

КРУГЛЫЙ СТОЛ

НАУЧНОЕ НАСЛЕДИЕ Г.Б. ШИШКО: ГОСУДАРСТВЕННАЯ КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И ПРАВО

УДК 349.2

Апенюк А. Г.

(Национальный центр законодательства и правовых исследований Республики Беларусь)

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С ПРИЕМНЫМИ РОДИТЕЛЯМИ, РОДИТЕЛЯМИ-ВОСПИТАТЕЛЯМИ ПО ОСНОВАНИЯМ, ПРИЗНАВАЕМЫМ ДИСКРЕДИТИРУЮЩИМИ ОБСТОЯТЕЛЬСТВАМИ УВОЛЬНЕНИЯ

В работе рассмотрены некоторые проблемные аспекты расторжения трудового договора, заключаемого с приемными родителями, родителями-воспитателями, в случаях неисполнения без уважительных причин трудовых обязанностей, а также однократного грубого их нарушения. По результатам проведенного исследования автором сформулированы обоснованные теоретические выводы и практические рекомендации, направленные на повышение эффективности правового обеспечения труда профессиональных родителей.

Согласно законодательству о труде Республики Беларусь приемные родители и родители-воспитатели детского дома семейного типа, детской деревни (городка) относятся к категории педагогических работников. Специфика трудовой функции профессиональных родителей, включающая воспитательные, представительские обязанности, а также обязанности по удовлетворению основных жизненных потребностей, проживающих с ними детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, предопределяет высокий уровень ответственности, рисков и тех неблагоприятных последствий, которые могут наступить в случае ненадлежащего выполнения, нарушения приемными родителями, родителями-воспитателями трудовых обязанностей.

Следует учитывать, что профессиональный родительский труд является достаточно новой формой занятости, поэтому в работах отечественных ученых практически не исследовались особенности труда (включая прекращения трудового договора), рассматриваемой категории работников. В контексте вышеуказанного требуется дополнительное научное осмысление вопроса расторжения трудового договора с приемными родителями и родителями-воспитателями в соответствии с п. 6 (неисполнения без уважительных причин трудовых обязанностей работником, имеющим неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание) и п. 7 (однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, признаваемого таковым в соответствии с законодательными актами) ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) [1].

Применительно к рассматриваемому нами вопросу принципиальное значение имеет однозначность понимания трудовых обязанностей приемных родителей и родителей-воспитателей. Зачастую на практике трудовые споры возникают в силу недостаточной определенности трудовой функции.

Сложность в четком определении трудовых обязанностей приемных родителей и родителей-воспитателей заключается в том, что для организации профессионального семейного воспитания детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей используются две договорные формы опосредования таких отношений – трудовой договор и договор об условиях воспитания и содержания детей. На основании первого договора, на период части суток, отвечающий норме рабочих часов, установленных для профессиональных родителей, приемные родители и родители-воспитатели осуществляют воспитательные функции в статусе работника и выполняют обязанности, входящие в трудовую функцию. Оставшуюся часть времени они прибывают в качестве лиц, взявших на себя обязанности опекуна или попечителя и выполняют воспитательные функции уже на основании договора об условиях воспитания и содержания детей. При этом должностные обязанности приемных родителей, родителей-воспитателей, закрепленные в Выпуске 28 Единого квалификационного справочника должностей служащих (далее – Выпуск 28 ЕКСД) [2] и обязанности, предусмотренные в форме договора об условиях воспитания и содержания детей, имеет ряд схожих положений, что усложняет процесс их разграничения (например, обязанность обеспечивать получение ребенком необходимой медицинской помощи в соответствии с медицинскими рекомендациями и состоянием здоровья предусмотрена и в форме договора об условиях воспитания и содержания детей и в Выпуске 28 ЕКСД.)

Приведем пример из судебной практики [3]. Приемный родитель «А» был привлечен к дисциплинарной ответственности за ненадлежащее исполнение должностных обязанностей. Поводом для привлечения к ответственности стали докладная записка заведующего сектором социальной и воспитательной работы и постановление прокурора о возбуждении в отношении приемного родителя «А» дисциплинарного производства, составленных на основании информации УЗ «Центральная поликлиника», указывающей на ненадлежащее выполнение им должностных обязанностей приемного родителя. Как следует из указанных документов, по информации УЗ «Центральная поликлиника» 26 октября 2012 г. несовершеннолетний «Н» был осмотрен эндокринологом. По результатам осмотра были даны рекомендации и назначен контроль через 6 месяцев. После профилактических осмотров врачом-педиатром 30 сентября 2013 г. и 2 декабря 2014 г. была рекомендована консультация эндокринолога. Приемный родитель «А» обратилась к эндокринологу только 20 января 2015 г., при этом ребенку было рекомендовано обследование щитовидной железы, запись на обследование произведена на 7 апреля 2015 г. Приемный родитель «А» ребенка на обследование не привела и обратилась на прием в учреждение здравоохранения только 13 июля 2015 г.

Анализируя вышеизложенное, суд пришел к выводу, что приемный родитель «А» не организовал воспитаннику «Б» медицинские обследования и

лечение в соответствии с медицинскими показаниями, рекомендациями и состоянием здоровья ребенка, нарушил требования, предусмотренные ч. 1 ст. 157 Кодекса Республики Беларусь о браке и семье [4], п. 38 Положения о приемной семье [5], абз. 9 подп. 3.1 п. 3 договора об условиях воспитания и содержания детей, и обязанности, предусмотренные п. 3.14 должностной инструкции, и тем самым совершила дисциплинарный проступок.

Таким образом, вышеуказанный пример из судебной практики наглядно демонстрирует многосторонний характер трудовых обязанностей профессиональных родителей, требующий проведения более детального анализа при рассмотрении вопроса неисполнения без уважительных причин трудовых обязанностей.

В контексте рассматриваемых оснований увольнения приемных родителей и родителей-воспитателей по п. 6-7 ст. 42 ТК следует учитывать, что профессиональные родители заняты в нестандартных условиях. В трудовых отношениях по осуществлению профессионального родительского труда связь между работником и нанимателем ослаблена. Прежде всего, это проявляется в контексте удаленности рабочего места профессиональных родителей от места работы.

Ввиду вышеуказанного для обеспечения проверки надлежащего исполнения приемными родителями и родителями-воспитателями трудовых обязанностей создана специальная система контроля.

Так, в отношении приемных родителей и родителей-воспитателей детского дома семейного типа в специальных Положениях о приемной семье, детском доме семейного типа предусматривается, что управления (отделы) образования, (т. е. наниматель) или уполномоченные ими организации, имеют право осуществлять контроль и анализировать исполнение приемными родителями должностных обязанностей и обязанностей опекуна (попечителя). В качестве форм контроля могут применяться беседы с педагогами находящимися на воспитании детей, приемными родителями, родителями-воспитателями, воспитанниками, встречи, посещение приемной семьи или детского дома семейного типа на дому и др.

Относительно родителей-воспитателей детской деревни (городка) в специальном положении аналогичные нормы не предусмотрены, вместе с этим с учетом положений договора об условиях воспитания и содержания детей такие функции предоставлены руководителю соответствующей детской деревни (городка), который самостоятельно определяет формы и периодичность контроля.

С учетом выполнения приемными родителями и родителями-воспитателями трудовой функции вне места нахождения нанимателя и отсутствии иной реальной возможности по обеспечению постоянного контроля в течение рабочего времени посредством такого контроля наниматель может своевременно выявлять факты нарушений, что и происходит на практике. Так, например, приемный родитель «В» был уволен за прогул, факт которого был выявлен в ходе периодического контроля, осуществляемого нанимателем [6].

В контексте указанного мы бы хотели обратить внимание на еще один проблемный аспект, касающийся предоставления нанимателю доступа в жилое помещение, в рамках которого осуществляется выполнение трудовой функции. Так, при организации приемной семьи и в некоторых случаях детского дома семейного типа могут использоваться жилые помещения, находящиеся в собственности приемного родителя или родителя-воспитателя. При этом, согласно ст. 29 Конституции никто не имеет права без законного основания войти в жилище и иное законное владение гражданина против его воли [7]. Применительно к анализируемым нами трудовым отношениям, отсутствие у нанимателя доступа в жилое помещение профессионального родителя, свидетельствует о снижении реальной возможности осуществления эффективного контроля за соблюдением законодательства о труде. Вместе с этим, принимая во внимание императивный характер норм, устанавливающих обязательность проведения контроля за соблюдением как должностных, так и обязанностей опекуна (попечителя) вышеуказанная коллизия должна быть устранена. В данном случае не идет речь об ограничении конституционных прав таких работников. Как отмечает Е. В. Чичина «заключение трудового договора предусматривает встречное и добровольное волеизъявление сторон, наличие препятствия для установления необходимого элемента специальной трудовой правоспособности следует расценивать как отсутствие соглашения, которое влечет отказ в заключении трудового договора» [8, с. 98]. Поэтому мы полагаем, что в законодательстве о труде должен быть легитимирован доступ представителей нанимателя в жилое помещение профессионального родителя для контроля соблюдения им трудовых обязанностей. Такой доступ должен быть обеспечен в часы, приходящиеся на рабочее время приемного родителя и родителя-воспитателя.

В части увольнения приемных родителей и родителей-воспитателей за прогул (в том числе отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин необходимо учитывать следующее. Во-первых, при оценке совершения указанного проступка профессиональными родителями следует четко очерчивать границу рабочего времени. Режим труда и отдыха приемных родителей и родителей-воспитателей определяется в индивидуальном порядке. С учетом специфики труда данной категории работников, на период времени выходящего за пределы рабочего, профессиональные родители осуществляют обязанности по воспитанию детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей в качестве опекуна (попечителя). Поэтому при отсутствии на работе приемных родителей и родителей-воспитателей во внерабочее время, такое действие не будет подпадать под определение дисциплинарного проступка, в данном случае речь будет идти о нарушении обязанностей опекуна (попечителя) и тем самым будут наступать иные юридические последствия. Во-вторых, с учетом многоаспектности труда приемных родителей и родителей-воспитателей, необходимо учитывать, что некоторые из их обязанностей, входящих в трудовую функцию, предполагают их выполнение не на рабочем месте. Например, посещение учреждений здравоохранения в целях медицинского обследования воспитанников. Данная обязанность входит в

трудовую функцию, при этом выполняется не на рабочем месте. Поэтому следует учитывать, что в течение рабочего дня приемные родители и родители-воспитатели могут не находиться на рабочем месте, так как выполнение некоторых обязанностей, входящих в трудовую функцию, предполагает их осуществление вне рабочего места.

Таким образом, сделанные выше выводы, в контексте исследования вопроса увольнения по основаниям, предусмотренным п. 6-7 ст. 42 ТК, позволили выделить ключевые аспекты, которые должны учитываться применительно к родителям-воспитателям и приемным родителям:

– необходимость тщательной оценки трудовых обязанностей приемных родителей и родителей-воспитателей, разграничение их с обязанностями опекуна (попечителя);

– устранение пробела в части предоставления нанимателю доступа в жилое помещение, по которому профессиональный родитель совместно проживает с воспитанниками, для осуществления контроля за соблюдением работниками трудовых обязанностей.

Список использованной литературы:

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-3 : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 29.06.2023 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

2. Выпуск 28 Единого квалификационного справочника должностей служащих «Должности служащих, занятых в образовании» [Электронный ресурс] : постановление Министерства труда и социальной защиты Респ. Беларусь, 29 июля 2020 г., № 69: в ред. постановления Министерства труда и социальной защиты Респ. Беларусь от 24.02.2022 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

3. Определение судебной коллегии по гражданским делам областного суда от 2 июня 2016 г. [Электронный ресурс]: // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

4. Кодекс Республики Беларусь о браке и семье [Электронный ресурс] : 9 июля 1999 г., № 278-3 : принят Палатой представителей 3 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 24 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 17.07.2023 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

5. Положение о приемной семье [Электронный ресурс] : утв. постановлением Совета Министров Респ. Беларусь, 28 октября 1999 г., № 1678 : в ред. постановления Совета Министров Респ. Беларусь от 31.08.2022 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

6. Верните нас домой, пожалуйста! Из приемной семьи чиновники забрали сразу четырех девочек. За прогул родителей [Электронный ресурс] // Sirota.by. – Режим доступа: <http://sirota.by/novosti/374-vernite-nas-domoy-pozhaluysta-iz-priemnoy-semi-chinovniki-zabrali-srazu-chetyrekh-devochek-za-pr-ogul/>. – Дата доступа: 01.11.2023.

7. Конституция Республики Беларусь 1994 года (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 г., 17 октября 2004 г., 27 февраля 2022 г.) [Электронный ресурс] // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

8. Чичина, Е. В. Отдельные нестандартные формы занятости: правовой аспект: монография / Е. В. Чичина. – Минск : ИООО «Право и экономика», 2004. – 142 с.