения не имеет.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

Думается, что длительное отсутствие матери (до признания ее безвестно отсутствующей) должно служить основанием для признания отца лицом, воспитывающим ребенка без матери. Так, безвестно отсутствующим гражданин может быть признан, если в течение года по месту жительства нет сведений о месте пребывания (ст. 42 ГК РФ) [6]. Один год – длительный срок в контексте воспитания ребенка, забота о котором носит постоянный характер, поэтому и до признания безвестно отсутствующей матери за отцом такого ребенка должно признаваться право на обозначенные льготы и гарантии, если мать исчезла, не занимается воспитанием ребенка в течение нескольких месяцев.

Стоит отметить, что изложенные в перечне обстоятельства являются неоднородными, часть из них подтверждается теми доказательствами, которые закреплены в законе. В числе этих обстоятельств: признание матери недееспособной, безвестно отсутствующей, ограничение в дееспособности, лишение родительских прав или ограничение родительских прав, которые подтверждаются вступившими в законную силу решениями судов. Факт смерти доказывается соответствующим свидетельством. Представив копию судебного решения или свидетельство о смерти, отец, безусловно, подтвердит отсутствие воспитания ребенка матерью.

Иные обстоятельства не имеют четко закрепленного в законе способа подтверждения. В этой связи не исключается возникновение споров между работником, являющимся отцом, и работодателем, отказавшим в предоставлении льгот, закрепленных законом именно для матери. Судебная практика подтверждает данное предположение.

По одному из дел отец детей, требуя признать увольнение по сокращению штата незаконным, ссылался на то, что только он занимается воспитанием детей, представив документы из медицинской и образовательной организаций. Однако суд указал на то, что данные факты свиде-

тельствуют лишь о том, что отец надлежащим образом исполняет родительские обязанности, а не о том, что от их исполнения уклоняется мать детей. Также суд обратил внимание на отсутствие документов из органов опеки и попечительства об уклонении матери от выполнения обязанностей, на неустановление отношения органа опеки и попечительства к заявленным требованиям [7].

Что касается собственно гарантий и льгот, то интерес вызывает следующее. Семейное законодательство (ст. 61 СК РФ) устанавливает равенство прав и обязанностей родителей, то есть презюмируется, что отец и мать в равной степени несут обязанности по воспитанию детей, заботе о них. Однако это равенство, декларируемое в СК РФ, в нормах трудового законодательства не находит своего отражения. Если обратиться к ТК РФ, то становится очевидным признание особого статуса за матерью, то есть законодатель исходит из того, что именно она в большей степени несет обязанности по воспитанию детей, а потому ей предоставляются гарантии и льготы. В зарубежной литературе отмечается, что именно женщины по-прежнему гораздо чаще, чем мужчины, используют отпуск по уходу за детьми, то есть несут основную нагрузку по воспитанию детей [8].

Для предоставления льгот, обусловленных семейными обязанностями, женщине не требуется обращаться с заявлением об их предоставлении, они предоставляются автоматически, работодателю лишь необходимо знать о наличии у женщины детей. В силу ст. 264 ТК РФ указанные в ней лица по объему гарантий не приравниваются к женщинам, а имеют право на те льготы, которые установлены для женщины, являющейся матерью, воспитывающей ребенка (детей). Соответственно, те гарантии и льготы, которые установлены для беременной женщины, на лиц, указанных в ст. 264 ТК РФ распространяться не могут.

Суть данных льгот в основном сводится к уменьшению продолжительности рабочего времени и (или) к недопустимости его увеличения. В некоторых нормах ТК РФ возраст ребенка указан («до трех лет», «до четырнадцати лет», «до полутора лет» (ст. 70, 93, 96, 99, 113, 256 ТК РФ)), а в некоторых нормах возраст не оговаривается (ст. 179 ТК РФ).

Прослеживается очевидная тенденция – чем меньше возраст ребенка, тем больший объем льгот предусмотрен для матери. В логичности этого подхода законодателя сомневаться не приходится, поскольку общеизвестно и очевидно, что лишь в процессе взросления ребенка постепенно уменьшается объективная необходимость в уходе и контроле за ним со стороны родителей.

Закрепление данных гарантий и льгот свидетельствует о социальной (защитной) функции трудового права. Наличие подобной функции у трудового права различных государств отмечается учеными [9].

Наделение подобными льготами не является проявлением дискриминации, поскольку действующее законодательство допускает предоставление преимуществ, этому вопросу посвящена ст. 3 ТК РФ, в которой, в частности, упомянуты лица, нуждающиеся в особой защите, а также интересы государства (предоставление рассма-

триваемых льгот отвечает государственной политике, направленной на стимулирование рождаемости). Что касается лиц, нуждающихся в особой защите, то под ними, как правило, подразумевают инвалидов [10], однако не только инвалиды могут быть отнесены к подобным лицам, учитывая, что законодатель в ст. 3 ТК РФ не конкретизировал лиц, имеющих право на особую защиту. Следует отметить, что принцип запрета дискриминации, о котором идет речь выше, находит свое отражение не только в российском законодательстве, но и, например, в трудовом законодательстве Казахстана [11].

Льготы, закрепленные как в нормативных правовых актах, так и в иных источниках трудового права, отражают существующую концепцию правового регулирования. Данная концепция получила название «совмещение работы и семейных обязанностей», на смену этой концепции в странах ЕС пришла концепция «баланса работы и частной жизни», в силу которой жизнь человека не сводится к работе и исполнению семейных обязанностей, должно учитываться право на досуг, повышение уровня образования, участие в жизни общества [12].

Характер изложенных выше конкретных гарантий позволяет утверждать, что работодателю необходимо получить у работника не только сведения о наличии детей, но и о дате рождения детей, дабы правильно применить нормы трудового законодательства о гарантиях и льготах в связи с материнством, предоставить ту гарантию (льготу), которая причитается с учетом возраста ребенка.

ТК РФ не наделяет работодателя обязанностью перед предоставлением льгот и гарантий проверять, не лишена ли женщина родительских прав в отношении детей, не уклоняется ли от воспитания детей. Введение подобной обязанности сложно было бы признать соответствующим целям и задачам трудового законодательства и роли работодателя. Фактически по обозначенному вопросу действует принцип презумпции добросовестности, в силу которого при предоставлении сведений о детях женщина рассматривается в качестве родителя, надлежащим образом выполняющего обязанности в отношении своего ребенка.

Не исключается ситуация, когда работодателю становится известно о неисполнении женщиной обязанностей по воспитанию детей. Например, родители работают в одной организации или у одного предпринимателя, отец, воспитывающий ребенка без матери, может представить доказательство данного обстоятельства, например, вступившее в законную силу решение суда о лишении матери родительских прав, и тогда у работодателя будет информация, в силу которой гарантии и льготы должны быть предоставлены отцу. Либо работодателю, как и прочим лицам, проживающим в небольшом по численности населенном пункте, известно об изъятии ребенка у матери органом опеки и попечительства.

Однако может ли работодатель отказать в гарантиях в описанных ситуациях матери? ТК РФ подобный вопрос не урегулирован, однако из системного толкования норм действующего законодательства можно сделать вывод, что лишение родительских прав в семейных правоотношениях порождает лишение прав, обусловленных ста-

тусом родителя, и в правоотношениях иной отраслевой принадлежности. Важно, чтобы у работодателя имелись доказательства лишения родительских прав.

Что касается изъятия ребенка у матери органом опеки и попечительства, то подобное обстоятельство само по себе не свидетельствует об утрате прав родителя, однако в ситуации, когда ребенок передается отцу, последний должен рассматриваться в качестве воспитывающего ребенка без матери и имеет право на льготы и гарантии, предусмотренные для матерей.

Статья 264 ТК РФ, распространившая льготы матерей на иных лиц, упомянутых выше, сформулирована таким образом, что часть этих гарантий и льгот прямо перечислена, в их числе, например, ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ. Помимо непосредственно обозначенных отмечены также «гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами». То есть в данной статье имеется ссылка на льготы и гарантии, которые закреплены в определенных источниках права – законах и нормативных правовых актах.

Однако, как известно, нормы трудового права и, соответственно, гарантии и льготы, могут содержаться в актах социального партнерства, локальных нормативных актах, которые статьей 5 ТК РФ не отнесены к нормативным правовым актам.

Буквальное толкование ст. 5 и 264 ТК РФ позволяет сделать вывод о нераспространении на отцов (опекунов, попечителей) тех дополнительных льгот, гарантий, что предусмотрены для матерей в коллективном договоре, соглашении или локальном нормативном акте.

Вместе с тем в действующем трудовом законодательстве нет запрета на включение в акты социального партнерства и локальные нормативные акты положения о распространении льгот, причитающихся матери, на иных лиц. Поэтому стороны социального партнерства или работодатель могут внести такого рода положения соответственно в акты социального партнерства или локальный нормативный акт.

Изложенные рассуждения не являются приемлемыми в отношении трудового договора, который может предусматривать дополнительное льготное регулирование для женщины в связи с материнством, поскольку трудовой договор, будучи соглашением между конкретными работником и работодателем, не является источником трудового права и определяет права, обязанности именно для сторон этого договора, а не иных лиц.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, несмотря на указанное в семейном законодательстве равенство прав и обязанностей родителей, льготы и гарантии в связи с наличием детей предоставляются трудовым законодательством в первую очередь женщине, а отец ребенка имеет право на льготы и гарантии, признаваемые за матерью, лишь в случаях, когда последняя по своей воле или в силу объективных препятствий не занимается воспитанием детей. Перечень данных случаев является открытым, и некоторые

из перечисленных ситуаций требуют особой оценки. Для работников угольной промышленности специальное правовое регулирование по рассмотренным вопросам не предусмотрено.

Список литературы • References

1. Лютов Н.Л., Черных Н.В. Трудовое право в условиях больших вызовов: монография. М.: ООО «Проспект», 2023. 176 с.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с изм. и доп.). URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?from=464875-0&req=doc&rnd=6a5L6A&base=LAW&n=493279#WfzovYURXu96gexB> (дата обращения: 15.04.2025).
3. Тарусина Н.Н. Одинокое материнство как социально-правовое явление // Журнал российского права. 2022. Т. 26. № 7. С. 68-84. Tarusina N.N. Single Motherhood as a Social and Legal Phenomenon. *Zhurnal rossijskogo prava*. 2022;26(7): 68-84. (In Russ.).
4. О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1. Рос. газ. 2014. 07 февраля.
5. Семейный кодекс РФ от 29.12.1995 № 223-ФЗ (с изм. и доп.). URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?from=389166-515&req=doc&rnd=6a5L6A&base=LAW&n=491403#wzXpvYUiyPnRSzmN2> (дата обращения: 15.04.2025).
6. Гражданский кодекс РФ (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (с изм. и доп.) URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&rnd=6a5L6A&base=LAW&n=482692&cacheid=53F543F6BD6CFAB9815EDFA8D27813C1&mode=rubr#ijUovYU43HtFisLS> (дата обращения: 15.04.2025).
7. Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 15.05.2023 № 88-14543/2023 URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=KSOJ001&n=128731&cacheid=0723E35E6838F13EEE899CBB9F83C5EB&mode=spus&rnd=6a5L6A#Oq9pvYUWmCR4tQaB4> (дата обращения: 15.04.2025).
8. Oliveira A., De la Corte-Rodriguez M., Lütz F. The new Directive on Work-Life Balance: Towards a New Paradigm of Family Care and Equality? *European Law Review*. 2020;45(3):295-323. Available at: https://www.ucg.ac.me/skladiste/blog_609402/objava_92340/fajlovi/2020%20June%20_%20The%20new%20Directive%20on%20work_life%20%20balance%20_%20ELRev.pdf (accessed 15.04.2025).
9. Томашевский К.Л. Некоторые тенденции и проблемы нормотворчества в сфере трудовых отношений в Беларуси. В кн.: Современные проблемы юридической науки и практики в условиях глобализации общественных отношений: Сборник научных статей. Гродно: Гродненский государственный университет имени Янки Купалы, 2022. С. 97-100.
10. Kovalenko E.V., Rozentsvaig A.I., Bakhteeva E.I. et al. The development of remote workers with disability for entrepreneurship system. *Journal of Entrepreneurship Education*. 2020;23(1).
11. Нурмагамбетов А.М., Жумабаева А.Б. Дискриминация в сфере труда и обязанности сторон трудовых и непосредственно связанных с ними отношений // Вестник Института законодательства и правовой информации Республики Казахстан. 2024. № 1. С. 98-105. Nurmagambetov A.M., Zhumabaeva A.B. Discrimination in the field of labor and responsibilities of the parties to labor and directly related relations. *Vestnik Instituta zakonodatel'stva i pravovoj Informatsii Respubliki Kazakhstan*. 2024;(1):98-105. (In Russ.).
12. Лебедева Я.И. Правовые подходы Европейского союза к обеспечению баланса работы и частной жизни // Труды Института государства и права Российской академии наук. 2023. Т. 18. № 3. С. 223-252. Lebedeva Ya.I. Legal approaches of the European Union to ensuring work-life balance. *Trudy Instituta gosudarstva i prava Rossijskoj akademii nauk*. 2023;18(3):223-252. (In Russ.).

Authors Information

Novikova Yu.A. – PhD (Juridical), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Land, Labor and Environmental Law, Kuban State Agrarian University named after I.T. Trubilin, Krasnodar, 350044, Russian Federation, e-mail: novik16@mail.ru

Milkina E.V. – PhD (Juridical), Associate Professor of the Department of Humanities and Social Sciences, MIREA – Russian Technological University, Moscow, 119454, Russian Federation

Slepukhin Yu.A. – Senior Lecturer of the Department of Civil Procedure, Public Law Activity and Organization of the Bailiff Service of Russian Law Academy of the Russian Federation Ministry of Justice, Moscow, 117638, Russian Federation

Kovalenko N.E. – Graduate Student of Law Institute, Junior Research Fellow, Altai State University, Barnaul, 656049, Russian Federation, e-mail: kovalenkorub5@gmail.com

Информация о статье

Поступила в редакцию: 10.01.2025

Поступила после рецензирования: 16.04.2025

Принята к публикации: 26.04.2025

Paper info

Received January 10, 2025

Reviewed April 16, 2025

Accepted April 26, 2025