ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА

НАТАЛИЯ ВАЛЕРЬЕВНА ЛЕТОВА

Институт государства и права Российской академии наук
119019, Российская Федерация, Москва, ул. Знаменка, д. 10

E-mail: letovanv@mail.ru

SPIN-код: 9786-0090

DOI: 10.35427/2073-4522-2021-16-2-letova

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ СЕМЬЯМ С ДЕТЬМИ: РАБОТА НА «УДАЛЕНКЕ» КАК СПОСОБ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ ЖЕНЩИН С ДЕТЬМИ

Аннотация. В настоящей статье рассмотрены вопросы об обеспечении охраны и защиты семей с детьми, лиц, совмещающих исполнение трудовых обязанностей с семейными, выявлена проблема отсутствия единого понятия в законодательстве Российской Федерации категории «лица с семейными обязанностями».

Автором определена междисциплинарная взаимообусловленность в процессе реализации норм трудового и семейного права, обозначены проблемы их взаимодействия на практике, предложены пути решения.

В статье проанализированы новые условия для работы на «удаленке», исследованы преимущества и недостатки такого формата взаимодействия работодателя и работника.

Ключевые слова: трудовое право; труд; конституционные гарантии на труд; право на охрану труда; защита права на труд; социальная политика государства; пандемия; социальные и трудовые гарантии; лица с семейными обязанностями; дети; семьи с детьми; удаленный режим работы; неполная занятость; международные стандарты труда; пособие на ребенка; отпуск по уходу за ребенком; выплаты на детей

NATALIA V. LETOVA

Institute of State and Law of the Russian Academy of Sciences
10 Znamenka str., Moscow 119019, Russian Federation

E-mail: letovanv@mail.ru

SPIN code: 9786-0090

SOCIAL GUARANTEES FOR FAMILIES WITH CHILDREN: "REMOTE WORK" AS A WAY TO PROTECT THE LABOR RIGHTS OF WOMEN WITH CHILDREN

Abstract. This article outlines the issues of ensuring the protection and protection of families with children, persons who combine the performance of work duties with family responsibilities, the problem of the absence of a single concept in the legislation of the Russian Federation of the category of "persons with family responsibilities" is identified.

The author defines interdisciplinary interdependence in the process of implementing the norms of labor and family law, identifies the problems of their interaction in practice, and proposes solutions.

The article analyzes new conditions for working at a "remote location", explores the advantages and disadvantages of this format of interaction between the employer and the employee.

Keywords: labor law; labor; constitutional guarantees for labor; the right to labor protection; protection of the right to labor; social policy of the state; pandemic; social and labor guarantees; persons with family responsibilities; children; families with children; remote mode of operation; underemployment; international labor standards; child allowance; holiday to care for a child; payments for children

На современном этапе развития нашей страны государство проводит социально ориентированную политику, в содержании которой вопросам охраны, защиты семей с детьми, предоставлению им комплексной помощи и поддержки уделено особое внимание. Фундаментальные изменения, которые были внесены в Основной закон нашей страны¹, направлены не только на конституционную защиту семьи, материнства, отцовства и детства², но и фактически ими определена модель предоставления самых разных социальных гарантий, направленных на создание условий в целях удовлетворения базовых потребностей семьи, основанной на традиционных семейных ценностях, в жилье, образовании и других сферах, необходимых для достойного и полноценного воспитания ребенка в семье³.

¹ Закон РФ о поправке к Конституции РФ от 14 марта 2020 г. № 1-ФКЗ «О совершенствовании регулирования отдельных вопросов организации и функционирования публичной власти» // СЗ РФ. 2020. № 11. Ст. 1416.

² См.: Крашенинников П.В., Бадулина Е.В. Поддержка института семьи: конституционные поправки // Семейное и жилищное право. 2020. № 4. С. 20, 21.

³ Сегодня порядок предоставления помощи семьям с детьми меняется, теперь при назначении социальных выплат учитывается статус семьи, возраст и число детей в семье, доходы семьи. Так, в частности, с 1 апреля 2021 г. изменился порядок

Особое отношение к семье, приоритетная защита прав и интересов членов семьи, предоставление самых разных мер поддержки определены в качестве ключевого направления не только в международных, но и в национальных нормативных актах Российской Федерации, которые посвящены вопросам реализации семейной политики⁴. Принимая во внимание положения Концепции государственной семейной политики в Российской Федерации на период до 2025 года (далее — Концепция)⁵, согласно которым государственная семейная политика представляет собой целостную систему принципов, задач и приоритетных мер, направленных на поддержку, укрепление и защиту семьи как фундаментальной основы российского общества, сохранение традиционных семейных ценностей, следует признать, что повышение роли семьи в жизни общества, повышение авторитета родительства в семье и обществе, профилактика и преодоление семейного неблагополучия, улучшение условий и повышение качества жизни семей имеют важное социальное значение для нашего государства⁶.

Фундаментальные положения, направленные на реализацию социальных гарантий многодетным семьям, семьям с детьми, обеспечение условий для достойного воспитания детей, сформулированы в ст. 7 Конституции РФ, содержание которой раскрывает социальную природу российского государства, ориентирует государственные органы, родителей, семьи на создание надлежащих (достойных) условий для воспитания подрастающего поколения, способствующих достижению такого уровня жизни, когда базовые потребности детей удовлет-

получения пособия на детей от трех до семи лет, его выплачивают малообеспеченным семьям. Теперь для назначения пособия будут учитывать наличие у родителей недвижимого и движимого имущества, процентов по вкладам и все возможные доходы. В зависимости от материальной обеспеченности помощь может составить 50, 75 или 100% прожиточного минимума ребенка по региону. Сумму пособия пересчитывают ежегодно. Она будет зависеть от того, изменится ли размер прожиточного минимума на детей.

⁴ См.: *Летова Н.В.* Основы защиты материнства, детства, семьи в свете новелл Конституции Российской Федерации // Пробелы в российском законодательстве. 2021. № 1. С. 35.

⁵ Распоряжение Правительства РФ от 25 августа 2014 г. № 1618-р «Об утверждении Концепции государственной семейной политики в Российской Федерации на период до 2025 года» // СЗ РФ. 2014. № 35. Ст. 4811.

⁶ См.: *Борисенков В.П., Гукаленко О.А.* Институт семьи и семейная политика в современной России: проблемы, тенденции и перспективы. URL: <https://paukovedenie.ru/PDF/130PVN514.pdf> (дата обращения: 16.10.2020); *Чхутиашвили Л.В.* Основные направления реализации новой семейной политики государства // Актуальные проблемы российского права. 2017. № 5. С. 47.

ворены в полном объеме. Вместе с тем необходимо учитывать социальную ценность ст. 2 Конституции РФ, провозглашающей высшую ценность прав и свобод каждого человека, соблюдение которых является обязанностью страны⁷.

Пристальное внимание государства к семье, забота о нуждах и потребностях семей с детьми наглядно проявились в условиях пандемии, COVID-19, когда все мы столкнулись с новыми жизненными обстоятельствами, ранее неизвестными всему миру, в ситуации, когда каждая семья оказалась в условиях, нарушающих привычный уклад жизни: многие родители остались без работы, без доходов, дети не посещали детские дошкольные учреждения, образовательные учреждения, были вынуждены учиться дома⁸. Нет сомнений, что в таких условиях первыми, кто попал «под удар», кто оказался в наиболее сложной жизненной ситуации, оказались семьи с детьми⁹. Очевидно, что государство не могло остаться в стороне и не оказать помощь и поддержку, в том числе посредством принятия самых разных нормативных актов, направленных на поддержку семей в условиях пандемии¹⁰.

⁷ Важным дополнением, способствующим реализации социальной политики государства, является новое полномочие Правительства РФ по реализации государственной социальной политики, при которой создаются условия для поддержки семьи (ст. 114 Конституции РФ). На наш взгляд, такое уточнение «транслирует» обществу традиционно сложившиеся представления о семье и браке, поскольку именно семья была и остается ячейкой общества и основой для воспитания детей.

⁸ См.: *Валуева Н.И.* Проблемные аспекты правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями // Трансформация права в информационном обществе: Материалы II Всеросс. науч.-практич. форума молодых ученых и студентов: Сб. науч. ст. / Отв. ред. О.А. Пучков. Екатеринбург, 2019. С. 190.

⁹ Постановлением Правительства РФ от 2 апреля 2020 г. № 420 «О внесении изменений в Правила предоставления субсидий на оплату жилого помещения и коммунальных услуг и об особенностях предоставления субсидий на оплату жилого помещения и коммунальных услуг до 1 октября 2020 года» (ред. от 29.04.2020) (СЗ РФ. 2020. № 15 (ч. 4). Ст. 2277) внесены изменения в Правила предоставления субсидий на оплату жилого помещения и коммунальных услуг. Указанным актом определено, что в случае, если право на субсидию по оплате коммунальных услуг у граждан, являющихся получателями таких субсидий, истекает в период с 1 апреля до 1 октября 2020 г., то оно автоматически в беззаявительном порядке продлевается сроком на шесть месяцев. При этом сумма субсидии не изменяется. Впоследствии с учетом фактических доходов и расходов она подлежит перерасчету, при этом в случае, если перечисленная сумма окажется больше расчетной, возврат переплаты в бюджет не предусматривается, а если сумма субсидии окажется меньше, чем положено с учетом реальных доходов и затрат, то тогда будет произведена соответствующая доплата.

¹⁰ Правительством РФ 19 июня 2020 г. было принято постановление № 887 «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных

Особо следует отметить, что объем социальной помощи, оказываемой государством семьям с детьми, весьма значителен, направлен на защиту самых разных сфер жизни семьи, однако не все семьи осведомлены, имеют необходимую информацию о конкретных видах помощи, способах их предоставления¹¹. Так, например, право на меры государственной поддержки имеет гражданин РФ — мать или отец, у которых в период с 1 января 2019 г. по 31 декабря 2022 г. родились третий ребенок или последующие дети и которые являются заемщиками по ипотечному жилищному кредиту (займу) (ст. 1 Федерального закона от 3 июля 2019 г. № 157-ФЗ)¹².

Особая забота со стороны государства была направлена на усиление мер по поддержанию материального благополучия семей с детьми. С 1 января 2020 г. установлена ежемесячная денежная выплата на ребенка в возрасте от трех до семи лет включительно¹³. Ежемесячная выплата предоставляется в случае, если размер среднедушевого дохода семьи не превышает величину прожиточного минимума на душу населения, установленную в субъекте Федерации в соответствии с Федеральным законом от 24 октября 1997 г. № 134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Рос-

непосредственно связанных с ними отношений в 2020 году», например, в соответствии с ч. 2 ст. 93 ТК РФ работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе одного из родителей, который имеет ребенка в возрасте до 14 лет. Иными словами, если работник имеет ребенка младше 14 лет либо же относится к категории родителей несовершеннолетнего ребенка-инвалида, то в этом случае он может непосредственно потребовать от своего работодателя установления ему неполного рабочего времени в период действия режима самоизоляции.

¹¹ В последнее время приняты многие нормативные акты, направленные на социальную поддержку семей: Федеральный закон от 29 декабря 2006 г. № 256-ФЗ «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей», Федеральный закон от 28 июня 1995 г. № 98-ФЗ «О государственной поддержке молодежных и детских общественных объединений», Федеральный закон от 21 декабря 1996 г. № 159-ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» и многие др.

¹² Ежемесячная выплата в связи с рождением (усыновлением) первого ребенка и (или) второго ребенка установлена Федеральным законом от 28 декабря 2017 г. № 418-ФЗ «О ежемесячных выплатах семьям, имеющим детей»; Федеральным законом от 24 октября 1997 г. № 134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации». URL: <http://pravo.gov.ru>, 17.12.2020; Федеральный закон от 3 июля 2019 г. № 157-ФЗ «О мерах государственной поддержки семей, имеющих детей, в части погашения обязательств по ипотечным жилищным кредитам (займам) и о внесении изменений в статью 13.2 Федерального закона “Об актах гражданского состояния”» // СЗ РФ. 2019. № 27. Ст. 3522.

¹³ Указ Президента РФ от 20 марта 2020 г. № 199 «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей» // СЗ РФ. 2020. № 12. Ст. 1745.

сийской Федерации» за второй квартал года, предшествующего году обращения за назначением ежемесячной выплаты. Федеральным законом от 24 апреля 2020 г. № 125-ФЗ¹⁴ изменен порядок расчета среднедушевого дохода малообеспеченных семей, позволяющий претендовать на ежемесячную выплату в связи с рождением (усыновлением) первого или второго ребенка. Так, при расчете среднедушевого дохода семьи не учитываются доходы членов семьи, признанных безработными, и суммы новых ежемесячных выплат. Таким образом, право на выплаты было распространено на более широкий круг получателей.

Указом Президента РФ от 7 апреля 2020 г. № 249 «О дополнительных мерах социальной поддержки семей, имеющих детей»¹⁵ на апрель — июнь 2020 г. лицам, проживающим на территории РФ и имеющим (имевшим) право на меры государственной поддержки, предусмотренные Федеральным законом от 29 декабря 2006 г. № 256-ФЗ «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей», установлены ежемесячные выплаты в размере 5000 руб. на каждого ребенка в возрасте до трех лет.

Следует особо подчеркнуть, что данная выплата распространяется на семьи с детьми, имеющими или имевшими право на материнский (семейный) капитал, при условии, что такое право возникло у них до 1 июля 2020 г., в том числе в случае, если они уже использовали материнский (семейный) капитал.

Начиная с 1 июня 2020 г. согласно Указу Президента РФ от 11 мая 2020 г. № 317¹⁶ гражданам Российской Федерации, проживающим на территории РФ, на каждого ребенка в возрасте от трех до 16 лет, имеющего гражданство РФ (при условии достижения ребенком возраста 16 лет до 1 июля 2020 г.), установлена дополнительная единовременная выплата в размере 10 тыс. руб., которая выплачивается автоматически на основании ранее поданных заявлений об оказании мер социальной поддержки.

¹⁴ Федеральный закон от 24 апреля 2020 г. № 125-ФЗ «О внесении изменений в статью 4 Федерального закона “О порядке учета доходов и расчета среднедушевого дохода семьи и дохода одиноко проживающего гражданина для признания их малоимущими и оказания им государственной социальной помощи” и статью 4 Федерального закона “О ежемесячных выплатах семьям, имеющим детей”» // СЗ РФ. 2020. № 17. Ст. 2703.

¹⁵ СЗ РФ. 2020. № 15 (ч. 1). Ст. 2243.

¹⁶ Указ Президента РФ от 11 мая 2020 г. № 317 «О внесении изменений в Указ Президента Российской Федерации от 7 апреля 2020 г. № 249 “О дополнительных мерах социальной поддержки семей, имеющих детей”» // СЗ РФ. 2020. № 20. Ст. 3158.

Считаю, что наиболее «уязвимой» в условиях пандемии оказалась сфера труда, которая потребовала серьезной «трансформации» и «перестройки», адаптации к новым условиям труда и для работодателей, и для работников. Вопросы трудоустройства, сохранения работы, кардинальные изменения условий труда и многие другие вопросы требовали быстрого решения на практике. Из-за пандемии работодатели были вынуждены отправить большую часть своих сотрудников на так называемую удаленку, т.е. когда сотрудники находились дома, вне своего рабочего места и должны были исполнять свои трудовые обязанности вне своего рабочего места.

Изменившиеся условия труда, острая потребность «переформатировать» рынок труда в условиях пандемии, необходимость защиты и охраны прав трудящихся — все эти проблемы стали объектом специальных мировых исследований¹⁷. Так, Институтом МакКинзи были проанализированы более 2000 видов деятельности, включая более чем 800 профессий, проведенное в девяти странах (Китае, Франции, Германии, Индии, Японии, Мексике, Испании, Великобритании и США). Как показали результаты данного исследования, именно для женщин формат удаленной работы оказался неэффективным, не всегда отвечающим интересам женщин.

Казалось бы, именно женщина в большей степени заинтересована в таком формате работы, поскольку совмещение трудовых обязанностей с семейными, возможность находиться дома позволяет ей выполнять не только трудовые, но и семейные обязанности. Обусловлено это тем, что возможность работать в условиях гибкого графика, не тратить время на поездки до рабочего места, соответственно, повысить производительность своего труда за счет экономии времени, отсутствие необходимости физически находиться в одном месте с коллегами по работе обеспечивают независимую работу и одновременно позволяют заниматься своими детьми. Тем не менее, несмотря на очевидные преимущества работы на «удаленке», проведенное исследование доказывает обратное, а именно: формат удаленной работы способствует выявлению глобальной проблемы гендерного неравенства на рынке труда, тем самым усугубляя так называемые регрессивные эффекты COVID-19 во всем мире¹⁸.

¹⁷ См.: Городнянская К.А. Дистанционные работники: проблема организации труда // Science Time. 2017. № 2. С. 112.

¹⁸ См.: Бережнов А.А. Трудовые отношения в режиме повышенной готовности // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 4. С. 15, 16.

Такой общий вывод обусловлен не только фактом принадлежности женщин к определенному полу, т.е. гендерным признаком, но и тем обстоятельством, что женская рабочая сила во многих странах наиболее сконцентрирована в «*особых профессиональных кластерах*», где традиционно в основном трудятся женщины, например, здравоохранение, общественное питание, обслуживание клиентов, которые имеют относительно низкий потенциал для удаленной работы. Степень влияния гендерного признака на отношения в сфере трудовых отношений показала, что на рынке труда те области, в которых заняты женщины, на 19% больше подвержены риску, чем рабочие места, на которых заняты мужчины. Такая общая тенденция обусловлена тем, что именно женщины непропорционально представлены в тех секторах экономики, которые наиболее негативно затронуты COVID-19 и пострадали в результате пандемии.

В этой связи в целях защиты прав и интересов женщин, в том числе тех, которые совмещают трудовые обязанности с семейными, сохранения их жизни и здоровья, рабочих мест, государством были приняты меры, направленные на сохранение человеческого потенциала в нашей стране. К работникам, которые в обязательном порядке были переведены на «удаленку», были отнесены лица определенного возраста (65 лет и старше), лица, которые страдают определенными хроническими заболеваниями, лица, имеющие детей в возрасте до 14 лет. Нетрудно заметить, что в данном случае государство проявило заботу в отношении строго определенной категории работников, которые требуют особой защиты и поддержки либо по причине достижения ими определенного возраста, необходимости сохранения им жизни и здоровья, либо лиц, которые одновременно осуществляют воспитание и уход за детьми и осуществляют свои трудовые обязанности.

Нет сомнений, что и в данном случае государство проявляет особое внимание в отношении отдельных групп населения, тем самым реализует принцип приоритетной защиты интересов детей и оказывает помощь родителям в целях обеспечения непрерывного семейного воспитания детей, обеспечения их нужд и потребностей, что в полной мере отвечает и положениям международного права. Так, в Декларации прав ребенка Генеральной Ассамблеи ООН от 20 ноября 1959 г. провозглашено, что «ребенок, ввиду его физической и умственной незрелости, нуждается в специальной охране и заботе, включая надлежащую правовую защиту, как до, так и после рождения». Ребенок в каждой стране независимо от его происхождения, гражданства, правового, социального, семейного статуса имеет право на условия, ко-

торые ему обеспечивают достойный уровень жизни, удовлетворение его базовых потребностей, возможности каждому ребенку пользоваться благами социального обеспечения.

В целях обеспечения приоритетной защиты прав и интересов ребенка, защиты женщин, имеющих детей, охраны их трудовых прав были внесены соответствующие изменения в Трудовой кодекс РФ (далее — ТК РФ), в содержание которого включена гл. 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников», а также иные законы и подзаконные акты, регулирующие трудовые отношения лиц с семейными обязанностями¹⁹.

Считаю, что появление таких норм в законодательстве РФ свидетельствует о том, что государство уделяет пристальное внимание охране труда лиц с семейными обязанностями, предоставляя данной категории лиц не только социальные, но и трудовые гарантии. Известно, что эффективные механизмы правового регулирования отношений предполагают присутствие в законе необходимых понятий, категориального аппарата, который позволяет наиболее оптимально применять новые нормы на практике. Однако в настоящее время нет легального определения понятия «лица с семейными обязанностями».

Системный анализ норм действующего законодательства, содержание которых направлено на регулирование отношений по осуществлению воспитания детей, позволяет установить, что к числу лиц с семейными обязанностями можно отнести родителей, опекунов, попечителей, усыновителей, а также бабушек, дедушек, иных родственников. Перечень этих лиц является открытым, неопределенным, поскольку в качестве оснований возникновения отношений по воспитанию ребенка лежат самые разные юридические факты (родство, установление опеки или попечительства, усыновление, фактическое воспитание), поэтому и нет закрытого перечня лиц, относящихся к категории «лиц с семейными обязанностями».

Очевидно, что ввиду определенной неоднородности рассматриваемого понятия «лица с семейными обязанностями» появляются и проблемы, связанные с применением на практике соответствующих норм²⁰. Несмотря на то что еще в 2014 г., задолго до принятия ука-

¹⁹ См.: *Васильева Ю.В., Шуралева С.В.* Содержание трудового договора о дистанционной работе: теоретические аспекты // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2015. Вып. 2 (28). С. 88, 89.

²⁰ См.: *Клоков И.* Гарантии трудовых прав женщин и лиц с семейными обязанностями по институтам трудового права // Альманах мировой науки. 2019. № 8 (34). С. 85.

занных положений в ТК РФ, в рамках постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 была предпринята попытка разъяснить, что следует понимать под термином «лица с семейными обязанностями», определить категории лиц, которые могут быть отнесены к данной категории²¹. Так, при рассмотрении споров, связанных с применением законодательства, регулирующего труд женщин и лиц с семейными обязанностями, «судам следует исходить из того, что к лицам с семейными обязанностями может быть отнесен работник, имеющий обязанности по воспитанию и развитию ребенка в соответствии с семейным и иным законодательством (родитель, усыновитель, лицо, наделенное правами и обязанностями опекуна или попечителя); другой родственник ребенка, фактически осуществляющий уход за ним, в случаях, прямо предусмотренных законом (ч. 2 ст. 256 ТК РФ); работник, имеющий обязанности в отношении других членов своей семьи, нуждающихся в установленных случаях в уходе или помощи; к лицам, воспитывающим детей без матери, может быть отнесен отец, лицо, наделенное правами и обязанностями опекуна (попечителя) несовершеннолетнего, в случае, если мать ребенка умерла, лишена родительских прав, ограничена в родительских правах, признана безвестно отсутствующей, недееспособной (ограниченно дееспособной), 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, в иных ситуациях.

К лицам с семейными обязанностями и к лицам, воспитывающим детей без матери (кроме работников — родителей и лиц, наделенных правами и обязанностями опекуна или попечителя), с учетом конкретных обстоятельств, свидетельствующих об осуществлении ими соответствующих общественно значимых обязанностей (воспитание ребенка, уход или помощь члену семьи), могут быть отнесены и иные лица» (п. 2 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1).

²¹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2014. № 4.

Следует признать, что данное определение является не только весьма объемным, с указанием значительного числа лиц с семейными обязанностями, перечень которых является открытым и охватывает самые разные категории лиц, что, безусловно, затрудняет процесс применения специальных норм на практике.

Вместе с тем необходимо осознать, что интенсивное развитие законодательства в данной сфере способствует появлению новых категорий работников, поэтому нам представляется, что перечень таких лиц будет не только расширяться, но и постоянно уточняться. Нам представляется, что в целях эффективного правового регулирования необходимо с большей четкостью на законодательном уровне закрепить государственные гарантии трудовых прав в отношении рассматриваемых *категорий граждан с учетом специфики не только их социальных и трудовых прав, но и связей личного характера, возникающих между участниками таких отношений, семейно-правовых оснований, содержание которых оказывает влияние на предоставление самых разных льгот*. Считаю, что в рамках таких отношений проявляется их междисциплинарная специфика, взаимное «проникновение» ряда отраслей — семейного, трудового, права социального обеспечения, нормы которых определяют сущность и назначение самих выплат и льгот семьям с детьми и лицам с семейными обязанностями. Кроме того, «совместное» применение норм на практике в идеале должно обеспечивать *определенную «синхронность» норм между собой, отличающихся не только правовой сущностью, но и целями, задачами*, которые преследует та или иная отрасль права.

Так, например, нормы Семейного кодекса РФ (далее — СК РФ) определяют в качестве цели защиту и охрану семьи, отдельных членов семьи, нормы ТК РФ направлены прежде всего на охрану и защиту трудовых прав этих же лиц. Законодатель преследует разные цели и задачи в указанных отношениях, соответственно, считаю, что понятие «лица с семейными обязанностями», применяемое в сфере семейных отношений, в части может совпадать с таким же понятием в сфере трудовых отношений, например, родители, опекуны, попечители, усыновители, но не могут быть тождественными в полной мере, поскольку нормы, регулирующие трудовые отношения, направлены на иную сферу отношений, нежели нормы семейного вида.

Кроме того, необходимо учитывать, что система юридических фактов, лежащих в основе возникновения отношений между субъектами семейных отношений, отличается от системы юридических фактов, лежащих в основе возникновения трудовых отношений. Вместе с тем наличие у лица с ребенком необходимости осуществлять свои семейные

обязанности в отношении детей на основании фактов семейного вида, таких как родство, усыновление, установление опеки или попечительства, предопределяют «синхронную» функциональность юридических фактов, которые предусмотрены в нормах трудового права, применение которых обуславливает возможность трудиться на «особых условиях», удаленно, но и претендовать на определенные льготы в сфере не только трудового, но и права социального обеспечения. Вместе с тем нам представляется не совсем корректным сам термин «лица с семейными обязанностями», поскольку он точнее определяет специфику правового статуса таких лиц именно в сфере трудовых отношений, однако для семейных отношений его вряд ли можно считать оптимальным. На мой взгляд, в сфере трудовых отношений лучше использовать термин *«лица, совмещающие семейные и трудовые обязанности»*, что позволит на практике вычленить их право на определенные «преференции» именно в сфере трудовых отношений, обусловленные именно тем, что такие категории работников имеют детей и несут семейную нагрузку.

Как отмечалось, в нормах действующего законодательства нет четкого определения понятия «лица с семейными обязанностями», точного определения круга лиц, поэтому на практике и сами работодатели не всегда осведомлены о том, какими преимуществами, какими льготами может пользоваться такая категория граждан. Нам представляется, что на практике для работодателя принципиально важно знать не только общие или специальные условия труда таких лиц, но и необходимо определить, распространяется ли специфика их труда на иные институты трудового права, в частности, связанные с условиями приема на работу таких лиц, оплатой их труда, порядком их увольнения, предоставлением отпуска и иными трудовыми и социальными гарантиями. Иными словами, новый «формат» взаимодействия работников с работодателем требует ответа на ряд вопросов, есть ли у таких лиц преимущества или особенности реализации их трудовых прав на практике²².

Так, например, по общему правилу расторгнуть трудовой договор с работником о дистанционной работе можно по тем же основаниям, которые предусмотрены в ТК РФ в отношении всех граждан, но есть и дополнительные основания. Таким дополнительным основанием может стать, например, однократное нарушение срока выполнения работы без уважительной причины. Такое основание можно услов-

²² См.: *Шуралева С.В.* Дистанционная работа в России: проблемы правоприменения // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2016. Вып. 2 (32). С. 218.

но обозначить как «специальное», своеобразие которого обусловлено новым видом деятельности, предусмотренного в ТК РФ. Иными словами, появление такого основания обусловлено новым, ранее неизвестным видом деятельности, которое и обусловило появление новых оснований для расторжения трудового договора.

Можно предположить, что специфика заявленного основания проявляется в том, что его применение обусловлено фактом наличия у лица, который состоит с работодателем в определенных трудовых отношениях, *особого или специального статуса*. Специфика статуса лица, который работает в удаленном режиме, может быть у матери, которая воспитывает ребенка в возрасте до 14 лет без отца или ребенка-инвалида, их увольнение или сокращение без их согласия невозможно. Так, многие работодатели принимали решение о временном переводе работников на удаленную работу, в этом случае в эту особую «удаленную» группу попадали лица с особым статусом — это беременные женщины, работники, имеющие малолетних детей, инвалиды²³.

Поскольку решение о возможности перевода на «удаленку» того или иного работника определяется не только семейными причинами или состоянием здоровья, работодатель должен для себя определить, какой объем работы должен выполнять каждый такой работник, есть ли возможности, в том числе технические, которые позволяют выполнять такую работу, и другие обстоятельства. Однако анализ имеющихся материалов судебной практики свидетельствует о достаточно частом нарушении трудовых прав указанной категории работников и, соответственно, последующих обращениях за их восстановлением.

В условиях новой реальности, пандемии, не только изменились условия труда для многих работников, но и поменялись традицион-

²³ Системный подход государства к защите прав определенной категории граждан прослеживается и в принятии таких решений. Так, для граждан (работников государственных и негосударственных организаций, волонтеров и др.), которые на период пандемии с 1 апреля по 30 июня 2020 г. взяли из организаций социального обслуживания (организаций для детей-сирот и детей без попечения родителей) на временное сопровождаемое проживание (в том числе под временную опеку) инвалидов, престарелых, детей-сирот, детей без попечения родителей, постановлением Правительства РФ от 30 мая 2020 г. № 797 предусмотрены специальные ежемесячные выплаты в размере 12 130 руб. за каждого взятого на проживание (постановление Правительства РФ от 30 мая 2020 г. № 797 «Об утверждении Правил осуществления специальных выплат гражданам, принявшим на сопровождаемое или временное проживание (под временную опеку) инвалидов, престарелых граждан, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» // СЗ РФ. 2020. № 23. Ст. 3661).

ные формы взаимоотношений работодателя с работником. Так, к числу дополнительных условий в содержании трудового договора могут быть предусмотрены такие нетипичные условия для трудового договора, как обязанность удаленных работников отвечать на звонки, электронные письма и запросы работодателя в определенный срок²⁴.

В таком случае на практике возникает ряд вопросов: можно ли привлечь к ответственности такого работника в случае, если он не отвечает работодателю на звонки, письма; какой момент можно считать моментом правонарушения; как определить, имеет ли место несвоевременный ответ работодателю? Вероятнее всего, мы можем рассуждать о возможности привлечения к ответственности работников только при условии, что такой порядок, условно назовем его *«регламент»*, был предварительно согласован между работодателем и работником. Но и в таком случае мы можем говорить лишь об общих, стандартных основаниях увольнения, поскольку ситуации, связанные с крайними случаями, с так называемым поведением работника, например, появление на рабочем месте в состоянии опьянения, наркотическом или ином неадекватном состоянии или прогулы, в указанном формате взаимоотношений работника и работодателя невозможны, поскольку сотрудник физически не присутствовал на рабочем месте, а значит, установить такой факт, тем более составить акт об этом не представляется возможным. В таком случае следует признать и наличие специальных оснований для прекращения отношений с работником по инициативе работодателя или «реквизитов договора»²⁵. Однако анализ сложившейся судебной практики показал, что суды принимают разные решения по данному вопросу²⁶.

²⁴ На практике возникают случаи, когда в трудовом договоре нет указания на дистанционный характер работы и работодатель, воспользовавшись данным пробелом, увольняет «удаленного» сотрудника за прогул. Однако в суде работник может доказать фактическое наличие дистанционной работы, в частности, с помощью скриншотов электронной переписки с представителем работодателя. И если все признаки, присущие дистанционной работе (ст. 312.1 ТК РФ), нашли отражение в конкретных правоотношениях, суд примет сторону работника. См.: Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 25 мая 2015 г. по делу № 33-7498/2015; Решение Приволжского районного суда г. Казани от 11 июня 2014 г. по делу № М-1951/2014-2-3092/14.

²⁵ См.: Бугров Л. Ю. Трудовой договор в России и за рубежом: Монография. Пермь, 2013. С. 260.

²⁶ В силу трудового договора дистанционный работник должен был работать каждый день и быть на связи с руководством с 9:00 до 18:00. Несколько дней он не общался с начальником и не отчитывался о своей деятельности. Работодатель

К числу новых особенностей «процедурного» порядка относится и порядок оформления прекращения трудовых отношений работника с работодателем. Так, с заявлениями с просьбой переслать трудовую книжку, оформить справки о доходах можно обратиться к работодателю в электронном виде, но копию приказа, трудовую книжку, справку о доходах направляют работнику заказным письмом. Таким образом, законодатель предусмотрел *«дифференцированный»* подход к процедуре предварительного уведомления о предстоящем увольнении работника и дальнейшему увольнению в части осуществления предоставления информации сотруднику. Иными словами, работодатель должен сам определить, может ли тот или иной сотрудник выполнять свои служебные обязанности вне рабочего места, не посещать офис и работать из дома. Нет сомнений, что такое правило не распространяется на те категории профессий, в рамках которых выполнение обязанностей невозможно организовать из дома или это возможно, но, по мнению работодателя, может быть признано нецелесообразным. Или другая ситуация, когда у работодателя есть возможности, и профессиональные, и технические, но он возражает по каким-либо иным причинам, не хочет реализовывать свое право²⁷.

посчитал это прогулом и уволил его. Но суд встал на сторону работника, указав, что отсутствие связи с ним можно расценить только как нарушение трудовой дисциплины, но не как прогул, который остался недоказанным (апелляционное определение Волгоградского областного суда от 23 марта 2018 г. по делу № 33-3223/2018). По мнению судов, раз работодатель знает о дистанционном характере работы сотрудника, то нет оснований увольнять его за прогул (апелляционное определение Санкт-Петербургского горсуда от 14 ноября 2016 г. № 33-23178/2016). Даже если дистанционный работник долго не отвечает на звонки с работы, не перезванивает и не присылает еженедельные рабочие отчеты, его все равно нельзя уволить за прогул (апелляционное определение Волгоградского облсуда от 23 марта 2018 г. № 33-3223/2018).

Верховный суд Республики Татарстан указал, что «по характеру условий работы дистанционный работник, пребывая вне стационарного места расположения работодателя более 4 часов подряд, не совершает тем самым прогула, соответственно, к нему не может быть применено увольнение как дисциплинарное взыскание» (апелляционное определение от 25 мая 2015 г. по делу № 33-7498/2015). Обратите внимание: даже если работник длительное время трудится удаленно и общается с работодателем исключительно посредством звонков или электронной почты, это не означает, что стороны согласовали условие о дистанционном характере работы (см., например, апелляционные определения Мосгорсуда от 30 августа 2019 г. № 33-36168/2019, Курганского облсуда от 13 апреля 2017 г. № 33-1068/2017).

²⁷ О международной практике дисциплины труда дистанционных работников см.: Legalweek-2017: новые инструменты для работы юриста. URL: <https://pravo.ru/opinions/view/142474> (дата обращения: 22.04.2021).

Используя в законодательстве новые формы и виды трудовой деятельности, определенной спецификой отличаются вопросы междисциплинарного и межотраслевого взаимодействия, нормы, содержащиеся в других нормативных актах, тоже требуют взаимодействия между собой. Так, например, немало вопросов возникает как раз в отношении лиц с семейными обязанностями, женщин, осуществляющих уход за ребенком, которые имеют право на получение пособия по государственному социальному страхованию (ч. 3 ст. 256 ТК РФ). До принятия соответствующих норм аналогичное положение было предусмотрено в п. 2 ст. 11.1 Федерального закона от 29 декабря 2016 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»²⁸.

Принимая во внимание практическую потребность не только в согласовании, но и назначении указанных норм в целях недопущения злоупотребления правом лицом, которое имеет право на получение социальных выплат, установленных законом, нам представляется, что такие нормы нуждаются в корректировке с учетом новых положений ТК РФ, применение их на практике должно быть «синхронным», не допуская их противоречия по отношению друг к другу. Кроме того, в данном случае дополнительно необходимо принимать во внимание не только ст. 256 ТК РФ, но и норму специального вида, в частности ст. 13 Федерального закона от 19 мая 1995 г. № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей», согласно которой работающим лицам с семейными обязанностями, производящим уход за ребенком, непосредственно предоставлено право во время их отпуска по уходу за ребенком продолжать выполнять свою трудовую функцию при условии соблюдения неполного рабочего времени²⁹, при этом сохраняя за собой право получения вышеуказанного пособия³⁰.

Обратим внимание, что специальная норма в данном случае по отношению к ТК РФ использует термин «неполный рабочий день», а это означает, что ее необходимо применять на практике в согласовании с гл. 41 ТК РФ. В данном случае возникает и ряд других, сопряженных вопросов, в частности вопрос о максимальной продолжительности рабочего времени, имея в виду, что работник одновременно выполняет

²⁸ СЗ РФ. 2007. № 1 (ч. 1). Ст. 18.

²⁹ См.: Терентьева А.А., Попов С.В. Правовое регулирование труда лиц с семейными обязанностями // Синергия наук. 2019. № 36. С. 530.

³⁰ Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» (ред. от 8 июня 2020 г.) // СЗ РФ. 1995. № 21. Ст. 1929.

функцию по уходу за ребенком. В этой связи солидарна с авторами, которые предлагают такую продолжительность рабочего времени регламентировать на законодательном уровне.

Нетрудно заметить, что буквальное толкование отдельных указанных норм позволили многим лицам с семейными обязанностями рассматривать как равноценные возможности право претендовать на работу на дому, понимаемую ими как дистанционная работа, без уменьшения при этом продолжительности рабочего времени и право одновременного осуществления ухода за ребенком. Очевидно, что это недопустимо, поскольку это два разных основания для определения рабочего времени, право на отпуск по уходу за ребенком не влечет автоматического права работы в удаленном формате³¹. Соответственно пособия и выплаты, осуществляемые в связи с уходом за ребенком, не могут явиться основанием для получения выплат в виде заработной платы на основании правил, регламентирующих порядок работы на «удаленке».

Принимая во внимание, что женщина, которая ухаживает за ребенком, имеет право, находясь в отпуске по уходу за ребенком, продолжать работать на условиях неполного рабочего времени, до появления новых норм об «удаленке» на практике применялась ст. 256 ТК РФ, содержание которой требовало соблюдения определенных условий. Так, в частности, работодатель мог принять такое решение, если есть такая техническая возможность и в зависимости от объема служебных обязанностей, которые выполняет такое лицо.

Нет сомнений, что исполнение функции по уходу за ребенком и одновременное исполнение трудовых обязанностей в формате полной занятости не представляется возможным, поэтому в ситуации, когда женщина получает социальные выплаты от государства, например, пособие по уходу за ребенком и одновременно необоснованный доход за нерабочее время, подобные случаи расцениваются на практике как злоупотребление правом. Аналогичного подхода требует и решение вопроса о предоставлении таким лицам ежегодного отпуска, они не имеют право на его получение, поскольку и так находятся в отпуске по уходу за ребенком. Конечно, не требует дополнительного пояснения вопрос о том, что это два разных отпуска, и по смыслу, и по назначению, соответственно, нельзя находиться одному работнику одновременно в двух отпусках.

³¹ См.: Федотова Ю.Г. Реализация мер административно-публичного обеспечения социальной защиты граждан в условиях режима повышенной готовности // Социальное и пенсионное право. 2020. № 3. С. 3–7.

Нет сомнений, что ситуация с распространением коронавирусной инфекции во всем мире заставляет все государства предпринимать кардинальные меры в отношении регулирования трудовых отношений, обеспечивая баланс защиты прав граждан и граждан с семейными обязанностями.

Системный анализ действующего законодательства позволяет утверждать, что государство осуществляет комплексную поддержку и защиту семей с детьми, удовлетворяя их базовые потребности с учетом оказания именно адресной помощи семьям с детьми, принимая во внимание статус семей, которым оказывается социальная поддержка. Иными словами, можно утверждать, что правовое положение семьи, ее статус учитывается и принимается во внимание законодателем при определении не только социальных, но и трудовых гарантий в нашей стране.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

Бережнов А.А. Трудовые отношения в режиме повышенной готовности // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 4. С. 15–18.

Борисенков В.П., Гукаленко О.А. Институт семьи и семейная политика в современной России: проблемы, тенденции и перспективы. URL: <https://naukovedenie.ru/PDF/130PVN514.pdf> (дата обращения: 16.10.2020).

Бугров Л.Ю. Трудовой договор в России и за рубежом: Монография. Пермь: Пермский гос. нац. исслед. ун-т, 2013.

Валуева Н.И. Проблемные аспекты правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями // Трансформация права в информационном обществе: Материалы II Всеросс. науч.-практич. форума молодых ученых и студентов: Сб. науч. ст. / Отв. ред. О.А. Пучков. Екатеринбург: Уральский гос. юрид. ун-т, 2019. С. 189–193.

Васильева Ю.В., Шуралева С.В. Содержание трудового договора о дистанционной работе: теоретические аспекты // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2015. Вып. 2 (28). С. 88–97.

Городнянская К.А. Дистанционные работники: проблема организации труда // Science Time. 2017. № 2.

Клоков И. Гарантии трудовых прав женщин и лиц с семейными обязанностями по институтам трудового права // Альманах мировой науки. 2019. № 8 (34). С. 83–87.

Крашенинников П.В., Бадулина Е.В. Поддержка института семьи: конституционные поправки // Семейное и жилищное право. 2020. № 4. С. 19–24.

Летова Н.В. Основы защиты материнства, детства, семьи в свете новелл Конституции Российской Федерации // Пробелы в российском законодательстве. 2021. № 1. С. 34–40.

Терентьева А.А., Попов С.В. Правовое регулирование труда лиц с семейными обязанностями // Синергия наук. 2019. № 36. С. 527–534.

Федотова Ю.Г. Реализация мер административно-публичного обеспечения социальной защиты граждан в условиях режима повышенной готовности // Социальное и пенсионное право. 2020. № 3. С. 3–7.

Чхутиашвили Л.В. Основные направления реализации новой семейной политики государства // Актуальные проблемы российского права. 2017. № 5. С. 46–49.

Шуралева С.В. Дистанционная работа в России: проблемы правоприменения // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2016. Вып. 2 (32). С. 216–225.

REFERENCES

Berezhnov, A.A. (2020). *Trudovye otnosheniya v rezhime povyshennoi gotovnosti* [Labor relations on high alert] // *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom* [Labor Law in Russia and Abroad]. (4), pp. 15–18. (in Rus.).

Borisenkov, V.P. and Gukalenko, O.A. *Institut sem'i i semeinaya politika v sovremennoi Rossii: problemy, tendentsii i perspektivy* [Family Institute and Family Policy in Modern Russia: Problems, Trends and Prospects] [online]. Available at: <https://naukovedenie.ru/PDF/130PVN514.pdf> [Accessed: 16.10.2020]. (in Rus.).

Bugrov, L. Yu. (2013). *Trudovoi dogovor v Rossii i za rubezhom: monografiya* [Labor Contract in Russia and Abroad: Monograph]. Perm: Perm State nat. issled. un-t. (in Rus.).

Valueva, N.I. (2019). *Problemnye aspekty pravovogo regulirovaniya truda zhenshchin i lits s semeinymi obyazannostyami* [Problematic Aspects of the Legal Regulation of the Labor of Women and Persons with Family Responsibilities]. In: Puchkov, O.A. ed. *Transformatsiya prava v informatsionnom obshchestve: mat. II Vseross. nauch.-praktich. foruma molodykh uchenykh i studentov: sb. nauch. st.* [Transformation of Law in the Information Society: mat. II All-Russian Scientific and Practical Forum of Young Scientists and Students: Collection of Scientific Articles]. Yekaterinburg: Ural State Law University, pp. 189–193. (in Rus.).

Vasil'eva, Yu.V. and Shuraleva, S.V. (2015). *Soderzhanie trudovogo dogovora o distantsionnoi rabote: teoreticheskie aspekty* [Content of an Employment Contract for Teleworking: Theoretical Aspects]. *Vestnik Permskogo universiteta. Yuridicheskie nauki* [Perm University Bulletin. Legal sciences.]. Vol. 2 (28), pp. 88–97. (in Rus.).

Gorodnyanskaya, K.A. (2017). *Distantsionnye rabotniki: problema organizatsii truda* [Remote Workers: The Problem of Work Organization]. *Science Time*, (2). (in Rus.).

Klovov, I. (2019). *Garantii trudovykh prav zhenshchin i lits s semeinymi obyazannostyami po institutam trudovogo prava* [Guarantees of the Labor Rights of Women and Persons with Family Responsibilities in the Institutions of Labor Law]. *Al'manakh mirovoi nauki* [Almanac of World Science].8 (34), pp. 83–87. (in Rus.).

Krashenninikov, P.V. and Badulina, E.V. (2020). *Podderzhka instituta sem'i: konstitutsionnye popravki* [Support for the Institution of the Family: Constitutional Amendments]. *Semeinoe i zhilishchnoe pravo* [Family and Housing Law], 4, pp. 19–24. (in Rus.).

Letova, N.V. (2021). *Osnovy zashchity materinstva, detstva, sem'i v svete novell Konstitutsii Rossiiskoi Federatsii* [Fundamentals of Protection of Motherhood, Childhood,

Family in the Light of the Novellas of the Constitution of the Russian Federation]. *Pro-bely v rossiiskom zakonodatel'stve* [Gaps in Russian Legislation], 1, pp. 34–40. (in Rus.).

Terent'eva, A.A. and Popov, S.V. (2019). Pravovoe regulirovanie truda lits s semeinymi obyazannostyami [Legal Regulation of Labor of Persons with Family Responsibilities]. *Sinerhiyanauk* [Synergy of Sciences], 36, pp. 527–534. (in Rus.).

Fedotova, Yu.G. (2020). Realizatsiya mer administrativno-publichnogo obespecheniya sotsial'noi zashchity grazhdan v usloviyakh rezhima povyshennoi gotovnosti [Implementation of Measures of Administrative and Public Provision of Social Protection of Citizens in Conditions of High Alert]. *Sotsial'noe i pensionnoe parvo* [Social and Pension Law], 3, pp. 3–7. (in Rus.).

Chkhutiashvili, L.V. (2017). Osnovnye napravleniya realizatsii novoi semeinoi politiki gosudarstva [The Main Directions of the Implementation of the New Family Policy of the State]. *Aktual'nye problemy rossiiskogo prava* [Actual Problems of Russian Law.], 5, pp. 46–49. (in Rus.).

Shuraleva, S.V. (2016). Distantcionnaya rabota v Rossii: problemy pravoprimeneniya [Remote Work in Russia: Problems of Law Enforcement]. *Vestnik Permskogo universiteta. Yuridicheskie nauki* [Bulletin of Perm University. Legal sciences], 2 (32), pp. 216–225. (in Rus.).

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРЕ:

Летова Наталия Валерьевна — главный научный сотрудник сектора гражданского права, гражданского и арбитражного процесса Института государства и права РАН, доктор юридических наук, профессор.

AUTHOR'S INFO:

Natalia V. Letova — Chief Researcher the Civil Law Department, Civil and Arbitration Process, Institute of the State and Law, Russian Academy of Sciences.

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ:

Летова Н.В. Социальные гарантии семьям с детьми: работа на «удаленке» как способ защиты трудовых прав женщин с детьми // Труды Института государства и права РАН / Proceedings of the Institute of State and Law of the RAS. 2021. Т. 16. № 2. С 128–147. DOI: 10.35427/2073-4522-2021-16-2-letova

FOR CITATION:

Letova, N.V. (2021) Social Guarantees for Families with Children: "Remote Work" as a Way to Protect the Labor Rights of Women with Children. *Trudy Instituta gosudarstva i prava RAN* / Proceedings of the Institute of State and Law of the RAS, 16(2), pp. 128–147. DOI: 10.35427/2073-4522-2021-16-2-letova