

Інформаційна довідка щодо надання соціальних відпусток*

Анотація. Інформаційна довідка присвячена аналізу норм трудового законодавства в частині набуття права на відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Акцентовано увагу на стані врахування в нормах трудового законодавства європейських стандартів балансу між професійним і сімейним життям батьків чи опікунів дитини. Розглянуто пропозиції удосконалення законодавчого регулювання порядку надання відпусток для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку в разі, якщо мати дитини є фізичною особою-підприємцем.

Ключові слова: право на відпустку, європейські стандарти, баланс професійного та сімейного життя працівника, відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

Вступ.

Необхідність дотримання гендерної рівності в трудових відносинах обумовила низку змін у трудовому законодавстві України щодо умов і порядку надання соціальних відпусток, якими передбачено рівність прав батька і матері на відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

У контексті адаптації національного законодавства до права Європейського Союзу (далі – ЄС) варто акцентувати на ще одному аспекті у сфері праці – дотримання балансу між професійним і сімейним життям працівника. Директива (ЄС) 2019/1158 про баланс між роботою та особистим життям для батьків і опікунів є однією з перших законодавчих ініціатив ЄС, спрямованих на імплементацію в законодавство держав-членів ЄС основних соціальних прав зайнятих осіб і базових принципів у сфері праці: гендерної рівності та балансу між роботою та особистим життям¹. Таким чином, норми, які забезпечують дотримання рівності права на соціальні відпустки батька і матері як працівників із сімейними обов'язками, мають місце в трудовому законодавстві всіх держав-членів ЄС.

Основна частина.

Материнство й батьківство – важливі соціальні цінності, тому необхідність заходів, спрямованих на посилення батьківських прав у трудовому законодавстві, у тому числі шляхом удосконалення норм про соціальні відпустки, не викликає сумнівів.

Визнання рівності права на соціальні відпустки батька і матері як працівників із сімейними обов'язками стало найбільш позитивно сприйнятим у реформуванні трудового законодавства за останній період. Проте проблемою оновлення законодавства залишається фрагментарний підхід до змін, що в кінцевому результаті впливає на гарантії реалізації прав і спричиняє ризики неоднозначної практики застосування норм.

¹ Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1158>

У трудовому законодавстві відсутнє поняття «соціальна відпустка», яке б містило суттєві ознаки, що відрізняють цей вид відпусток від інших. На нашу думку, до таких ознак можна віднести: підстави надання відпусток (сімейні та інші поважні причини); строк відпустки (може бути різним, залежно від підстави надання); оплата відпустки (гарантована оплатна, у тому числі зі спеціальних фондів; а за домовленістю – безоплатна, оплатна, частково оплатна); мета надання відпусток (соціальний захист працюючих). Враховуючи зазначене, під соціальною відпусткою слід розуміти встановлений трудовим законодавством або відповідною угодою (колективною чи індивідуальною)² період, упродовж якого працівник звільняється від виконання трудових функцій, передбачених трудовим договором (контрактом), для реалізації сімейних обов'язків, пов'язаних із народженням і вихованням дітей, та з інших сімейних обставин і поважних причин.

Найбільш складними для реалізації є положення тих норм, які поєднують у собі регламентацію порядку надання відпусток трудовим законодавством, а їх фінансове забезпечення – законодавством права соціального захисту, зокрема – це відпустки, пов'язані з народженням та вихованням дітей. До того ж, труднощі у правозастосовній практиці пов'язують із відсутністю у Кодексі законів про працю України визначення поняття «працівник із сімейними обов'язками». Нерідко ця прогалина спричиняє суперечливу судову практику.

Гарантії права на відпустки працівників, умови, тривалість і порядок їх надання передбачені Законом України «Про відпустки»³. Із метою удосконалення порядку призначення відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку розроблено законопроект «Про внесення змін до статті 20 Закону України «Про відпустки» щодо врегулювання окремих питань надання відпустки для догляду за дитиною» (реєстр. № 12069 від 25.09.2024). Проектом пропонується внести зміни до частини четвертої статті 20 згаданого Закону, якими передбачити надання відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку родичам матері дитини, зареєстрованої як фізична особа – підприємець, які фактично доглядають за дитиною.

Розглянувши законопроект, вважаємо за доцільне висловити зауваження концептуального характеру.

Законопроект містить пропозиції, що посилюють гарантії права працівника, який фактично доглядає за дитиною, на відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, а тому заслуговують на підтримку. Водночас дієвість правової норми визначає не тільки її закріплення в законі, а й урегулювання на підзаконному рівні механізму реалізації відповідного права, з установами запобіжників зловживання цим правом як працівником, так і роботодавцем.

² Чинне законодавство не обмежує можливостей роботодавців у встановленні додаткових пільг, соціальних гарантій, зокрема додаткових соціальних відпусток. Оплата непередбачених законодавством видів соціальних відпусток проводиться роботодавцем після сплати податків та інших обов'язкових платежів.

³ Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text>

Щодо пропозиції, передбаченої законопроектом, слід зазначити, що реєстрація мати дитини суб'єктом підприємницької діяльності не виключає її права здійснювати діяльність за трудовим договором і, відповідно, оформити за місцем роботи таку відпустку. Враховуючи зазначене, сама по собі довідка про реєстрацію суб'єкта підприємницької діяльності не є запобіжником зловживання правом на таку відпустку родичами матері дитини.

Висновки.

Надання соціальних відпусток є засобом заохочення до реалізації сімейних і батьківських обов'язків працівників і дієвим важелем впливу на гендерні стереотипи, які існують у суспільстві.

Чинне законодавство не обмежує можливостей роботодавців установлювати додаткові пільги, соціальні гарантії, у тому числі додаткові соціальні відпустки. Умовою для заохочення роботодавців до таких заходів є чіткі положення законодавства щодо підстав виникнення і порядку надання соціальних відпусток, передбачених Законом України «Про відпустки».

*Дослідницька служба
Верховної Ради України*

** Цей документ підготовлений Дослідницькою службою Верховної Ради України як довідковий інформаційно-аналітичний матеріал. Інформація та позиції, викладені в документі, не є офіційною позицією Верховної Ради України, її органів або посадових осіб. Цей документ може бути цитований, відтворений та перекладений для некомерційних цілей за умови відповідного посилання на джерело.*