

## ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ЖІНОК З ДІТЬМИ ПІД ЧАС ДИСТАНЦІЙНОЇ ТА НАДОМНОЇ РОБОТИ

### PROTECTION OF THE LABOR RIGHTS OF WOMEN WITH CHILDREN DURING REMOTE- AND HOMEWORK

Бутинська Р.Я., к.ю.н.,  
доцент кафедри господарсько-правових дисциплін  
Львівський державний університет внутрішніх справ

У статті досліджено умови здійснення дистанційної та надомної роботи та її реалізацію жінками з дітьми. Наголошено на захисті трудових прав цієї категорії працівників. Зазначено, що для захисту прав та інтересів жінок, зокрема тих, які поєднують трудові обов'язки із сімейними, збереження їх життя і здоров'я, робочих місць держава вжила заходи, спрямовані на збереження людського потенціалу в нашій країні. Україна реалізує принцип пріоритетного захисту інтересів дітей і надає допомогу батькам задля забезпечення безперервного сімейного виховання дітей, їхніх потреб, що повною мірою відповідає і положенням міжнародного права. У цьому випадку держава проявила турботу щодо строго певної категорії працівників, які вимагають особливого захисту і підтримки або через досягнення ними певного віку, необхідності збереження їм життя і здоров'я, або осіб, які одночасно здійснюють виховання і догляд за дітьми та виконують свої трудові обов'язки. Зроблено висновок, що для ефективного правового регулювання трудових відносин щодо захисту прав жінок з дітьми потрібно з більшою чіткістю на законодавчому рівні закріпити державні гарантії трудових прав щодо розглянутих категорій працівників з урахуванням специфіки не тільки їхніх соціальних і трудових прав, а й зв'язків особистого характеру, що виникають між учасниками таких відносин. Адаже, використовуючи в законодавстві нові форми і види трудової діяльності, певною специфікою відрізняються питання міждисциплінарної та міжгалузевої взаємодії. Вважаємо, що в рамках таких відносин проявляється їхня міждисциплінарна специфіка, взаємне «проникнення» низки галузей – сімейного, трудового права, права соціального забезпечення, норми яких визначають сутність і призначення самих виплат і пільг сім'ям із дітьми та особам зі сімейними обов'язками. Крім того, «спільне» застосування норм на практиці в ідеалі має забезпечувати певну «синхронність» норм між собою, що відрізняються не тільки правовою сутністю, але й цілями, завданнями, які ставить перед собою та чи інша галузь права

**Ключові слова:** права жінок, захист трудових прав жінок, діти, дистанційна робота, надомна робота, соціальний захист, пільги, робочий час.

The article examines the conditions for remote and homework and its implementation by women with children. The protection of the labor rights of this category of employees is emphasized. It is noted that in order to protect women's rights and interests, including those that combine their work responsibilities with family, preserving their lives and health, jobs have taken measures to preserve human potential in our country. Ukraine implements the principle of priority protection of children's interests and assists parents in order to ensure continuous family upbringing of children, their needs, which fully meets the provisions of international law. In this case, the state showed care for a strictly certain category of employees who require special protection and support, or through achieving a certain age, the need to preserve their lives and health, or persons who simultaneously carry out education and care of children and perform their work.

It is concluded that in order to effectively regulate labor relations for the protection of women with children, it is necessary to consolidate state guarantees of labor rights at the legislative level, taking into account the specificity of their social and labor rights, but also personal relationships that arise between participants in such relationships. After all, using new forms and types of work in the legislation, certain specificity differs in the questions of interdisciplinary and inter-sectoral interaction. We believe that within the framework of such relationships, their interdisciplinary specificity, mutual "penetration" of a number of industries - family, labor law, social security rights, the rules of which determine the essence and appointment of payments and privileges to families with children and persons with family responsibilities are manifested in the framework of such relationships. In addition, the "joint" application of norms in practice should ideally ensure a certain "synchronicity" of norms among themselves, which differ not only in the legal nature, but also the goals, tasks that a particular branch of law sets itself.

**Key words:** women's rights, women's labor protection, children, distance work, homework, social protection, benefits, working hours.

**Вступ.** На сучасному етапі розвитку нашої країни держава проводить соціально орієнтовану політику, у межах якої питанням охорони, захисту сімей з дітьми, надання їм соціальної підтримки приділено значну увагу. При цьому особливої уваги потребують саме жінки, оскільки вони, як порівняти з чоловіками, частіше бувають обмежені у використанні конституційних прав [1, с. 160].

Згідно із ст. 43 Конституції України, кожен має право на працю, що охоплює можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб [2]. Фундаментальні засади Основного Закону України спрямовані не тільки на конституційний захист сім'ї, материнства, батьківства і дитинства, але й фактично визначають модель надання найрізноманітніших соціальних гарантій, спрямованих на створення умов задля задоволення базових потреб сім'ї, основаної на традиційних сімейних цінностях, у житті, освіті та інших сферах, необхідних для гідного і повноцінного виховання дитини в сім'ї.

Особливе ставлення до сім'ї, пріоритетний захист прав та інтересів членів сім'ї, надання найрізноманітніших заходів підтримки визначено як ключовий напрям не тільки в міжнародних, а й у національних нормативних актах, які присвячені питанням реалізації сімейної політики. Беручи до уваги положення Концепції державної сімейної політики в Україні (далі – Концепція) [3], згідно з якими державна сімейна політика являє собою цілісну систему принципів, завдань і пріоритетних заходів, спрямованих на підтримку, зміцнення і захист сім'ї як фундаментальної основи суспільства, збереження традиційних сімейних цінностей, треба визнати, що підвищення ролі сім'ї в житті суспільства, підвищення авторитету батьківства в сім'ї і суспільстві, профілактика і подолання сімейного неблагополуччя, поліпшення умов і підвищення якості життя сімей мають важливе соціальне значення для нашої держави.

Фундаментальні положення, спрямовані на реалізацію соціальних гарантій багатодітним сім'ям, сім'ям із дітьми, забезпечення умов для гідного виховання дітей, сформульовані у ст. 1 Конституції України, зміст якої розкриває соціальну природу держави [2], орієнтує державні органи, батьків, сім'ї на створення належних (гідних) умов для

виховання молодого покоління, що сприяють досягненню такого рівня життя, коли базові потреби дітей задовільнені в повному обсязі.

Пильна увага держави до сім'ї, турбота про потреби сімей з дітьми наочно проявилися в умовах пандемії коронавірусної інфекції та військової агресії з боку РФ, коли всі ми зіткнулися з новими життєвими обставинами, раніше не відомими всьому світу, у ситуації, коли кожна сім'я опинилася в умовах, що порушують звичний уклад життя: багато батьків залишилися без роботи, без доходів, діти не відвідували дитячі дошкільні заклади, освітні установи, були змушені вчитися вдома.

«З початком карантину питання дистанційної роботи набуло нової актуальності. Не лише компанії були готові направляти працівників на дистанційну роботу, але й уряд у своїх постановах прямо вказував на доцільність дистанційки», – наголошує адвокатка В. Савчук [4]. Немає сумнівів, що в таких умовах першими, хто опинився в найбільш складній життєвій ситуації, виявилися сім'ї з дітьми. Очевидно, що держава не могла залишитися осторонь і не надати допомоги і підтримки, зокрема за допомогою прийняття різних нормативних актів, спрямованих на підтримку сімей в умовах пандемії та в умовах війни.

**Ступінь наукової розробки проблеми.** Теоретичні і практичні аспекти правового регулювання праці жінок з дітьми під час виконання дистанційної та надомної роботи досліджують у своїх працях такі вітчизняні і зарубіжні вчені, як: Н. Болотіна, Є. Монастирський, С. Мокрицька, С. Прилипко, Н. Хуторян, Г. Чанишева, М. Шумило, О. Ярошенко та ін.

**Метою статті** є дослідження прав жінок з дітьми під час виконання дистанційної та надомної роботи в умовах пандемії та війни в Україні.

**Результати дослідження.** Відзначимо, що обсяг соціальної допомоги, що надається державою сім'ям із дітьми, є досить значним і спрямований на захист найрізноманітніших сфер життя сім'ї, однак не всі сім'ї обізнані, мають необхідну інформацію про конкретні види допомоги, способи їх надання. Наприклад, право на види державної підтримки має матір, у якої народилася третя дитина або наступні діти. Також Закон України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» від 21.11.1992 № 2811 [5] та Порядок призначення і виплати державної допомоги сім'ям з дітьми, що затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 27.12.2001 № 1751 [6], передбачають надання таких видів допомоги: допомога у зв'язку з вагітністю та пологами; допомога при народженні дитини; допомога при усиновленні дитини; допомога на дітей, над якими встановлено опіку чи піклування; допомога на дітей одиницею матерям; допомога особі, яка доглядає за хворою дитиною.

З 1 січня 2019 р. в Україні діє урядовий проєкт з підтримки молодих батьків «Муніципальна няня». У його рамках держава компенсує частину витрат на послуги няні для дітей до трьох років. Сума відшкодування рівна розміру прожиткового мінімуму для дітей до шести років. Загалом же ця процедура здійснюється відповідно до Порядку відшкодування вартості послуги з догляду за дитиною до трьох років «муніципальна няня», що затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 30.01.2019 № 68 [7].

Ще один вид допомоги від держави – «пакунок малюка» – одноразова натуральна допомога на новонароджену дитину, що надавалася відповідно до постанови Кабінету Міністрів від 20.06.2018 № 512 [8], а відповідно до постанови від 29.07.2020 № 744 замість «пакунка малюка» породіллі отримують грошову компенсацію, що становить не менш як три розміри прожиткового мінімуму для дітей віком до шести років [9]. Що важливо, цю компенсацію жінки отримують навіть зараз, в умовах воєнного стану в Україні.

Особлива турбота з боку держави була спрямована на посилення заходів з підтримки матеріального благополуччя сімей з дітьми. Максимальний розмір державної соціальної допомоги не може перевищувати розміру прожиткового мінімуму для малозабезпеченої сім'ї. При цьому рівень забезпечення прожиткового мінімуму становить:

- для працездатної особи: 45 % прожиткового мінімуму для працездатних осіб (з 01.01.2022 – 1116,45 грн, з 01.07.2022 – 1170,00 грн, з 01.12.2022 – 1207,80 грн);
- для осіб, які втратили працездатність, та осіб з інвалідністю: 100 % прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність (з 01.01.2022 – 1934,00 грн; з 01.07.2022 – 2027,00 грн; з 01.12.2022 – 2093,00 грн);
- для дітей: 130 % прожиткового мінімуму для дитини відповідного віку:
  - до 6 років – з 01.01.2022 – 2730,00 грн, з 01.07.2022 – 2861,30 грн, з 01.12.2022 – 2953,60 грн;
  - від 6 до 18 років – з 01.01.2022 – 3403,40 грн, з 01.07.2022 – 3567,20 грн, з 01.12.2022 – 3682,90 грн;
  - від 18 до 23 років (за умови навчання) – з 01.01.2022 – 3225,30 грн, з 01.07.2022 – 3380,00 грн, з 01.12.2022 – 3489,20 грн.

Державна соціальна допомога призначається на 6 місяців з місяця звернення, якщо впродовж місяця подано всі необхідні документи.

В умовах пандемії найбільш «вразливою» виявилася сфера праці, яка потребує серйозної «трансформації» і «перебудови», адаптації до нових умов праці і для роботодавців, і для працівників. Питання працевлаштування, збереження роботи, кардинальної зміни умов праці та багато інших питань вимагають швидкого вирішення на практиці. Через пандемію роботодавці змушені були відправити більшу частину своїх співробітників на так звану «віддалену» роботу, тобто коли співробітники перебували вдома, поза своїм робочим місцем і повинні були виконувати свої трудові обов'язки поза своїм робочим місцем.

Змінилися умови праці, гостра потреба «переформатувати» ринок праці в умовах пандемії, необхідність захисту та охорони прав працівників – усі ці проблеми стали об'єктом спеціальних світових досліджень. Так, Інститут McKinsey проаналізував понад 2000 видів діяльності, зокрема понад 800 професій (дослідження проводили в дев'яти країнах: Китаї, Франції, Німеччині, Індії, Японії, Мексиці, Іспанії, Великобританії, США) [10]. За результатами цього дослідження, саме для жінок формат віддаленої роботи виявився неефективним, таким, що не завжди відповідає їхнім інтересам.

Здавалося б, саме жінка більше зацікавлена в такому форматі роботи, оскільки це дає змогу поєднувати трудові обов'язки зі сімейними. Бо є можливість працювати в умовах гнучкого графіка, не витрачати час на поїздки до робочого місця, відповідно, підвищити продуктивність своєї праці, і при цьому бути поруч зі своїми дітьми. Проте, незважаючи на очевидні переваги віддаленої роботи, виникають і певні труднощі у сфері правового регулювання трудових відносин, зокрема й проблеми гендерної нерівності на ринку праці.

Такий загальний висновок зумовлений не тільки гендерною ознакою, а й тією обставиною, що жіноча робоча сила в багатьох країнах найбільше сконцентрована в «особливих професійних кластерах», наприклад, у сфері охорони здоров'я, громадського харчування, обслуговування клієнтів, які мають відносно низький потенціал для віддаленої роботи. Ступінь впливу гендерної ознаки у сфері трудових відносин показав, що на ринку праці більша схильність до ризику простежується в тих видах діяльності, де зайняті переважно жінки [11, с. 269]. Особливо гостро ця проблема постала під час пандемії.

Тож для захисту прав та інтересів жінок, зокрема тих, які поєднують трудові обов'язки із сімейними, збереження їх життя і здоров'я, робочих місць держава вжила заходи,

спрямовані на збереження людського потенціалу в нашій країні. У цьому випадку держава проявила турботу щодо строго певної категорії працівників, які вимагають особливого захисту і підтримки або через досягнення ними певного віку, необхідності збереження їм життя і здоров'я, або осіб, які одночасно здійснюють виховання і догляд за дітьми та виконують свої трудові обов'язки [12].

У такий спосіб держава реалізує принцип пріоритетного захисту інтересів дітей і надає допомогу батькам задля забезпечення безперервного сімейного виховання дітей, їхніх потреб, що повною мірою відповідає і положенням міжнародного права. Так, у Декларації прав дитини Генеральної Асамблеї ООН від 20 листопада 1959 р. проголошено, що «дитина, зважаючи на її фізичну і розумову незрілість, потребує спеціальної охорони і турботи, включаючи належний правовий захист як до, так і після народження» [13]. Дитина в кожній країні незалежно від її походження, громадянства, правового, соціального, сімейного статусу має право на умови, які їй забезпечують гідний рівень життя, задоволення її базових потреб.

27 лютого 2021 р. набув чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» від 04.02.2021 № 1213-IX, яким на законодавчому рівні врегульовано особливості дистанційної та надомної роботи, гнучкий графік роботи тощо [14]. Відтак в Україні запроваджено дві самостійні форми організації праці: дистанційну і надомну. Для забезпечення пріоритетного захисту прав та інтересів дитини, захисту жінок, які мають дітей, охорони їхніх трудових прав було внесено відповідні зміни до Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП), до змісту якого увійшла ст. 60<sup>2</sup> «Дистанційна робота» [15], а також до інших законів і підзаконних актів, що регулюють трудові відносини.

Якщо специфіка виконання роботи передбачає можливість її здійснення віддалено, за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, то роботодавцю доцільно ухвалити рішення про переведення працівника на дистанційну роботу.

Відповідно до ч. 1 ст. 60<sup>2</sup> КЗпП дистанційна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

Закон дозволяє перевести на дистанційну роботу: вагітних жінок; працівників, які мають дитину віком до трьох років або доглядають за дитиною до шести років (за медичними показаннями); працівників, які мають двох або більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю; батьків або опікунів дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи; працівників, щодо яких на робочому місці були вчинені дії з ознаками дискримінації – тимчасово на два місяці [15].

Надомна робота може бути запроваджена тільки для осіб, які мають практичні навички виконання певних робіт або можуть бути навчені цьому і, звісно, якщо власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган має для цього відповідні ресурси та засоби [15].

Згідно з п. 6<sup>1</sup> ч. 1 ст. 24 КЗпП трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Додержання письмової форми є обов'язковим при укладенні трудового договору про дистанційну або надомну роботу.

Типова форма трудового договору про дистанційну роботу затверджена наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 05.05.2021 № 913-21 «Про затвердження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу» [16].

Варто звернути увагу на те, що загальна тривалість робочого часу дистанційних працівників не може пере-

вищувати норм, передбачених ст. 50 і ст. 51 КЗпП, а працівникові, який виконує дистанційну роботу, гарантується період вільного часу для відпочинку (період відключення), під час якого працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з власником або уповноваженим ним органом, і це не вважається порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни. Період вільного часу для відпочинку (період відключення) визначається у трудовому договорі про дистанційну роботу. За можливості може бути запроваджено також гнучкий режим робочого часу та надомну роботу (ст. 60, 60-1 КЗпП) [15].

Вважаємо, що поява таких норм у законодавстві України свідчить про те, що держава приділяє пильну увагу охороні праці осіб зі сімейними обов'язками, надаючи цій категорії не тільки соціальні, а й трудові гарантії. Відомо, що ефективні механізми правового регулювання відносин припускають наявність у законі необхідних понять категоріального апарату, який дозволяє найбільш оптимально застосовувати нові норми на практиці.

Водночас треба усвідомлювати, що інтенсивний розвиток законодавства у цій сфері сприяє появі нових категорій працівників, тому перелік таких осіб буде не тільки розширюватися, а й, вважаємо, постійно уточнюватися. Ми думаємо, що для ефективного правового регулювання потрібно з більшою чіткістю на законодавчому рівні закріпити державні гарантії трудових прав щодо розглянутих категорій громадян з урахуванням специфіки не тільки їхніх соціальних і трудових прав, а й зв'язків особистого характеру, що виникають між учасниками таких відносин, сімейно-правових підстав, зміст яких впливає на надання найрізноманітніших пільг. Вважаємо, що в рамках таких відносин проявляється їхня міждисциплінарна специфіка, взаємне «проникнення» низки галузей – сімейного, трудового права, права соціального забезпечення, норми яких визначають сутність і призначення самих виплат і пільг сім'ям із дітьми та особам зі сімейними обов'язками. Крім того, «спільне» застосування норм на практиці в ідеалі має забезпечувати певну «синхронність» норм між собою, що відрізняються не тільки правовою сутністю, але й цілями, завданнями, які ставить перед собою та чи інша галузь права [17].

Так, наприклад, норми Сімейного кодексу України (далі – СК України) визначають як мету захист й охорону сім'ї, окремих членів сім'ї, норми трудового законодавства спрямовані передусім на охорону й захист трудових прав цих же осіб. Законодавець переслідує різні цілі і завдання в зазначених відносинах, відповідно, вважаємо, що поняття «особи, які мають сімейні обов'язки» (відповідно до ст. 15 СК України), що застосовується у сфері сімейних відносин, частково може збігатися з таким же поняттям у сфері трудових відносин, наприклад, батьки, опікуни, піклувальники, усиновителі, але вони не можуть бути тотожними повною мірою, оскільки норми, що регулюють трудові відносини, спрямовані на іншу сферу відносин, ніж норми сімейного виду.

Крім того, треба враховувати, що система юридичних фактів, які лежать в основі виникнення відносин між суб'єктами сімейних відносин, відрізняється від системи юридичних фактів, що лежать в основі виникнення трудових відносин. Водночас наявність в особі з дитиною необхідності здійснювати свої сімейні обов'язки щодо дітей на підставі фактів сімейного виду, таких як спорідненість, усиновлення, встановлення опіки чи піклування, зумовлює «синхронну» функціональність юридичних фактів, які передбачені в нормах трудового права, застосування яких обумовлює можливість працювати на «особливих умовах віддалено», а разом і претендувати на певні пільги у сфері не тільки трудового, а й права соціального забезпечення. Разом з тим нам видається не зовсім коректним сам термін «особи зі сімейними обов'язками», оскільки він

точніше визначає специфіку правового статусу таких осіб саме у сфері трудових відносин, а для сімейних відносин його навряд чи можна вважати оптимальним.

На наш погляд, у сфері трудових відносин ліпше використовувати термін «особи, які поєднують сімейні та трудові обов'язки», що дозволить на практиці виокремити їхнє право на певні «преференції» саме у сфері трудових відносин, зумовлені саме тим, що такі категорії працівників мають дітей і несуть сімейне навантаження.

Як ми вже зауважували, у нормах чинного законодавства немає чіткого визначення поняття «особи із сімейними обов'язками», точного переліку кола осіб, тому на практиці і самі роботодавці не завжди знають, якими перевагами, пільгами може користуватися така категорія громадян. Нам видається, що на практиці для роботодавця принципово важливо знати не тільки загальні або спеціальні умови праці таких осіб, а й визначити, чи поширюється специфіка їхньої праці на інші інститути трудового права, зокрема на пов'язані з умовами прийому на роботу таких осіб, оплатою їхньої праці, порядком їх звільнення, наданням відпустки та іншими трудовими і соціальними гарантіями.

Інакше кажучи, новий «формат» взаємодії працівників з роботодавцем вимагає відповіді на низку питань, зокрема щодо особливостей реалізації трудових прав таких осіб на практиці, можливих переваг тощо.

Наприклад, за загальним правилом розірвати трудовий договір з працівником про дистанційну роботу можна з тих самих підстав, які передбачені у трудовому законодавстві щодо всіх громадян, але є й додаткові підстави. Такою додатковою підставою може стати, скажімо, одноразове порушення терміну виконання роботи без поважної причини. Таку підставу можна умовно позначити як «спеціальну», що зумовлена новим видом діяльності, передбаченою в КЗпПУ.

Можна припустити, що специфіка заявленої підстави виявляється в тому, що її застосування обумовлено фактом наявності в особи, яка перебуває з роботодавцем у певних трудових відносинах, особливого або спеціального статусу. Специфіка статусу особи, яка працює у віддаленому режимі, може бути у матері, яка виховує дитину віком до 14 років без батька або дитину-інваліда, їх звільнення або скорочення без їхньої згоди неможливе. Так, багато роботодавців приймали рішення про тимчасове переведення працівників на віддалену роботу, у цьому випадку до цієї особливої «віддаленої» групи потрапляли особи з особливим статусом – це вагітні жінки, працівники, які мають малолітніх дітей, інваліди.

Оскільки рішення про можливість переходу на «віддалену роботу» того або іншого працівника визначається не тільки сімейними причинами або станом здоров'я, роботодавець має для себе визначити, який обсяг роботи повинен виконувати кожен такий працівник, чи є для цього можливості, зокрема технічні, та інші обставини. Однак аналіз наявних матеріалів судової практики свідчить про досить часте порушення трудових прав зазначеної категорії працівників і, відповідно, подальші звернення за їх відновленням.

В умовах нової реальності, пандемії та війни, змінилися не тільки умови праці для багатьох працівників, а й традиційні форми взаємовідносин роботодавця з працівником. Так, до списку додаткових умов у змісті трудового договору можуть бути додані такі нетипові умови для трудового договору, як обов'язок віддалених працівників відповідати на дзвінки, електронні листи та запити роботодавця у визначений термін.

У такому разі на практиці виникає чимало запитань: чи можна притягнути до відповідальності такого працівника, якщо він не відповідає роботодавцю на дзвінки, листи; який момент можна вважати моментом правопорушення; як визначити, чи має місце несвоєчасна відповідь робо-

тодавцю? Найімовірніше, про можливість притягнення до відповідальності працівників слушно вести мову тільки за умови, що такий порядок, умовно назовемо його «регламент», був попередньо узгоджений між роботодавцем і працівником. Але і в такому випадку можемо говорити лише про загальні, стандартні підстави для звільнення, оскільки ситуації, пов'язані з крайніми випадками, з так званою поведінкою працівника, наприклад, поява на робочому місці у стані сп'яніння (наркотичного чи алкогольного) або в іншому неадекватному стані, чи прогули, у зазначеному форматі взаємин працівника і роботодавця неможливі, оскільки співробітник фізично не був присутній на робочому місці, то й встановити такий факт, а тим паче скласти акт про це не видається можливим. У такому випадку варто визнати і наявність спеціальних підстав для припинення відносин з працівником з ініціативи роботодавця або «реквізитів договору». Однак аналіз сформованої судової практики показав, що суди ухвалюють різні рішення із цього питання.

До нових особливостей «процедурного» порядку належить і порядок оформлення припинення трудових відносин працівника з роботодавцем. Так, із заявами з проханням переслати трудову книжку, оформити довідки про доходи можна звернутися до роботодавця в електронному вигляді, але копію наказу, трудову книжку, довідку про доходи надсилають працівникові рекомендованим листом. Отже, законодавець передбачив «диференційований» підхід до процедури попереднього повідомлення про майбутнє звільнення працівника та подальше звільнення в частині здійснення надання інформації співробітникам. Інакше кажучи, роботодавець повинен сам визначити, чи може той чи інший співробітник виконувати свої службові обов'язки поза робочим місцем, не відвідувати офіс і працювати з дому. Немає сумнівів, що таке правило не поширюється на ті категорії професій, де виконання обов'язків неможливо організувати з дому або це можливо, але, на думку роботодавця, нецільно, чи, скажімо, роботодавець з тих чи інших причин не хоче реалізовувати своє право, хоч для цього і є можливості (і професійні, і технічні).

Використовуючи в законодавстві нові форми і види трудової діяльності, певною специфікою відрізняються питання міждисциплінарної та міжгалузевої взаємодії, норми, що містяться в інших нормативних актах, теж вимагають взаємодії між собою. Так, наприклад, чимало питань виникає якраз щодо осіб зі сімейними обов'язками, жінок, які здійснюють догляд за дитиною, які мають право на отримання державної соціальної допомоги.

Беручи до уваги практичну потребу не тільки в узгодженні, а й призначенні зазначених норм для недопущення зловживання правом особою, яка має право на отримання соціальних виплат, встановлених законом, нам видається, що такі норми вимагають коригування з урахуванням нових положень трудового законодавства України, застосування їх на практиці має бути «синхронним», не допускаючи їх суперечності один одному.

Зауважимо, що буквально тлумачення окремих зазначених норм дозволило багатьом особам зі сімейними обов'язками розглядати як рівноцінні можливості право претендувати на роботу на дому, що розуміється ними як дистанційна робота, без зменшення при цьому тривалості робочого часу, і право одночасного здійснення догляду за дитиною. Очевидно, що це неприпустимо, оскільки це дві різні підстави для визначення робочого часу, право на відпустку по догляду за дитиною не тягне автоматичного права роботи у віддаленому форматі. Відповідно, допомоги та виплати, що здійснюються у зв'язку з доглядом за дитиною, не можуть бути підставою для отримання виплат у вигляді заробітної плати на підставі правил, що регламентують порядок роботи на «віддаленні».

Беручи до уваги, що жінка, яка доглядає за дитиною, має право, перебуваючи у відпустці по догляду

за дитиною, продовжувати працювати на умовах неповного робочого часу, до появи нових норм про «віддалену» роботу на практиці застосовувалася ст. 60 КЗпПУ, зміст якої вимагає дотримання певних умов. Так, зокрема, роботодавець міг прийняти таке рішення, якщо є така технічна можливість і залежно від обсягу службових обов'язків, які виконує така особа.

**Висновки.** Отже, виконання функції по догляду за дитиною й одночасне виконання трудових обов'язків у форматі повної зайнятості не видається можливим. Тому, коли жінка отримує соціальні виплати від держави, наприклад, допомогу по догляду за дитиною, та одночасно необґрунтований дохід за неробочий час, такі випадки розцінюються на практиці як зловживання правом. Аналогічного підходу вимагає і вирішення питання про надання таким особам щорічної відпустки, вони не мають права на її отримання, оскільки і так перебувають у відпустці по

догляду за дитиною. Звичайно, що це дві різні відпустки, і за змістом, і за призначенням, відповідно, один працівник не може одночасно перебувати у двох таких відпустках.

Ситуація з поширенням коронавірусної інфекції в усьому світі змушує всі держави вживати кардинальні заходи щодо регулювання трудових відносин, забезпечуючи баланс захисту прав громадян і громадян зі сімейними обов'язками.

Системний аналіз чинного законодавства дає змогу стверджувати, що держава здійснює комплексну підтримку та захист сімей із дітьми, задовольняючи їхні базові потреби з урахуванням надання саме адресної допомоги сім'ям із дітьми, беручи до уваги статус сімей, яким надається соціальна підтримка. Інакше кажучи, можна стверджувати, що правове становище сім'ї, її статус законодавець враховує при визначенні не тільки соціальних, а й трудових гарантій в Україні.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Пожарова О. Юридичні гарантії трудових прав жінок: міжнародні акти та законодавство України. *Підприємництво, господарство і право*. 2020. № 2. С. 160–164.
2. Конституція України: Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *База даних «Законодавство України»* / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 02.09.2022).
3. Концепція Державної сімейної політики, схвалена постановою ВР України від 17.09.1999 № 1063-XIV. *База даних «Законодавство України»* / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1063-14#Text> (дата звернення: 02.09.2022).
4. Дистанційна робота: друга спроба. *Юридична Газета*. 2020. 11 верес. URL: <https://jur-gazeta.com/golovna/distanciyna-robota-druga-sproba.html> (дата звернення: 03.09.2022).
5. Про державну допомогу сім'ям з дітьми: Закон України від 21.11.1992 № 2811-XII. *База даних «Законодавство України»* / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2811-12#Text> (дата звернення: 03.09.2022).
6. Порядок призначення і виплати державної допомоги сім'ям з дітьми, затвердж. постановою Кабінету Міністрів України від 27.12.2001 № 1751. *База даних «Законодавство України»* / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1751-2001-%D0%BF#Text> (дата звернення: 03.09.2022).
7. Порядок відшкодування вартості послуги з догляду за дитиною до трьох років «муніципальна няня», затвердж. постановою Кабінету Міністрів України від 30.01.2019 № 68. *База даних «Законодавство України»* / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/68-2019-%D0%BF#Text> (дата звернення: 03.09.2022).
8. Деякі питання реалізації пілотного проекту із надання при народженні дитини одноразової натуральної допомоги «пакунок малюка» від 20.06.2018 № 512. *База даних «Законодавство України»* / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/512-2018-%D0%BF#Text> (дата звернення: 03.09.2022).
9. Деякі питання реалізації пілотного проекту з монетизації одноразової натуральної допомоги «пакунок малюка»: постанова Кабінету Міністрів України від 29.07.2020 № 744. *База даних «Законодавство України»* / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/744-2020-%D0%BF#n9> (дата звернення: 03.09.2022).
10. Kaufmann K.-X. Politics and Policies towards the Family in Europe: A Framework and in Inquiry into their Differences and Convergences. *Family Life and Family Policies in Europe* / ed. by F.-X. Kaufmann, A. Kuijsten, H.-J. Schulze, K. Strohmeyer. Oxford: Oxford Univ. Press, 2002. Vol. 2. P. 419–491.
11. Солодовникова А. Д., Ганджа В. І. Захист трудових прав жінок в Україні та інших країнах. *Порівняльно-аналітичне право*. 2020. № 1. С. 267–270.
12. Шишлюк В. Р. Припинення трудового договору за законодавством України і Польщі: монографія. Одеса, 2018. 302 с.
13. Декларація прав дитини від 20.11.1959 / Генеральна Асамблея ООН. URL: <https://www.content.net.ua/registration/content/ua3878/pages/f33823.html> (дата звернення: 03.09.2022).
14. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу: Закон України від 04.02.2021 № 1213-IX. *База даних «Законодавство України»* / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text> (дата звернення: 03.09.2022).
15. Кодекс законів про працю України: Закон від 10.12.1971 № 322-VIII. *База даних «Законодавство України»* / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 03.09.2022).
16. Про затвердження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу: наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільськогосподарства України від 05.05.2021 № 913-21. *База даних «Законодавство України»* / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0886-21#Text> (дата звернення: 03.09.2022).
17. Key Aspects of German Employment and Labour Law / eds: Jens Kirchner, Pascal R. Kremp, Michael Magotsch. Springer-Verlag. Berlin: Heidenberg, 2010. 327 p.