

**УДК 34****Характеристика правового статуса труда работников,  
ухаживающих за больными членами семьи****Апоревич Вера Николаевна**

Кандидат юридических наук,  
доцент кафедры гражданского, предпринимательского  
и транспортного права,  
Дальневосточный государственный университет путей сообщения,  
680021, Российская Федерация, Хабаровск, ул. Серышева, 47;  
e-mail: vera.nika.72@bk.ru

**Аннотация**

Конституция Российской Федерации провозглашает семью, равно как и человека, его права и свободы, высшей ценностью. Конституционный принцип государственной защиты семьи, материнства и детства прописан в ч. 1 ст. 38 Конституции Российской Федерации и лежит в основе механизма правового регулирования не только социально-обеспечительных, но и трудовых отношений. В статье представлена общая характеристика трудово-правового статуса работников, ухаживающих за больными членами семьи. Конституционные нормы являются основой для регулирования трудовых отношений. Регулирование взаимодействия работника и работодателя, предметом которого является выполнение трудовой функции на возмездной основе и с обязательным подчинением внутреннему трудовому распорядку предприятия, учреждения или организации, учитывает соблюдение конституционных норм по защите интересов семьи. Общий правовой статус работника и работодателя определен статьями 21 и 22 Трудового кодекса РФ. Но в процессе выполнения трудовой функции работник может привлекаться к выполнению общественно важных для государства задач, таких, например, как уход за больными членами семьи. В таком случае работодатель обязан обеспечить работника дополнительными трудовыми правами, которые предусмотрены действующим трудовым законодательством.

**Для цитирования в научных исследованиях**

Апоревич В.Н. Характеристика правового статуса труда работников, ухаживающих за больными членами семьи // Вопросы российского и международного права. 2024. Том 14. № 4А. С. 369-376.

**Ключевые слова**

Конституция Российской Федерации, принцип государственной защиты семьи, материнства и детства, социально-обеспечительные отношения, трудовые отношения, трудово-правовой статус работников, уход за больными членами семьи.

## Введение

Конституция России определяет высшей ценностью государства семью, человека, его права и свободы. Один из основных конституционных принципов – это принцип государственной защиты семьи, материнства и детства в соответствии с ч. 1 ст. 38 Конституции Российской Федерации [Конституция Российской Федерации, [www](#)]. Именно этот принцип является базовым в механизме правового регулирования и трудовых и социально-обеспечительных отношений. Этот принцип означает преимущественную защиту интересов человека и его семьи, без которых невозможно существование и развитие здорового общества и государства. В статье представлена общая характеристика трудового статуса работников, ухаживающих за больными членами семьи. Поэтому конституционные нормы, раскрывающие представленный принцип, являются ключевыми для регулирования трудовых отношений и, конечно, в целом общественных отношений в государстве. Регулирование сложных отношений работника и работодателя, предметом которых считается по трудовому законодательству выполнение трудовой функции на возмездной основе и с обязательным подчинением внутреннему трудовому распорядку предприятия, учреждения или организации, учитывает соблюдение конституционных норм по защите интересов семьи. Общий правовой статус работника и работодателя определен статьями 21 и 22 Трудового кодекса РФ. Но в процессе выполнения трудовой функции работник может привлекаться к выполнению общественно важных для государства задач, таких, например, как ухаживание за членами семьи, которые в данный период времени болеют и сами за собой ухаживать не могут. В таком случае работодатель обязан обеспечить работника дополнительными трудовыми правами, которые предусмотрены действующим трудовым законодательством.

В статье представлена общая характеристика трудового статуса работника, ухаживающего за больным членом семьи. Трудовой статус работника сочетает в себе статус работника, статус лица с семейными обязанностями и статус лица, взаимодействующего с медицинской организацией. Такой сложный статус может быть приобретен лицами с семейными обязанностями, заключившими трудовой договор и участвующими в медицинских отношениях по обеспечению ухода за больными членами семьи. Таким образом, исследуемый статус включает в себя трудовые права и обязанности, которые возникают на основании существующих семейных обязанностей и прав, и медицинских обязанностей и прав. Трудовой статус работников, ухаживающих за больными членами семьи, постоянно меняется и зависит от состояния здоровья члена семьи, от семейного положения работника. Основанием для изменения трудового статуса работника в такой ситуации является не только его правовое положение в трудовых отношениях, но и состояние здоровья, возраст члена семьи, а также возможные изменения в семейном положении.

## Основная часть

Конституция России высшей ценностью государства считает человека и его семью, провозглашая конституционный принцип государственной защиты семьи, материнства и детства в ст. 38 [Конституция Российской Федерации, [www](#)], и Концепция государственной семейной политики Российской Федерации на период до 2025 года предусматривает защиту интересов семьи и основных ее прав.

Указанные положения Конституции и Концепции государственной семейной политики

Российской Федерации на период до 2025 стали базой для регулирования трудовых отношений. Регулирование взаимодействия работодателя и работника, предметом которого является выполнение трудовой функции на возмездной основе и с обязательным подчинением внутреннему трудовому распорядку предприятия, учреждения или организации, предполагает соблюдение конституционных норм по защите интересов семьи. Общий правовой статус работника и работодателя определен Трудовым кодексом РФ статьями 21 и 22. Но в процессе выполнения трудовой функции работник может привлекаться к выполнению общественно важных для государства задач, таких, например, как ухаживание за болеющими членами семьи. В таком случае работодатель обязан обеспечить работника дополнительными трудовыми правами, которые предусмотрены действующим трудовым законодательством и которые позволят работнику выполнить определенные обязанности по уходу за больным человеком, нуждающимся в уходе, при этом не перекладывая их на социальных работников, на посторонних граждан. Такое отношение к своим больным членам семьи воспитывает детей и укрепляет семейные ценности.

Трудоправовой статус для работника, ухаживающего за больным членом семьи, формируется нормами трудового права, и он заключается в определении не только основных трудовых прав и обязанностей, но и в установлении прав и обязанностей дополнительного характера, которые как раз и позволяют работнику ухаживать за болеющим членом семьи.

Российское законодательство определяет несколько категорий людей, нуждающихся в уходе: это инвалиды, люди старше 80 лет и люди, признанные судом недееспособными. Есть в действующем медицинском законодательстве интересная особенность: не каждый инвалид нуждается в уходе. Законодательство определяет четыре группы инвалидности: первая, вторая, третья, ребенок-инвалид. Категории инвалидности, которые требуют обязательного ухода, – это инвалид первой группы и ребенок-инвалид.

В остальных случаях всё зависит от решения медико-социальной экспертизы (МСЭ), которое оформляется в соответствии с действующими правилами, что предусмотрено Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации «О реализации в отдельных субъектах Российской Федерации в 2021 году типовой модели системы долговременного ухода за гражданами пожилого возраста и инвалидами, нуждающимися в постороннем уходе» [Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.09.2020 г. № 667, [www](http://www.gov.ru)].

Указанный Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации предусматривает, что индивидуальная потребность гражданина в уходе определяется уполномоченной органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации в сфере социального обслуживания организацией с привлечением профильных специалистов организаций социального обслуживания, медицинских и иных организаций, в том числе негосударственных, а также страхового эксперта. При определении индивидуальной потребности в уходе комиссия учитывает состояние здоровья, результаты дополнительных обследований, условия жизнедеятельности и сведения, полученные от лиц, постоянно общающихся с обследуемым лицом. Можно сказать, что комиссия индивидуально решает вопрос нуждаемости в ухаживании – помощи за болеющими членами семьи.

Таким образом, исследуемые правоотношения включают в себя семейные правоотношения, трудовые правоотношения, медицинские и правоотношения по социальному обеспечению, которые имеют место при прохождении процесса установления необходимости осуществления постоянного или временного ухода за больным членом семьи.

В Конвенции МОТ № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся

мужчин и женщин: трудящихся с семейными обязанностями» [Конвенция МОТ № 156, www] понятие «лица с семейными обязанностями» было закреплено впервые. Лицами с семейными обязанностями обозначили лиц, находящихся в законном браке, и лиц, являющихся детьми родителей, находящихся в законном браке, а также их близких родственников.

Современное российское законодательство не содержит единообразного подхода к определению членов семьи. Например, жилищное законодательство членами семьи собственника жилого помещения считает таких людей, как супруга (супруг), дети, родители [Жилищный кодекс Российской Федерации: федер. закон от 29.12.2004 № 188-ФЗ, www].

А, например, медицинское законодательство субъектами медицинских отношений считает «близкого родственника», «родственника», «члена семьи». В медицинском законодательстве присутствует такое понятие, как «близкие родственники», а именно в Федеральном законе от 21 ноября 2011 г. «Об основах охраны здоровья граждан Российской Федерации», в ст. 22, 47, 67. [Федеральный закон от 21.11.2011 № 323-ФЗ, www]. Так как единообразное определение членов семьи отсутствует, медицинские работники вынуждены считать членом семьи лицо, реально ухаживающее за болеющим человеком. Медицинские работники, таким образом, вынужденно используют один критерий для определения члена семьи – осуществление действий по оказанию помощи-ухаживания-ухода нуждающемуся человеку.

Таким образом, можно сделать вывод, что определить правовой статус лица, которое осуществляет действия по уходу-ухаживанию за болеющим членом семьи, невозможно, если само это лицо не имеет определения и характеристики. В действующее законодательство необходимо внести определенные поправки касательно лица, ухаживающего за болеющим членом, которое можно отнести к категории члена семьи-родственника.

Трудовое законодательство в ст. 93, 96, 259-263 ТК РФ определяет основу трудового статуса лиц, осуществляющих уход за болеющими членами семьи [Трудовой кодекс Российской Федерации, www].

В соответствии с трудовым законодательством, работник обязан отрабатывать норму рабочего времени 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ). Но в случае, если работник ухаживает за больным членом своей семьи, он имеет право на уменьшение продолжительности рабочего времени, т.е. на установление неполного рабочего времени в соответствии со ст. 93 ТК РФ. Отказать такому работнику, который ухаживает за больным членом своей семьи, в уменьшении продолжительности рабочего времени работодатель не имеет права. Но в этом случае законодатель предусматривает неполную оплату труда – соразмерно отработанному времени или соразмерно объему выполненной работы.

Такая категория работников, помимо трудовых обязанностей, добровольно берет на себя обязанности по ухаживанию за болеющими членами семьи, это безусловно, дополнительная нагрузка, с которой не каждый сможет справиться. Российское государство посредством трудового законодательства предусматривает дополнительные льготы – права для таких работников. В частности, такие работники могут быть привлечены к сверхурочной работе – дополнительной работе в свободное от основной работы время, к работе в ночное время, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни и даже могут быть направлены в командировку, но при обязательном получении их согласия в участии в перечисленных видах работ в соответствии со ст. 259 ТК РФ. Во всех перечисленных случаях работник исследуемой категории должен быть ознакомлен с правом отказаться от сверхурочной работы, от работы в ночное время, от командировки. В Трудовой кодекс РФ в 2020 году были внесены изменения касательно привлечения таких работников к перечисленным работам только с их согласия. И

очень важным дополнением в законодательстве стало обязательное ознакомление таких работников с правом отказаться от перечисленной категории работ.

В период болезни члена семьи работающий родственник вынужден брать либо отпуск, либо оформлять листок временной нетрудоспособности. Временная нетрудоспособность по причине ухода за болеющим членом семьи по российскому законодательству подлежит оплате за счет Фонда социального страхования. Но период – время такой оплачиваемой нетрудоспособности зависит от категории болеющего. Если болеющий, за которым требуется уход, старше 15 лет, то период оплачиваемого больничного листа для ухаживающего лица не больше, чем 7 календарных дней, но не более чем за 30 календарных дней в календарном году [Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ, [www](#)]. Если болеющий член семьи, за которым ухаживает работающий родственник, является ребенком в возрасте до семи лет, то работнику оплачивается больничный лист за весь период амбулаторного лечения или совместного пребывания с ребенком в стационаре. Верхний лимит – 60 календарных дней в году. Причем периоды оплачиваемого больничного листа для ухаживающего члена семьи установлены суммировано по всем случаям болезни в календарном году. Листок временной нетрудоспособности, дающий право на оплачиваемый больничный период, должен быть оформлен при наличии соответствующего медицинского заключения.

Один из родителей (иной законный представитель) или иной член семьи имеет право на получение пособия по временной нетрудоспособности в случае ухода за больным ребенком в возрасте до 18 лет при его болезни, связанной с поствакцинальным осложнением, за весь период лечения в амбулаторных условиях или совместного пребывания с ребенком в медицинской организации при оказании ему медицинской помощи в стационарных условиях в размере, установленном федеральным законом «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» [Федеральный закон от 17.09.1998 № 157-ФЗ, [www](#)]. В этой норме медицинский работник ориентируется на лицо, которое непосредственно ухаживает за нуждающимся в уходе гражданином.

Лица, ухаживающие за больными членами семьи, имеют по трудовому законодательству определенные преимущества при сокращении штата. Трудовой кодекс РФ статья 179 предусматривает преимущественное право на оставление на работе в случае сокращения штата сотрудников, если они имеют нетрудоспособных членов семьи на иждивении.

## Заключение

Таким образом, трудовая правовая статус для работника, ухаживающего за больным членом семьи, достаточно полно определен трудовым законодательством и включает в себя не только основные трудовые права и обязанности, но и дополнительные права и обязанности, направленные на осуществление действий по уходу за болеющим членом семьи. К общему перечню дополнительных прав можно отнести право на переход в неполный рабочий режим; право отказаться от работы в ночное время, право отказаться от сверхурочной работы, право отказаться от работы в выходные и нерабочие праздничные дни; право отказаться от командировки; право на оплату временной нетрудоспособности в связи с оказанием помощи болеющему члену семьи; преимущественное право быть оставленным на работе при сокращении штата сотрудников.

С целью улучшения трудового статуса работника, ухаживающего за больным членом семьи, необходимо сформулировать единое определение для лица, которое относится к члену

семьи, а также необходимо определить признаки – критерии, которые позволят считать человека членом семьи или родственником.

Конституция России определяет высшей ценностью семью, человека, его права и свободы. Предоставляя дополнительные права работникам, ухаживающим за своими болеющими родственниками, защищаются и охраняются высшие ценности нашего государства – человек и семья. Такое отношение к своим больным членам семьи воспитывает детей и укрепляет семейные ценности.

## Библиография

1. Аповевич В.Н. Современные тенденции развития юридического образования в России // Ганус А.Н. (ред.) Сборник материалов научно-методической конференции, посвященной памяти В.Г. Григоренко «Проблемы и перспективы развития образования в технических вузах». Хабаровск: Издательство ДВГУПС, 2016. С. 7-11.
2. Аповевич В.Н. Юридическая ответственность за нарушение трудового законодательства // Правовые основы деятельности граждан в современной России. Хабаровск: Издательство ДВГУПС, 2005. С. 54-63.
3. Жилищный кодекс Российской Федерации: федер. закон от 29.12.2004 № 188-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс».
4. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // СПС «КонсультантПлюс».
5. Курбанов М.А., Аповевич В.Н. Трудовой договор: Особенности заключения в современных условиях // Тезисы докладов 76-й Межвузовской студенческой научно-практической конференции « Научно-техническому и социально-экономическому развитию Дальнего Востока». В 2 томах. Том 2. Хабаровск: Издательство ДВГУПС, 2018. С. 214.
6. О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящихся с семейными обязанностями: конвенция МОТ № 156 принята в Женеве 23.06.1981 на 67-й сессии Генеральной конференции МОТ // СПС «Консультант Плюс».
7. О реализации в отдельных субъектах Российской Федерации в 2021 году типовой модели системы долговременного ухода за гражданами пожилого возраста и инвалидами, нуждающимися в постороннем уходе: приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.09.2020 г. № 667 // СПС «КонсультантПлюс».
8. Об иммунопрофилактике инфекционных болезней: федер. закон от 17.09.1998 № 157-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс».
9. Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию Российская Федерация: федер. закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс».
10. Об основах охраны здоровья граждан Российской Федерации: федер. закон от 21.11.2011 № 323-ФЗ // СПС «Консультант Плюс».
11. Орловский Ю.П. (ред.) Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации. М.: ИНФРА-М, 2023. 665 с.
12. Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс».

## Characteristics of the legal status of labor of workers caring for sick family members

**Vera N. Aporevich**

PhD in Law,  
Associate Professor of the Department civil, business and transport law,  
Far Eastern State University of Railways,  
680021, 47 Serysheva str., Khabarovsk, Russian Federation;  
e-mail: vera.nika.72@bk.ru

## Abstract

The Constitution of the Russian Federation proclaims the family, as well as the human being, his rights and freedoms, the highest value. The constitutional principle of state protection of the family, motherhood and childhood is prescribed in Part 1 of Article 38 of the Constitution of the Russian Federation and underlies the mechanism of legal regulation of not only social security, but also labor relations. The article presents a general description of the work-law status of workers caring for sick family members. Constitutional norms are the basis for regulating labor relations. Regulation of interaction between an employee and an employer, the subject of which is the performance of a labor function on a reimbursable basis and with mandatory subordination to the internal labor regulations of an enterprise, institution or organization, takes into account compliance with constitutional norms for the protection of family interests. The general legal status of an employee and an employer is defined by the Labor Code of the Russian Federation in articles 21 and 22. But in the process of performing a work function, an employee may be involved in performing tasks that are socially important to the state, such as caring for sick family members. In this case, the employer is obliged to provide the employee with additional labor rights, which are provided for by the current labor legislation.

## For citation

Aporevich V.N. (2024) *Kharakteristika pravovogo statusa truda rabotnikov, ukhazhivayushchikh za bol'nymi chlenami sem'i* [Characteristics of the legal status of labor of workers caring for sick family members]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 14 (4A), pp. 369-376.

## Keywords

Constitution of the Russian Federation, principle of state protection of the family, motherhood and childhood, social security relations, labor relations, labor law status of employees, care for sick family members.

## References

1. Aporevich V.N. (2016) *Sovremennye tendentsii razvitiya yuridicheskogo obrazovaniya v Rossii* [Modern trends in the development of legal education in Russia]. In: Ganus A.N. (ed.) *Sbornik materialov nauchno-metodicheskoi konferentsii, posvyashchennoi pamyati V.G. Grigorenko «Problemy i perspektivy razvitiya obrazovaniya v tekhnicheskikh vuzakh»* [Proc. Conf. "Problems and prospects for the development of education in technical universities"]. Khabarovsk: Far Eastern State Transport University, pp. 7-11.
2. Aporevich V.N. (2005) *Yuridicheskaya otvetstvennost' za narushenie trudovogo zakonodatel'stva* [Legal responsibility for violation of labor legislation]. *Pravovye osnovy deyatelnosti grazhdan v sovremennoi Rossii* [Legal foundations of citizens' activities in modern Russia]. Khabarovsk: Far Eastern State Transport University, pp. 54-63.
3. *Konstitutsiya Rossiiskoi Federatsii (prinyata vsenarodnym golosovaniem 12.12.1993 s izmeneniyami, odobrennymi v khode obshcherossiiskogo golosovaniya 01.07.2020)* [Constitution of the Russian Federation (adopted by popular vote on December 12, 1993 with amendments approved during the all-Russian vote on July 1, 2020)]. *SPS «Konsul'tantPlyus»* [SPS Consultant].
4. Kurbanov M.A., Aporevich V.N. (2018) *Trudovoi dogovor: Osobennosti zaklyucheniya v sovremennykh usloviyakh* [Employment contract: Features of conclusion in modern conditions]. In: *Tezisy dokladov 76-i Mezhvuzovskoi studencheskoi nauchno-prakticheskoi konferentsii « Nauchno-tekhnicheskomu i sotsial'no-ekonomicheskomu razvitiyu Dal'nego Vostoka». V 2 tomakh. Tom 2* [Proc. Conf. "Scientific, technical and socio-economic development of the Far East". In 2 volumes. Volume 2]. Khabarovsk: Far Eastern State Transport University, p. 214.
5. *O ravnom obrashchenii i ravnnykh vozmozhnostyakh dlya trudyashchikhsya muzhchin i zhenshchin: trudyashchikhsya s semeinymi obyazannostyami: konventsiya MOT № 156 prinyata v Zheneve 23.06.1981 na 67-i sessii General'noi konferentsii MOT* [On equal treatment and equal opportunities for working men and women: workers with family

- responsibilities: ILO Convention No. 156 adopted in Geneva on June 23, 1981 at the 67th session of the ILO General Conference]. *SPS «Konsul'tant Plyus»* [SPS Consultant].
6. O realizatsii v otdel'nykh sub"ektakh Rossiiskoi Federatsii v 2021 godu tipovoi modeli sistemy dolgovremennogo ukhoda za grazhdanami pozhilogo vozrasta i invalidami, nuzhdayushchimisya v postoronnem ukhode: prikaz Ministerstva truda i sotsial'noi zashchity Rossiiskoi Federatsii ot 29.09.2020 g. № 667 [On the implementation in certain constituent entities of the Russian Federation in 2021 of a standard model of a long-term care system for elderly citizens and disabled people in need of outside care: Order of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation dated September 29, 2020 No. 667]. *SPS «Konsul'tantPlyus»* [SPS Consultant].
  7. Ob immunoprofilaktike infektsionnykh boleznei: feder. zakon ot 17.09.1998 № 157-FZ [On immunoprophylaxis of infectious diseases: Federal Law of September 17, 1998 No. 157-FZ]. *SPS «Konsul'tantPlyus»* [SPS Consultant].
  8. Ob obespechenii posobiyami po vremennoi netrudosposobnosti, po beremennosti i rodam grazhdan, podlezhashchikh obyazatel'nomu sotsial'nomu strakhovaniyu Rossiiskaya Federatsiya: feder. zakon ot 29.12.2006 № 255-FZ [On the provision of benefits for temporary disability, pregnancy and childbirth of citizens subject to compulsory social insurance Russian Federation: Federal Law of December 29, 2006 No. 255-FZ]. *SPS «Konsul'tantPlyus»* [SPS Consultant].
  9. Ob osnovakh okhrany zdorov'ya grazhdan Rossiiskoi Federatsii: feder. zakon ot 21.11.2011 № 323-FZ [On the basics of protecting the health of citizens of the Russian Federation: Federal Law of November 21, 2011 No. 323-FZ]. *SPS «Konsul'tant Plyus»* [SPS Consultant].
  10. Orlovskii Yu.P. (ed.) (2023) *Kommentarii k Trudovomu Kodeksu Rossiiskoi Federatsii* [Commentary on the Labor Code of the Russian Federation]. Moscow: INFRA-M Publ.
  11. Trudovoi kodeks Rossiiskoi Federatsii: feder. zakon ot 30.12.2001 № 197-FZ [Labor Code of the Russian Federation: Federal Law of December 30, 2001 No. 197-FZ]. *SPS «Konsul'tantPlyus»* [SPS Consultant].
  12. Zhilishchnyi kodeks Rossiiskoi Federatsii: feder. zakon ot 29.12.2004 № 188-FZ [Housing Code of the Russian Federation: federal. Law of December 29, 2004 No. 188-FZ]. *SPS «Konsul'tantPlyus»* [SPS Consultant].