

РОЗДІЛ 5

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 331.322(477)(045)

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ВІДПУСТОК: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД

LEGAL REGULATION OF SOCIAL LEAVE: FOREIGN EXPERIENCE

Рудницька О.П., к.ю.н., доцент,
доцент кафедри спеціальних історичних дисциплін та правознавства
Житомирський державний університет імені Івана Франка

Стаття присвячена питанням правового регулювання соціальних відпусток закордонним законодавством, зокрема, у країнах Європейського Союзу. Досліджено особливості та порядок надання таких відпусток у трудовому законодавстві окремих країн. Визначено, що працівникам із сімейними обов'язками як за законодавством про працю України, так і за трудовим законодавством країн Європейського Союзу надаються соціальні відпустки різного призначення та тривалості.

Ключові слова: відпустка, додаткова відпустка, соціальна відпустка, відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами.

Стаття посвячена вопросам правового регулирования социальных отпусков зарубежным законодательством, в частности, в странах Европейского Союза. Исследованы особенности и порядок предоставления таких отпусков в трудовом законодательстве отдельных стран. Определено, что работникам с семейными обязанностями как по законодательству о труде Украины, так и по трудовым законодательством стран Европейского Союза предоставляются социальные отпуска различного назначения и продолжительности.

Ключевые слова: отпуск, дополнительный отпуск, социальный отпуск, отпуск по беременности и родам.

The article is devoted to issues of legal regulation of social leave by foreign law, in particular, the countries of the European Union. It has been established that maternal protection is one of the most important social functions of any developed democratic, legal and social state. The features and procedure for granting such leave in the labor legislation of individual countries are explored. It is determined that workers with family responsibilities, both according to the legislation on labor of Ukraine, and labor laws of the European Union countries, are granted social leave for different purposes and duration. It has been established that employees are given leave in connection with pregnancy and childbirth (maternity leave); leave granted to the child's father (Paternity leave); childcare leave until child reaches a certain age (childcare / child rearing leave); social leave for persons with children (Paternal leave). It was investigated that in the countries of Western Europe the right to leave in connection with pregnancy and childbirth occurs only for those employees who worked for the current employer no less established by legislation for a period of time. It is concluded that the labor legislation of Ukraine in comparison with foreign legislation of European countries more fully protects the interests of employees with family responsibilities. Ukrainian legislation on the length of maternity leave is fully in line with European standards, and for certain categories of women, this duration is significantly increased. It is noted that a vacation is counted as a general, and to a continuous work experience and to work experience in the specialty. The positive experience of highly developed countries in regulating social leave should be taken into account in the process of harmonization national labor legislation with European standards, while re-evaluating such experience and misapplication in the process of reforming Ukrainian legislation should be avoided.

Key words: leave, additional leave, social leave, pregnancy leave and childbirth leave.

Охорона материнства є однією з найважливіших соціальних функцій будь-якої розвинутої демократичної, правової та соціальної держави. Необхідність дослідження європейського законодавства, що здійснює правове регулювання трудових та соціальних відносин щодо захисту материнства, пов'язана з обранням нашою державою європейського напрямку розвитку. Це визначено Угодою про асоціацію між Україною та Європейським Союзом (далі – ЄС) [1], яка передбачає чіткі зобов'язання з гармонізації законодавства України до законодавства ЄС на основі демократії, верховенства права. Важливе місце в цьому процесі відведено узгодженню трудового та соціального законодавства, зокрема щодо охорони материнства, з європейськими стандартами, оскільки їх реалізація в українське законодавство полегшить інтеграцію нашої держави в ЄС.

Одним із важливих питань, які потребують дослідження під час вивчення іноземного досвіду, є правове регулювання соціальних відпусток у трудовому законодавстві окремих країн.

Тому метою статті є аналіз прогресивних норм трудового законодавства окремих країн, що регулюють соціальні відпустки, для використання його під час реформування трудового законодавства України, без переоцінювання даного досвіду, а також неправильного застосування в процесі правової реформи національного законодавства.

Проблеми правового регулювання надання соціальних відпусток досліджували Н.Б. Болотіна, В.С. Вене-

діктов, Л.П. Гаращенко, К.І. Дмитрієва, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, І.Я. Кисельов, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко й ін.

Основні принципи захисту материнства визначені Конвенцією Міжнародної організації праці (далі – МОП) № 103 від 4 червня 1952 р. про охорону материнства [2]. Дана Конвенція встановила мінімальну тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами – 12 тижнів, тривалість обов'язкової відпустки саме після пологів має становити не менше 6 тижнів. Важливим є закріплення права матерів на надання грошового утримання та допомоги, які мають виплачуватися кштом системи обов'язкового соціального страхування або з державних фондів.

Необхідно звернути увагу на норми Конвенції МОП № 183 від 15 червня 2000 р. про охорону материнства, про перегляд Конвенції 1952 р. [3]. Так, дана Конвенція рекомендувала державам-учасницям збільшити тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами із 12 до 14 тижнів, гарантувати збереження місця роботи (те саме робоче місце або рівноцінне) після повернення з відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, з оплатою не нижче від попередньої. Крім того, з'явилася нова норма про необхідність захисту здоров'я.

Законодавство ЄС закріплює гарантії працівникам із сімейними обов'язками, зокрема, захист материнства та дитинства. Метою соціальної політики як окремої держави-члена ЄС, так і Європейської спільноти загалом, нашої держави також, є створення умов для можливості

поєднання роботи та народження і виховання дитини. Законодавство ЄС спрямоване на підтримку осіб, які мають дітей.

У п. 1 ст. 8 Європейської соціальної хартії (переглянутої) від 3 травня 1996 р. [4] встановлено право для працюючих жінок на відпустку до і після пологів з оплатою такої відпустки (у визначених випадках із виплатою достатньої допомоги із соціального забезпечення або державним коштом). Загальна тривалість такої відпустки не може бути меншою за 14 тижнів. Директива 92/85/ЄЕС щодо запровадження заходів для заохочення підвищення рівня безпеки й охорони здоров'я вагітних працівниць та працівниць, що нещодавно народили дитину, або годуючих матерів від 19 жовтня 1992 р. також визначила мінімальну тривалість відпустки до і після пологів не менше 14 тижнів, водночас вона має включати обов'язкову відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами, тривалість якої має бути не менше двох тижнів. Така відпустка може надаватися до або після пологів.

Доцільно звернути увагу на положення Директиви 2010/18/ЄС про впровадження переглянутої Рамкової угоди щодо батьківської відпустки [5], укладеної BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP і ETUC від 8 березня 2010 р., дія якої поширюється на всіх працівників незалежно від статі (усі працюючі батьки – як чоловіки, так і жінки), які працюють на умовах трудового договору та мають дитину віком до 8 років незалежно від того, рідна вона чи усиновлена. Відпустка по догляду за дитиною надається тривалістю не менше чотирьох місяців, з яких один місяць має використати кожен із батьків. У період перебування працівника в такій відпустці він не може бути звільнений, а після її закінчення має право повернутися на ту саму роботу або аналогічну, чи ідентичну. Важливим є право працівника на зміну тривалості та режиму робочого часу після повернення на роботу з відпустки по догляду за дитиною.

Варто зупинитися на врегулюванні питання надання відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами (відпустки матерям – Maternity leave), а також відпустки, що надається батьку дитини (відпустки батькам – Paternity leave).

Тривалість відпустки у зв'язку із вагітністю та пологами і доглядом за дитиною у країнах ЄС зазвичай становить від 36 до 44 тижнів. В окремих країнах надається батьківська відпустка, яка може тривати різний період часу. Так, у Франції та Бельгії вона надається на 3 дні, у Данії – 10, Фінляндії – 1 тиждень, у Швеції – 2 тижні [6].

У країнах Західної Європи право на відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами є тільки в тих працівників, які пропрацювали на поточного роботодавця не менше встановленого законодавством періоду часу. Так, трудовим законодавством Франції передбачено, що отримати даний вид соціальної відпустки працівник може за умови, якщо він має один рік стажу на даному підприємстві на дату народження (усиновлення дитини).

Трудовий кодекс Франції (Code du travail) від 2 січня 1973 р. [7] встановлює такі види соціальних відпусток:

- у зв'язку з вагітністю та пологами;
- у зв'язку з усиновленням;
- у зв'язку з батьківством і появою в сім'ї дитини.

За трудовим законодавством Франції, соціальна відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами має дві частини: до пологів і після, тривалість яких залежить від кількості дітей. Так, якщо в сім'ї вже є двоє дітей, то тривалість вказаних відпусток збільшується до 8 та 18 тижнів відповідно. Водночас необхідно враховувати, що мінімальна тривалість таких відпусток становить 6 тижнів до пологів і 10 тижнів після. Крім того, під час розрахунку тривалості такої соціальної відпустки враховуються й інші чинники. Так, за багатоплідної вагітності жінка має право на відпустку подовженої тривалості. Якщо вагітна очікує двійню, то відпустка буде тривати 12 тижнів до пологів та

22 тижні після, якщо трійню – 22 та 24 відповідно. Важливо звернути увагу на норму, яка передбачає, що перенесення відпустки до пологів на післяпологову можливе в межах 3-х тижнів і лише за бажанням жінки.

У разі усиновлення працівник має право на соціальну відпустку терміном не більше 10 тижнів із дати прибуття дитини додому та 7 днів на дорогу (art. L1225–37). Крім того, у разі усиновлення трьох або більше дітей відпустка працівника становить 18 тижнів.

Цікавим є положення art. L1225–34 Трудового кодексу Франції (далі – ТК Франції), відповідно до якого співробітниця, що перебуває в стані вагітності, що підтверджується медичним висновком, може припинити свій трудовий договір без попередження та без сплати страхового відшкодування.

На сучасному етапі розвитку трудового права у Франції значення колективних договорів наблизилося до трудового законодавства, а в деяких випадках умови даних договорів вагомійші законодавства про працю. Тому в цій країні нормальною практикою вважається встановлення в колективному договорі збільшеної порівняно із чинним законодавством тривалості соціальних відпусток працівникам.

За французьким законодавством про працю, батько дитини має право на батьківську відпустку. У ч. 1 art. L1225–35 ТК Франції встановлено, що даний вид відпустки може бути наданий не тільки батькові, а й цивільному чоловіку матері дитини, який не є його батьком. Так, відповідно до зазначеної статті, батькові дитини або особі, яка його замінює, може бути надана відпустка у зв'язку з народженням дитини тривалістю до 11 днів (до 18 днів у разі народження кількох дітей). Така відпустка має бути використана протягом 4-х місяців після народження дитини і не ділиться на частини. Працівник, який бажає скористатися відпусткою з догляду за дитиною, попереджає свого роботодавця принаймні за місяць до дати, коли він планує її взяти, а також має обов'язково вказати строк, на який він її бере.

Для батьків, що мають одну дитину, відпустка з догляду за дитиною може тривати максимум 6 місяців для одного з батьків, один рік – для обох. Тривалість відпустки на другу дитину сягає 3-х років, але один із батьків може взяти відпустку лише в межах двох років. У разі використання права на таку відпустку працівник може як призупинити роботу (art. L1225–35), так і перейти на неповний робочий день (art. L1225–48).

У разі усиновлення дитини у віці від 3 до 16 років прийомні батьки також отримують право на відпустку або роботу на умовах неповного робочого дня протягом одного року із дня усиновлення.

Art. L1225–36 ТК Франції передбачено право працівника на збереження місця роботи (надається попередня або аналогічна робота з рівною оплатою праці) на час перебування його в материнській чи батьківській відпустці.

Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами за трудовим законодавством Іспанії триває 16 тижнів, її розмір оплати – 100% від заробітної плати працівника. Що стосується відпустки з догляду за дитиною, то вона надається до досягнення дитиною трьох років, але не оплачується. Крім того, батьки до досягнення дитиною 6 років або за наявності дитини з інвалідністю мають право на встановлення неповного робочого часу.

У Німеччині гарантії для вагітних жінок та жінок, які мають дітей, установлені федеральним законодавством, зокрема Законом «Про охорону материнства» [8], в якому передбачено право вищезазначеної категорії жінок на оплачувані відпустки.

У Фінляндії є особливий комплекс соціальних відпусток, об'єднаний із системою охорони дитинства. Даний комплекс включає 13 тижнів відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами (9 тижнів до народження та 4 тижні

після). Вона починається за 30–50 днів до очікуваної дати пологів та супроводжується 8-тижневою батьківською відпусткою. Соціальні відпустки можуть бути продовжені в разі багатоплідних або складних пологів. Розмір допомоги, що виплачується за відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами, становить 70% від заробітної плати працівника. Крім того, у Фінляндії надають відпустку з догляду за дитиною до досягнення нею 3-річного віку. Така соціальна відпустка оплачується за мінімальною тарифною ставкою (450 євро на місяць) і може надаватися одному з батьків. Доцільно звернути увагу на те, що дана відпустка може бути замінена місцем для дитини в безоплатному комунальному дошкільному закладі освіти або ж шляхом оплати послуги няні. Батькам гарантується право на неповну зайнятість, і вони мають право на оплачувану відпустку в разі хвороби дитини [9].

Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами в Австрії надається тривалістю 16 тижнів (8 тижнів – до пологів, 8 – після пологів), одночасно з виплатою допомоги, яка цілком компенсує заробітну плату працівника. Тоді як в Італії така відпустка становить 5 місяців (2 місяці надається до пологів, 3 місяці – після) [6].

У країнах Східної Європи правове регулювання соціальних відпусток здійснюється виключно законодавством. Так, трудовим законодавством Республіки Польща встановлено спеціальний соціальний захист працівників під час вагітності та пологів, а також визначено права, які належать матері та батьку після народження дитини, зокрема право на відпустки з догляду за дитиною й особам, які мають дітей.

Кодексом праці Польщі (далі – КПП) від 26 червня 1974 р. [10] встановлені гарантії праці для вагітних жінок. Так, роботодавець не може припинити або розірвати трудовий договір у період вагітності, а також відпустки з вагітності та пологів. Таке звільнення можливе лише в окремих випадках за згодою із профспілкою та за наявності порушень трудового законодавства такою особою (ст. 176. § 1). У ст. ст. 176–178 § 1 КПП закріплено заборону залучати вагітних жінок і жінок, які годують дитину груддю, до важких робіт, а також робіт, що є небезпечними або шкідливими для здоров'я, вагітність або грудне вигодовування. Вагітні жінки не можуть працювати понаднормово чи в нічний час, направлятися у відрядження.

Законодавством Польщі про працю встановлено право працівника на відпустку з вагітності та пологів (ст. 180 § 1 КПП). У разі народження однієї дитини жінка має право на відпустку тривалістю 20 тижнів. У разі багатоплідної вагітності вона має право на відпустку тривалістю:

1. 31 тиждень (народження двох дітей);
2. 33 тижні (народження трьох дітей);
3. 35 тижнів (народження чотирьох дітей);
4. 37 тижнів (народження п'ятьох та більше дітей з одного народження).

До народження дитини жінка може використовувати не більше шести тижнів соціальної відпустки, а після – не менше ніж 14 тижнів. Від решти днів відпустки вона може відмовитися та вийти на роботу, якщо інша частина відпустки буде використовуватися батьком, який для здійснення догляду перервав оплачувану діяльність.

Після використання відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами працівник має право на батьківську відпустку тривалістю 32 тижні в разі народження однієї дитини та 34 тижні в разі народження двох та більше дітей (ст. 182a § 1). Обидва батьки дитини можуть одночасно брати батьківські відпустки. У такому разі загальна тривалість таких відпусток не може перевищувати 32 тижні. Відпустку на батьківство надають один раз або частинами, але не пізніше, ніж до кінця календарного року, в якому дитині виповнюється 6 років. Дана відпустка надається обов'язково за заявою працівника не пізніше як за 21 день

до початку відпустки. До заяви мають додаватися відповідні документи на підтвердження. Працівник може відмовитися від використання батьківської відпустки в будь-який час за згодою роботодавця та повернутися на роботу.

Зауважимо, що в ст. 182le § 1 КПП зазначено, що працівник може поєднувати використання батьківської відпустки з роботою на умовах неповного робочого часу, який не перевищує половини повного робочого часу. У цьому разі відпустку на батьківство надають на решту робочого часу.

У трудовому законодавстві Чехії також передбачено гарантії для вагітних жінок та жінок, які мають дітей, а також оплачувану батьківську відпустку чоловікам для догляду за дитиною, після її народження, тривалістю 1 тиждень та виплатою допомоги в розмірі 70% від заробітної плати.

У Болгарії відпустка у зв'язку із вагітністю та пологами триває 45 днів до пологів та до 1 року після, з відшкодуванням 100% заробітної плати жінки, а також надається 2 роки оплачуваної відпустки для догляду за дитиною. Крім того, вагітні жінки не можуть бути звільнені, залучатися до роботи в нічний час або до надурочних робіт. На час соціальної відпустки за жінкою зберігається робоче місце.

Що стосується узгодження норм законодавства України про працю, що регулюють соціальні відпустки, із нормами ЄС, то необхідно дослідити національне трудове законодавство в частині надання гарантій працівникам із сімейними обов'язками (вагітним жінкам, батькам, що мають дітей). Правове регулювання надання соціальних відпусток порівняно із законодавством країн ЄС у нашій державі має централізований характер. Підстави та порядки надання працівникам таких відпусток в Україні встановлено законодавством.

Так, державні гарантії права на соціальні відпустки працівникам із сімейними обов'язками (умови, тривалість та порядок їх надання) встановлені Законом України «Про відпустки» (далі – Закон) від 15 листопада 1996 р. [11]. До соціальних відпусток належать такі:

1. Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами.
2. Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.
3. Відпустка у зв'язку з усиновленням дитини.
4. Додаткова відпустка працівникам, які мають дітей.

Згідно зі ст. 17 зазначеного Закону, жінкам на підставі медичного висновку надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами. Тривалість такої відпустки, за національним законодавством, становить 70 календарних днів до пологів та 56 календарних днів після (70 – у разі народження двох і більше дітей та в разі ускладнення пологів). Дана відпустка обчислюється сумарно і становить 126 календарних днів, 140 календарних днів (за обставин зазначених вище). Відпустка надається вагітним жінкам цілком, незалежно від кількості днів, які вони фактично використали до пологів. Оплата такої відпустки здійснюється в розмірі повного заробітку незалежно від страхового стажу та місця роботи.

Важливою державною гарантією є визначення в законодавстві про працю України права усиновлювачів на соціальну відпустку. Так, особі, яка усиновила новонароджену дитину безпосередньо з пологового будинку, надається відпустка із дня усиновлення тривалістю 56 календарних днів. У разі усиновлення двох і більше дітей така відпустка триває 70 календарних днів. У разі усиновлення дитини (дітей) обома батьками вказана відпустка надається одному з батьків. Крім того, жінкам, які усиновили дитину із числа дітей-сиріт або дітей, позбавлених батьківського піклування, старше трьох років, надається одноразова оплачувана відпустка у зв'язку з усиновленням дитини тривалістю 56 календарних днів (70 календарних днів – у разі усиновлення двох і більше дітей), без урахування святкових і неробочих днів, після набрання чиннос-

ті рішенням про усиновлення дитини. Ця відпустка може бути використана також батьком дитини.

Норми українського законодавства щодо встановлення тривалості відпустки по вагітності і пологам цілком відповідають європейським стандартам, а визначеним категоріям жінок така тривалість істотно збільшена. Так, у п. 10 ст. 30 Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи», від 28 лютого 1991 р. № 796-ХІІ [12], передбачено, що жінкам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, надаються відпустки по вагітності і пологам тривалістю 90 календарних днів до і 90 календарних днів після пологів (сумарно – 180 календарних днів).

Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (батьківська відпустка) надається після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, за бажанням жінки. Така соціальна відпустка може бути використана повністю або частинами батьком дитини, а також бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною. Крім того, дана відпустка надається особі, яка усиновила чи взяла під опіку дитину, одному із прийомних батьків чи батьків-вихователів.

Тривалість зазначеної відпустки тісно пов'язана з максимальним віком дитини. До певного віку є право батьків на відпустку з догляду за дитиною. Батьківська відпустка в Україні може тривати до трьох років. Проте зауважимо, що, відповідно до ч. 2 ст. 18 вищезазначеного Закону, ст. 179 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) України [13], підприємство власним коштом може надавати жінкам частково оплачувану відпустку більшої тривалості та відпустку без збереження заробітної плати для догляду за дитиною. Якщо дитина потребує домашнього догляду, жінці обов'язково надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку.

Багато європейських країн передбачають більш тривалий період відпустки для догляду за дитиною в особливих випадках, наприклад, за народження більше ніж однієї дитини (Хорватія, Греція (державний сектор) та Норвегія), за народження третьої та більше дітей (Хорватія), для вдів та батьків-одинач (Кіпр, Греція) [14]. Дана соціальна відпустка надається всім працівникам, незалежно від статі, які працюють на умовах трудового договору та мають дитину віком до 8 років. Якщо ж дитина має особливі потреби або хронічну хворобу, тривалість відпустки може бути подовжено.

За бажанням жінки або інших осіб, перелік яких визначений у законодавстві, у період перебування їх у відпустці для догляду за дитиною вони можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома. Соціальна відпустка зараховується як до загального, так і до безперервного стажу роботи, а також до стажу роботи за спе-

ціальністю. Проте час відпусток, передбачених у ст. 181 КЗпП, до стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку, не зараховується.

Така відпустка зараховується як до загального, так і до безперервного стажу роботи і до стажу роботи за спеціальністю. Час відпустки до стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку, не зараховується.

Законодавством України про відпустки встановлено право працівників, які мають дітей, на додаткову відпустку. Так, у ст. 19 зазначеного Закону та ст. 182¹ КЗпП передбачено, що жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, матері особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, або яка усиновила дитину, одинокій матері, батьку дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (зокрема, у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів. За наявності декількох підстав для надання даної соціальної відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів. Такі відпустки надаються понад щорічну основну відпустку, а також щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці, за особливий характер праці тощо.

Отже, на підставі зазначеного можна дійти **висновку**, що працівникам із сімейними обов'язками як за законодавством про працю України, так і за трудовим законодавством країн ЄС надаються соціальні відпустки різного призначення, а саме:

1. Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами (відпустки матерям – Maternity leave). Така відпустка надається до і після пологів та є оплачуваною.

2. Відпустка, що надається батьку дитини (відпустки батькам – Paternity leave). Дана відпустка приєднується до відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами.

3. Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею певного віку (childcare / childrearing leave). Даний вид відпустки у більшості країн є додатком до відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами.

4. Соціальні відпустки особам, що мають дітей (Paternal leave). Батьки дитини самостійно визначають, хто з подружжя буде використовувати таку відпустку.

Трудове законодавство України порівняно із закордонним законодавством європейських країн більш повно захищає інтереси працівників із сімейними обов'язками. Позитивний досвід високорозвинених країн у регулюванні соціальних відпусток має бути врахований у процесі узгодження національного законодавства про працю з європейськими стандартами, водночас необхідно уникати переоцінки такого досвіду та неправильного застосування під час реформи українського законодавства.

ЛІТЕРАТУРА

1. Про ратифікацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Закон України № 1678-VII від 16 вересня 2014 р. Відомості Верховної Ради України. 2014. № 40. Ст. 2021.
2. Про охорону материнства: Конвенція МОП № 103 від 4 червня 1952 р. // Законодавство України: база даних. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_122 (дата звернення: 04.11.2018).
3. Конвенції (про перегляд Конвенції 1952 р.) МОП № 183 від 15 червня 2000 р. про охорону материнства // Законодавство України: база даних. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_294 (дата звернення: 4.11.2018).
4. Європейська соціальна хартія (перегл.) від 3 травня 1996 р. // Законодавство України: база даних. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062 (дата звернення: 04.11.2018).
5. Директива 2010/18/ЄС про впровадження переглянутої Рамкової угоди щодо батьківської відпустки від 8 березня 2010 р. // Законодавство України: база даних. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2010/18/oj> (дата звернення: 04.11.2018).
6. Гарашенко Л.П. Гармонізація трудового законодавства України щодо правового регулювання часу відпочинку із законодавством ЄС. Гармонізація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу: моногр. / Н.М. Хуторян та ін. К.: ТОВ «Видавництво «Юридична думка»», 2008. 304 с.
7. Трудовий кодекс Франції (Code du travail) від 2 січня 1973 р. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050> (дата звернення: 06.11.2018).
8. Про охорону материнства: Закон ФРН від 20 червня 2002 р. URL: <http://www.gesetze-im-internet.de/> (дата звернення: 06.11.2018).

9. Ресурс ґендерного знання. URL: <https://genderindetail.org.ua/season-topic/mater-batkiv/de-naykrasche-narodzhuвати-vidpustka-u-zv-yazku-z-vagitnistyu-pologami-ta-doglyadom-za-ditinoю-v-riznih-krainah-svitu-134574.html> (дата звернення: 06.11.2018).

10. Кодекс праці Польщі від 26 червня 1974 р.

11. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 р. // Законодавство України: база даних. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр> (дата звернення: 06.11.2018).

12. Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи: Закон України від 28 лютого 1991 р. № 796-ХІІ // Законодавство України: база даних. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/796-12> (дата звернення: 16.11.2018).

13. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. // Законодавство України: база даних. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 16.11.2018).

14. Святун О.В. Імплементация директивы 2010/18/EU про відпустку по догляду за дитиною в державах-членах ЄС. Журнал європейського і порівняльного права. 2017. Вип. 2. С. 24–41.

УДК 349.2

ЩОДО ПОРУШЕНЬ ТРУДОВИХ ПРАВ ГРОМАДЯН

ABOUT VIOLATIONS OF THE LABOR RIGHTS OF CITIZENS

**Тихонюк О.В., старший викладач кафедри господарського та адміністративного права
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»**

Кожна країна тримається на потенційних працівниках для утримання та / або забезпечення належного рівня життя непрацездатних та непрацюючих громадян, тобто праця людини – реалізована можливість заробляти собі на життя та забезпечення гідного існування серед людей. У статті розглядаються типові приклади шахрайства роботодавців щодо реалізації громадянами конституційного права на працю, а також випадки притягнення роботодавців до матеріальної відповідальності до прийняття працівника на роботу, після прийняття працівника на роботу, під час звільнення працівника.

Ключові слова: працівник, роботодавець, праця, випробувальний термін, трудовий договір, контракт, переведення, переміщення, трудова книжка, матеріальна відповідальність роботодавця.

Любая страна держится на потенциальных работниках для содержания и (или) обеспечения должного уровня жизни нетрудоспособных и неработающих граждан, т. е. труд человека – реализованная возможность зарабатывать себе на жизнь и обеспечение достойного существования среди людей. В статье рассматриваются типичные примеры жульничества работодателя (его реакция) на реализацию человеком (потенциальным работником) своего конституционного права на труд, а также случаи, на основании которых работодателя можно привлечь к материальной ответственности при нарушении им трудовых прав работника.

Ключевые слова: работник, работодатель, труд, испытательный срок, трудовой договор, контракт, перевод на другую работу (должность), перемещение, трудовая книжка, материальная ответственность работодателя.

We all know, that getting a job without an employment contract is waiting for us an irregular working day, the lack of records in the work book, non-payment of contributions to the Pension Fund, social insurance funds and other problems, and in the event of a conflict with the employer, the issue of non-payment of wages may also arise; working illegally, we will receive a scanty pension, temporary disability assistance, loss of health due to an accident at work, an employment, and the employer, in turn, runs the risk of losing business due to inspections of the controlling bodies. But we also understand, that we are not insured from employer fraud and in the case of legal employment. The article deals with typical examples of employer fraud in relation to the exercise by citizens of the constitutional right to work, as well as cases of bringing employers to material liability before the employee's employment, after the employee's employment, at the time of dismissal of the employee.

Key words: employer, employee, labor, probation period, labor contract, contract, agreement, labor agreement, employer agreement, contract of employment, transfer, moving, employment book, work record book, legal liability of employer, financial responsibility, liability for breakage.

Актуальність теми. Усі ми знаємо, коли влаштуємося на роботу без укладення трудового договору, що на нас чекає ненормований робочий день, відсутність записів у трудовій книжці, несплата внесків до Пенсійного фонду, фондів соціального страхування й інші негаразди, а в разі конфлікту з роботодавцем також можлива несплата заробітної плати; коли працюємо нелегально, то отримуватимемо мізерні пенсію, допомогу з тимчасової непрацездатності, у разі втрати здоров'я через нещасний випадок на виробництві, з безробіття, а роботодавець, у свою чергу, ризикує втратити свій бізнес внаслідок перевірок контролюючих органів. Але ми також розуміємо, що незастраховані від шахрайства роботодавця і в разі легального працевлаштування.

Метою статті є дослідження автором норм трудового законодавства і трудових прав працівників, які найчастіше порушуються останнім часом в Україні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Безпосередньо питанню трудових відносин (трудова праця пра-

цівників) приділили увагу багато науковців, наприклад, Н. Болотіна, В. Жернаков, М. Іншин, В. Костюк, В. Прокопенко, Н. Хуторян, В. Щербина.

Виклад основного матеріалу. Випадки, за яких сила закону неспроможна подолати свавілля роботодавця, відомі майже всім працівникам, а саме: робота без відпусток або а скорочення їх тривалості, вимушені відпустки, незаконні переведення та переміщення, надурочні роботи і відверта зневага до гідності найманого працівника, звільнення тощо; що, у свою чергу, спростовує відоме твердження про те, що праця – «высшая ценность, главное средство благополучия и основной показатель общественной значимости человека», і, зрозуміло, що «рабочие не почитают закона, а лишь подчиняются ему, когда они не в силах изменить его» [1, с. 451].

У результаті аналізу ситуації на ринку праці ми виявили найбільш поширені порушення прав найманих працівників роботодавцями, а саме:

1) людину приймають на роботу «з гідною заробітною платою», але «забувають» попередити про випробуваль-