

ВЕТУХОВА І. А.,

кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри трудового права Національного юридичного університету Імені Ярослава Мудрого

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВІДПУСТКИ ПО ДОГЛЯДУ ЗА ДИТИНОЮ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ: ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ ПИТАННЯ

У статті розглядаються питання правового регулювання відпустки по догляду за дитиною, передбаченими як міжнародними нормативно-правовими актами, так і трудовим законодавством України. Проаналізовано порядок надання вказаної відпустки в історичному аспекті. Особлива увага приділена практичному застосуванню окремих положень трудового законодавства при наданні відпустки по догляду за дитиною особам із сімейними обов'язками.

Ключові слова: соціальні відпустки, відпустка по догляду за дитиною, жінка або інші родичі, які фактично здійснюють догляд за дитиною.

Постановка проблеми. Відпустку по догляду за дитиною в українському законодавстві віднесено до соціальних. Вказана відпустка має важливе значення при догляді, утриманні та вихованні дитини в сім'ї. Не завжди положення трудового законодавства щодо надання відпустки по догляду за дитиною можна застосувати до конкретної життєвої ситуації. На практиці часто виникають спірні питання стосовно права на вказану відпустку батьком дитини, іншими родичами, які фактично здійснюють такий догляд. В кожному випадку слід враховувати стан здоров'я матері дитини, можливість отримання такої відпустки одночасно батьком та матір'ю дитини, місце проживання батьків, або інших родичів та ін. Стаття присвячена аналізу теоретичних та практичних положень правового регулювання відпустки по догляду за дитиною, а також висвітленню конкретних життєвих обставин, які виникли на практиці з метою удосконалення правового механізму надання вказаного виду відпустки.

Аналіз останніх досліджень. Наукове дослідження соціальних відпусток, зокрема, порядку надання відпустки по догляду за дитиною мало місце в роботах А. М. Лушнікова, М. В. Лушнікової, Ю. С. Кашкіна, Л. П. Гаращенко, С. Ф. Гуцу, В. Д. Авескулова та ін. Вченими проаналізовано ознаки соціальних відпусток, співвідношення основної щорічної відпустки із соціальними, також запропоновано визначення соціальної відпустки.

Метою статті є комплексне дослідження правового регулювання відпустки по догляду за дитиною, особлива увага приділена практичним питанням надання вказаного виду відпустки батькам, іншим

родичам, які здійснюють фактичний догляд за дитиною, залежно від місця проживання батьків, можливості отримання вказаної відпустки одночасно жінкою та батьком дитини, а також розробці пропозицій та рекомендацій стосовно удосконалення законодавства у сфері надання соціальних відпусток.

Виклад основного матеріалу дослідження. З розвитком суспільного виробництва та подальшого залучення великої кількості жінок у виробничі відносини виникла об'єктивна необхідність створювати їм умови не тільки для роботи, а і для виховання дітей. Відомо, що за всю історію свого розвитку людство не змогло створити такий суспільний інститут, який би замінив сім'ю і взяв на себе складність та багатоманітність виконуваних нею функцій. Це пов'язано з народженням, вихованням та утриманням дітей в сім'ї. А щоб це успішно здійснити, сім'ї необхідно надати певний час, що включає до себе відпустку. Такі відпустки у трудовому законодавстві мають назву соціальні. Законодавство України передбачає певні види соціальних відпусток: відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами, відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, відпустка у зв'язку з усиновленням дитини та додаткова відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – інваліда з дитинства підгрупи А 1 групи. Предметом даного дослідження є саме правове регулювання відпустки для догляду за дитиною.

Цілим рядом міжнародних нормативно-правових актів та законодавством України передбачено відпустку по догляду за дитиною. Так, п. 2 ст. 25 Загальної Декларації прав людини від 10 грудня 1946 р.

передбачено, що материнство і дитинство дають право на особливе піклування і допомогу, у п. 2 ст. 10 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 р. (ратифіковано Указом Президії Ради Української РСР від 19.10.1973 р.) наголошено, що особлива охорона повинна надаватися матерям протягом розумного періоду до і після пологів. Протягом цього періоду працюючим матерям повинна надаватися оплачувана відпустка або відпустка з достатньою допомогою по соціальному забезпеченню, у п. 2 ст. 27 частини II Європейської соціальної хартії від 03 травня 1996 р. (ратифікована Законом України від 14.09.2006) зазначено, що з метою забезпечення здійснення права працюючих чоловіків та жінок із сімейними обов'язками на рівні можливості та рівне ставлення до них, а також між такими працівниками та іншими працівниками Сторони зобов'язуються ... забезпечити обом батькам можливість отримувати в період після відпустки по вагітності та пологах відпустку по догляду за дитиною, тривалість та умови якої мають визначитися національним законодавством, колективними договорами або практикою. Крім указаних міжнародних документів, у п. 11 Директиви Європейського парламенту та Ради Європейського Союзу 2006/54/ЄС від 05 липня 2006 р. про імплементацію принципу рівних можливостей та рівного звернення для чоловіків та жінок у питаннях зайнятості та доступу до роботи (у новій редакції) звернена увага на те, що держави-члени ЄС у співпраці із соціальними партнерами повинні продовжувати займатися проблемою тривалої гендерної відмінності у заробітній платі та відміченої гендерної сегрегації на ринку праці, наприклад, через гнучкий графік робочого часу, котрий дозволяє чоловікам та жінкам більш успішно поєднувати сімейні та робочі обов'язки. Сюди також повинні входити відповідні механізми відпустки по догляду за дитиною, який може бути взятий одним із батьків, а також забезпечення доступних установ по догляду за дітьми та утриманнями.

У літературі було звернено увагу на те, що Договір про ЄС у ст. 142 встановив обов'язок держав-учасників піклуватися про збереження існуючої еквівалентності схем надання оплачуваних відпусток. Ця найважливіша гарантія забезпечення права на відпочинок, поєднання сімейного та професійного життя підкріплюється во вторинному праві положеннями Директиви 96/34/ЄС від 03 липня 1996 р. про рамочну угоду відносно відпусток по догляду за дитиною, котра укладена Індустріальним союзом ЄС (UNICE), та Європейською конфедерацією профспілок (ETUC). Вказана угода була укладена у 1995 р. з метою встановити мінімальні вимоги надання відпусток по догляду за дитиною. Положення рамочної угоди поширюються на всіх працівників (як чолові-

ків, так і жінок), котрі працюють за трудовим договором та мають дитину віком до 8 років незалежно від того, був він народжений ними або усиновлений. Відпустка по догляду за дитиною повинна надаватися не менш, ніж на три місяці. У період знаходження у відпустці по догляду за дитиною працівник не може бути звільнений, а по її закінченні має право на отримання тієї або еквівалентної роботи. Детальні умови надання відпусток по догляду за дитиною повинні визначитися колективною угодою (с. 126) [1].

Національне законодавство також не залишилось осторонь у правовому регулюванні питань підтримки сімей з дітьми. Так, у Концепції державної сімейної політики [2], звернена увага на тому, що у всьому світі визнано, що сім'я є інтегральним показником суспільного розвитку, який відображує моральний стан суспільства і є могутнім фактором формування демографічного потенціалу. У сім'ї закладаються основи трудових навиків людини, моральних принципів, норм поведінки. У Законі України «Про засади внутрішньої і зовнішньої політики» від 01 липня 2010 р. передбачено, що основними засадами внутрішньої політики в соціальній сфері є ... досягнення ефективного демографічного розвитку; поліпшення соціального захисту дітей, утвердження духовно і фізично здорової, матеріально забезпеченої та соціально благополучної сім'ї (п. 1 ст. 8) [3].

Як було зазначено, одним із видів соціальної відпустки за трудовим законодавством є відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (ст. 18 Закону України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 р. (далі Закон) [4], ст. 179 КЗпП України (далі КЗпП). Після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами за бажанням жінки їй надається відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Підприємство за рахунок власних коштів може надати жінкам частково оплачувану відпустку без збереження заробітної плати по догляду за дитиною більшої тривалості. Далі зазначено, що ця відпустка може бути використана повністю або частинами також батьком дитини, бабою, дідом або іншими родичами, які фактично здійснюють догляд за дитиною, чи особою, яка усиновила або взяла під опіку дитину, одним із прийомних батьків чи батьків-вихователів. За бажанням жінки або зазначених вище осіб вони можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома. Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустка без збереження заробітної плати (частина третя та шоста ст. 179 КЗпП) зараховується як до загального, так і до безперервного стажу роботи і до стажу роботи за спеціальністю (ч. 2 ст. 181 КЗпП).

У науковій літературі було звернено увагу на те, що соціальною такою відпусткою виступає через ви-

плату за весь період перебування у відпустці для догляду за дитиною особам, які мають на це право, державної допомоги на умовах, передбачених Законом (с. 116) [5] (дана норма діяла до 01 липня 2014 р.)¹.

У науці також було запропоновано визначення соціальної відпустки – це передбачений законом, колективним чи трудовим договором час, упродовж якого працівник тимчасово звільняється від трудових обов'язків з метою виконання батьківських обов'язків і реалізації сімейних функцій, а також для покращення стану здоров'я та відновлення працездатності (с. 216) [6]. Науковцями було звернено увагу на те, що по-перше, соціальні відпустки надаються не для відпочинку, а для інших соціально-значущих цілей (догляд за дитиною, суміщення роботи з навчанням, сімейні обставини); по-друге, вони є самостійними періодами звільнення від роботи, тому можуть надаватися понад трудову відпустку, разом з нею або окремо від неї. По-третє, ці відпустки надаються не за робочий рік, а за календарний (с. 528) [7]. Іншим вченим була висловлена думка, згідно з якою метою соціальних відпусток є надання працівникові вільного часу у період дії різноманітних життєвих обставин, що значною мірою обмежують можливість належного виконання ним трудових обов'язків і, як наслідок, отримання стабільного доходу: пов'язані із сімейними обов'язками працівника; внаслідок тимчасової непрацездатності; через вагітність та пологи (с. 64) [8].

Уперше відпустка без збереження заробітної плати на строк до трьох місяців стала надаватися на підставі п. 8 постанови Ради Міністрів СРСР від 13 жовтня 1956 р. «Про дальші заходи допомоги жінкам-матерям, які працюють на підприємствах і в установах» [9], де було зазначено, що керівники підприємств, організацій і установ зобов'язані надавати жінкам, на їх прохання, після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами додаткову відпустку на строк до трьох місяців без збереження заробітної плати. Цією ж постановою за жінками, які залишили роботу в зв'язку з народженням дитини, зберігався безперервний трудовий стаж, якщо вони влаштувалися на роботу не пізніше одного року з дня

народження дитини, без включення в цих випадках у трудовий стаж часу перерви в роботі.

На виконання вказаної постанови Рада Міністрів УРСР 29 листопада 1956 р. прийняла постанову № 1416 «Про дальші заходи допомоги жінкам-матерям, які працюють на підприємствах і в установах» [10], де згідно з п. 7 керівники підприємств, організацій, установ зобов'язані були надавати жінкам, на їх прохання, після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами додаткову відпустку на строк до трьох місяців без збереження заробітної плати.

Це положення проіснувало до прийняття у 1968 р. постанови ЦК КПРС і Ради Міністрів СРСР «Про заходи по дальшому поліпшенню охорони здоров'я і розвитку медичної науки в країні», в ч. 2 п. 10 якої було передбачено: надавати жінкам, які мають грудних дітей, на їх прохання, крім відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, додаткову відпустку без збереження заробітної плати до досягнення дитиною віку одного року [11]. На виконання цієї постанови ЦК КПУ і Радою Міністрів Української РСР було прийнято постанову «Про заходи по дальшому поліпшенню охорони здоров'я і розвитку медичної науки в Українській РСР», де у ч. 2 п. 10 передбачалося: надавати жінкам, які мають грудних дітей, на їх прохання, крім відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, додаткову відпустку без збереження заробітної плати до досягнення дитиною віку одного року [12]. Це положення було закріплено і в ч. 2 ст. 71 Основ законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю, затверджених у 1970 р. [13]. Згодом у ст. 71 Основ були внесені зміни і доповнення такого змісту: до досягнення дитиною віку одного року відпустка по догляду за нею надається з виплатою за цей період допомоги по державному соціальному страхуванню. Крім цієї відпустки жінці, за її заявою, надавалася додаткова відпустка без збереження заробітної плати по догляду за дитиною до досягнення нею віку півтори роки. За бажанням жінки в період перебування її у відпустці по догляду за дитиною вона могла працювати на умовах неповного робочого часу або вдома. При цьому за нею зберігалася право на одержання допомоги в період частково оплачуваної відпустки по догляду за дитиною [13]. Постановою Ради Міністрів СРСР і ВЦРПС від 22 серпня 1989 р. було збільшено тривалість частково оплачуваної відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею віку півтори роки. Цією постановою з 1 грудня 1989 р. було збільшено тривалість додаткової відпустки без збереження заробітної плати по догляду за дитиною до досягнення нею віку трьох років. У 1991 р. у зв'язку з прийняттям Закону УРСР «Про внесення змін і доповнень в Кодекс законів про працю Української РСР при переході республіки до ринкової економіки» тривалість част-

¹ Законом України «Про запобігання фінансової катастрофи та створення передумов для економічного зростання в Україні» від 27 березня 2014 р. з 1 липня 2014 р. допомогу при народженні дитини та по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку об'єднано в один вид допомоги та встановлено фіксований розмір допомоги при народженні дитини в сумі 41280 грн. незалежно від того, скільки народжених дітей у сім'ї. Виплачують допомоги одноразово в розмірі 10320 грн., а щомісячна виплата допомоги проводиться впродовж 36 місяців у розмірі 860 грн. Таким чином, з 1 липня 2014 р. виплата призначеної допомоги по догляду за дитиною до досягнення трирічного віку припинена).

ково оплачуваної відпустки по догляду за дитиною було збільшено до двох років з виплатою за ці періоди допомоги по державному соціальному страхуванню [14]. Цим Законом встановлювалося, що частково оплачувана відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею трьох років надаватиметься з 1 січня 1992 р. Як бачимо, спочатку ці відпустки надавалися виключно жінкам.

В 1990 р. було прийнято постанову Верховної Ради СРСР «Про невідкладні заходи щодо поліпшення становища жінок, охорони материнства і дитинства, зміцнення сім'ї» [15], де було сказано про надання деяких пільг і гарантій не тільки жінкам, а й іншим родичам, які фактично здійснюють догляд за дитиною до досягнення нею певного віку. Згодом були внесені зміни в Основи законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю.

Як раніш було зазначено, порядок надання відпустки по догляду за дитиною регулюється ст. ст. 18, 20 Закону, ч. 7 ст. 179, ст. 181 КЗпП. Ці норми дозволяють надавати відпустку без збереження заробітної плати по догляду за дитиною особам, які фактично здійснюють такий догляд: батьку дитини, бабі, діду та іншим родичам. Закон надає право одержати таку відпустку не тільки близьким родичам, а й будь-яким особам, що перебувають в родинних відносинах по материнській або батьківській лінії. В цьому, на наш погляд, проявляється відомий гуманізм стосовно працівників, які мають малолітніх дітей. Крім того, слід розуміти, що закон не вимагає пред'явлення документа, котрий підтверджує наявність родинних зв'язків дитини з вказаними особами. Однак, як уявляється, при наданні відпустки по догляду за дитиною власник або уповноважений ним орган зобов'язаний витребувати такий документ. Слід звернути увагу на те, що проектом Трудового кодексу України № 1658 [16] (далі проект) відпустку для догляду за дитиною також віднесено до соціальних (п.п. 5 п. 1 ст. 165). Однак згідно ст. 194 проекту така відпустка може бути надана жінці, за її бажанням, а також батькові дитини чи іншому члену сім'ї, який фактично здійснює догляд за дитиною. Як бачимо, мова йде не просто про родичів, котрі фактично здійснюють догляд за дитиною, а про члена сім'ї. Очевидно, таким особам слід пред'являти документи роботодавцю за місцем своєї роботи, які підтверджують їх родинний зв'язок із сім'єю дитини.

Необхідно відмітити, що порядок надання відпусток по вагітності та пологам, у зв'язку з усиновленням дитини, додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, більш менш зрозумілий та не викликає особливих ускладнень на практиці. Стосовно ж порядку надання відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею трьох років особам із сімейними обов'язками існують певні складності. У зв'язку

з цим наш науковий інтерес, як зазначалося, представляє саме правовий механізм надання такого виду соціальних відпусток.

Так, на практиці виникають питання: чи має значення той факт, де проживають родичі – в Україні або за її межами? Районний суд, розглянувши скаргу Л. на дії директора виробничого об'єднання, який відмовив у наданні заявниці відпустки по догляду за малолітньою онукою, визнав ці дії правомірними, оскільки батьки є громадянами Росії і проживають там. У своєму узагальненні [17] Верховний Суд України послався на ч. 4 ст. 179 КЗпП України та Закон України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» і вказав, що надання такої відпустки не виключає можливості її надання особам, які фактично здійснюють догляд за дитиною. Інший приклад. Чи має право батько дитини, яка народилася за кордоном (Швейцарія), на відпустку для догляду за дитиною до трьох років, оскільки матері дитини за законодавством Швейцарії було надано таку відпустку тільки на три місяці, після чого вона стала до роботи? Батько і мати дитини – громадяни України і зареєстровані в Україні. Фахівці Міністерства соціальної політики України звернули увагу на те, що за статтею 18 Закону та ст. 179 КЗпП відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку може бути використана повністю або частинами також батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною, або особою, яка всиновила чи взяла під опіку дитину. Згідно з ч. 3 ст. 20 Закону підставою для надання такої відпустки названим особам є довідка з місця роботи (служби, навчання) матері дитини про те, що вона стала до роботи до закінчення строку відпустки для догляду за дитиною і виплата їй допомоги по догляду за дитиною припинена (із зазначенням дати). Отже, лише за умови надання довідки з місця роботи матері дитини згідно з установленими законодавством вимогами ст. 2 Закону гарантовано право батька дитини, бабусі чи інших родичів, які фактично доглядають за дитиною, на отримання відпустки визначеної тривалості із збереженням на її період місяця роботи (посади), заробітної плати (допомоги). Право на відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку батька дитини, баби, діда чи інших родичів, які фактично доглядають за дитиною, є похідним від права матері на таку відпустку, тобто мати може делегувати своє право на відпустку переліченим особам. Оскільки в наведеному випадку мати дитини працює і проживає за кордоном, на неї не поширюються норми Закону. Тобто права на таку відпустку на території України ця жінка не має, а тому відповідно не можуть мати права на відпустку й особи, перелічені ч. 3 ст. 18 Закону. [18]

Така практика, на нашу думку, є правильною. У зв'язку з цим в ч. 7 ст. 179 КЗпП України та в ч. 3 ст. 18 Закону доцільно внести доповнення наступного змісту: відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею віку трьох років, а також відпустка без збереження заробітної плати до досягнення дитиною шести років можуть бути використані повністю або частково також батьком дитини, бабою, дідом або іншими родичами, які фактично здійснюють догляд за дитиною, незалежно від того, де проживають батьки дитини, якщо міжурядовими угодами України з іншими державами це питання врегульоване, подібно до того, як вирішено питання по наданню пенсій особам, які проживають в Україні та за її межами.

На практиці також трапляються ситуації, коли батьку відмовляють у праві по догляду за дитиною до досягнення нею віку трьох років навіть і в тому разі, коли мати знаходиться у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами і більшу частину часу перебувала в медичній установі. Так, працівниця перебувала у відпустці по догляду за четвертою дитиною до досягнення нею віку трьох років. Коли дитині виповнилося 1 рік і 6 місяців, жінка стала до роботи і відпустку по догляду за дитиною оформив її чоловік, одночасно працюючи на умовах неповного робочого дня. Коли у цій працівниці виникло право на відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами, чоловік відмовили у відпустці по догляду за дитиною з моменту настання непрацездатності дружини, хоча вона пояснила власнику, що в момент перебування її у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами вона більшу частину часу знаходилася в лікувальному закладі. Проте власник підприємства не прийняв до уваги ці пояснення, і чоловіку працівниці було відмовлено у праві на відпустку по догляду за дитиною [19].

Як бачимо, у цьому випадку власник порушив ст. 179 КЗпП і ст. 18 Закону, якими передбачено надання відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею віку трьох років також батьку, бабі, діду та іншим родичам, які фактично здійснюють догляд за дитиною. В трудовому законодавстві не передбачено норми, згідно з якою в момент перебування матері у відпустці у зв'язку з вагітністю і пологами ці родичі позбавляються права на відпустку по догляду за дитиною. Таку позицію законодавця ми вважаємо правильною. Кожен із цих видів соціальних відпусток має своє призначення і свою мету. І правозастосовні органи не мають права підняти одну відпустку іншою та позбавляти права на відпустку тих суб'єктів трудових правовідносин, яким це право надано законом. Інший приклад: працівнику, який має дитину до трьох років було відмовлено в наданні вказаної відпустки у зв'язку з тим, що дружина – мати дитини звільнилася у зв'язку з виходом на пен-

сію по інвалідності [18]. Згідно ст. 18 Закону та ст. 179 КЗпП батько дитини дійсно не має права на відпустку по догляду за дитиною, тому що мати звільнилася та не знаходиться у трудових правовідносинах з підприємством. На підставі ч. 4 ст. 20 Закону підставою для надання такої відпустки названим особам є довідка з місця роботи (служби, навчання) матері дитини про те, що вона вийшла на роботу до закінчення строку відпустки для догляду за дитиною і виплата їй допомоги по догляду за дитиною припинена (із зазначенням дати). До того ж ст. 2 Закону визначено, що право на відпустки мають громадяни України, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи. Але в цій конкретній ситуації, вважаємо, слід виходити не тільки з норм Закону, а з інших обставин, які направлені на захист інтересу сімей з дітьми. Так, мати дитини є інвалідом. Інвалід – особа зі стійким розладом функцій організму, зумовленим захворюванням, травмою (її наслідками) або вродженими вадами розумового чи фізичного розвитку, що призводить до обмеження нормальної життєдіяльності, викликає в особи потребу в соціальній допомозі і посиленому соціальному захисті, а також виконання з боку держави відповідних заходів для забезпечення її законодавчо визначених прав (ст. 1 Закону України «Про реабілітацію інвалідів в Україні» від 06.10.2005 р.). Фізично така людина навряд чи в змозі здійснювати догляд за іншою особою, а тим більш за малолітньою дитиною, оскільки такого догляду вона потребує сама. Тобто в кожній конкретній ситуації слід виходити з наступного: якщо стан здоров'я матері не дозволяє працювати їй у зв'язку з інвалідністю, вважаємо за доцільне дозволити надавати відпустку по догляду за дитиною батькові, або іншим родичам, які фактично здійснюють догляд за дитиною. До того ж конкретний приклад з практики не є масовим явищем у межах держави і не посягне на її фінансову стабільність. У зв'язку з цим вважаємо за необхідне доповнити ч. 4 ст. 20 Закону положенням наступного змісту: «відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею трьох років може бути надана батькові дитини, або іншим родичам, які фактично здійснюють догляд за нею і в тому випадку, коли мати дитини є інвалідом, або має право на пенсію по інвалідності».

Певне поширення на практиці мають випадки, коли під час знаходження матері у відпустці по догляду за однією дитиною у неї народжується друга дитина. У даній ситуації виникає запитання: чи має право батько дитини на відпустку по догляду за другою дитиною. Фахівці Міністерства соціальної політики України вважають, що в даній ситуації від-

сутній факт виходу на роботу матері (відсутня довідка з місця роботи) і тому батько дитини не має права на таку відпустку [18]. Спеціалістами зроблено висновок про те, що чинним законодавством не передбачено використання відпустки для догляду за дітьми віком до трьох років, народжених однією матір'ю, одночасно двома чи більше застрахованими особами. З цього приводу також хотілося б висловити свої міркування. З нашої точки зору, слід виходити, по-перше, з інтересів дітей; по-друге, самі батьки мають визначити, хто повинен здійснювати догляд за дітьми: вони самі або інші родичи. Зрозуміло, що з появою однієї дитини в сім'ї у батьків виникають певні складнощі, котрі пов'язані з приємною турботою. У них з'являються інші життєві обставини, оскільки малолітня дитина потребує особливої уваги. А якщо в сім'ї з'являється ще одне немовля, то ця приємна турбота ще збільшується. І одній жінці здійснювати догляд за двома малолітніми дітьми і фізично і морально досить складно. Дуже добре, якщо є інші родичі, котрі можуть допомогти батькам. А якщо такі родичі відсутні і доглядати дітей можуть тільки самі батьки? Як бути в такій ситуації? Крім того, такі приклади поодинокі в межах України і тому вважаємо, що ч. 4 ст. 18 Закону доцільно доповнити положенням наступного змісту: «якщо в момент перебування одного із батьків у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трьох років у сім'ї народжується друга дитина (двоє і більше дітей), то за бажанням батьків вони можуть вдвох перебувати у відпустці по догляду за дітьми». На нашу думку, така норма сприятиме зміцненню зв'язку зі своїми малолітніми дітьми, нормальним стосункам у сім'ї між дітьми та між самими батьками. Саме на ці питання звернена увага у Програмних документах, котрі діють в Україні. Так, в Програмі «Українська родина» [20] наголошено на тому, що у житті кожного суспільства родина є важливим соціальним інститутом, в основу якого покладена система шлюбних і родинних, господарських і правових, моральних і психологічних зв'язків між людьми. Основними завданнями Програми є формування у свідомості людей розуміння важливості ролі сім'ї у житті суспільства, вихованні нового покоління, забезпеченні суспільної стабільності та прогресу; ... формування нових засад соціального і правового захисту сімей з дітьми...

Відомо, що життя людини проходить не тільки на виробництві, а й, у першу чергу, в сім'ї. Тому держава, створюючи додаткові пільги і гарантії сімейним працівникам, які мають дітей, повинна надавати їх з урахуванням родинного стану, наявності дітей, їх кількості і залежно від їх віку.

У літературі відмічалось, що втіленням етико-естетичних ідеалів українців був Дім, його форму-

вання і ведення вважалися особливо важливими, оскільки саме в ньому знаходили можливість реалізації ідеї створення Раю на Землі. Господарка Дому виступала тією основою, яка повністю забезпечувала його життєдіяльність. Її естетико-моральні позиції були визначальними у створенні обліку Дому, його духовної атмосфери. Через жінку та завдяки їй, забезпечувалося збереження традиційної культури, здійснювалась передача її цінностей від покоління до покоління (С. 49) [21].

Цікавим, на наш погляд, є ситуація щодо відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею шести років. Частина 6 ст. 179 КЗпП України містить норму, відповідно до якої у разі, якщо дитина потребує домашнього догляду, жінці в обов'язковому порядку надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більше, як до досягнення дитиною віку шести років. Така відпустка може бути надана також іншим родичам, які фактично здійснюють догляд за дитиною (ч. 7 ст. 179 КЗпП України). На практиці виникло питання: чи може мати перебувати у відпустці для догляду за одною дитиною до досягнення нею трирічного віку, а батько водночас перебувати у відпустці без збереження заробітної плати для догляду за другою дитиною до досягнення нею шестирічного віку? [22]. Позиція фахівців Міністерства соціальної політики України полягає в тому, що батько дитини, старшої від трьох років, яка відповідно до медичного висновку потребує домашнього догляду, має право на відпустку без збереження заробітної плати (в тому числі й у період перебування матері дитини у відпустці для догляду за другою дитиною) тривалістю, зазначеною у відповідному висновку медичного закладу, але не більш ніж до досягнення дитиною шестирічного віку. Підставою для надання такої відпустки є заява працівника та медичний висновок про потребу дитини в домашньому догляді. Законодавство не обмежує права працівників на такі відпустки. Такий підхід, на нашу думку, є правильним у питаннях догляду та утримання своїх неповнолітніх дітей та враховує інтереси і дітей, і батьків, і сім'ї в цілому.

Проте слід звернути увагу, що законодавець не розкриває поняття «домашній догляд». Взагалі термін «доглядати» розглядається як турбуватися, піклуватися про кого-, що-небудь, забезпечувати необхідні умови комусь, чомусь [23]. В Україні діє Інструкція щодо заповнення форми первинної облікової документації № 080-1/1 о «Довідка про потребу дитини (дитини-інваліда) у домашньому догляді», затверджена наказом Міністерства охорони здоров'я України 11 червня 2012 р. № 430 [24] (далі Форма). Форма заповнюється медичним персоналом закладу охорони здоров'я, відповідальним за видачу довідок,

за умови надання згоди на обробку персональних даних відповідно до Закону України «Про захист персональних даних» за формою «Інформована добровільна згода пацієнта на обробку персональних даних», затвердженою наказом Міністерства охорони здоров'я України від 14 лютого 2012 р. № 110. (п. 2). Форма надається для дитини (дитини-інваліда), яка потребує домашнього догляду, одному з батьків, усиновителю, опікуну, піклувальнику дитини-інваліда, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами, у відпустці без збереження заробітної плати та фактично здійснюють догляд за дитиною-інвалідом, у разі якщо дитина-інвалід потребує домашнього догляду, на підставі рішення лікарсько-консультативної комісії для звернення до органів праці та соціального захисту населення за отриманням надбавки на догляд за дитиною-інвалідом відповідно до Закону України «Про державну соціальну допомогу інвалідам з дитинства та дітям-інвалідам» та жінці, батькові, бабці, дідові чи іншим родичам, які фактично доглядають за дитиною, для надання відпустки без збереження заробітної плати (п. 3). Цей документ надається закладами охорони здоров'я незалежно від форм власності та підпорядкування на підставі рішення лікарсько-консультативної комісії. Код захворювання, на яке хворіє дитина, зазначається згідно з Міжнародною класифікацією хвороб (п. 10). Строк дії довідки встановлюється індивідуально з урахуванням захворювання, його перебігу, ефективності протирецидивних та реабілітаційних заходів і становить не менше 6 місяців (п. 17).

Вважаємо, що домашнього догляду потребують всі діти. Очевидно, законодавець тут розуміє дітей, які часто та довго хворіють. Тому у зв'язку з відсутністю чітких визначень в законодавстві на практиці виникають спірні ситуації. Так, за матеріалами прокурорської практики прокуратура Соснівського району м. Черкаси на скаргу К. відповіла, що згідно з наказом від 19 липня 1995 р. № 63 по дитячій міській лікарні «Про виконання ст. 179 КЗпП України»

дитина вважається такою, що часто та довго хворіє, в тому випадку, якщо вона хворіє не менше шести разів на рік, а дитина К. хворіла менше разів. Тому йому не може бути надана відпустка по догляду за дитиною. На нашу думку, Міністерству охорони здоров'я України доцільно розробити перелік захворювань у дітей, при наявності яких батькам надається відпустка по догляду за дітьми до досягнення ними віку шести років.

Висновки і перспективи розвитку. Метою державної сімейної політики є забезпечення сприятливих умов для всебічного розвитку сім'ї та її членів, реалізація сім'єю своїх функцій і поліпшення її життєвого рівня, підвищення ролі сім'ї як основи суспільства. У вирішенні цих питань важливе місце займають соціальні відпустки, зокрема відпустка по догляду за дитиною. У більшості сімей при вирішенні питання про те, кому доглядати за дитиною, встають матеріальні причини, і у відпустку йде той член сім'ї, призупинення трудової діяльності якого найменшим чином впливає на добробут сім'ї, а отже, й матеріальному забезпеченні дитини. Метою соціальних відпусток є не відпочинок, а забезпечення догляду за дитиною та його виховання й матір'ю, й батьком, а також іншими особами, які фактично за ним доглядають. Дослідження правового механізму надання відпустки по догляду за дитиною на конкретних підприємствах дає підстави зробити висновки про те, що при застосуванні окремих положень нормативно-правових актів обов'язково слід враховувати певні обставини: місце проживання батьків та інших членів сім'ї, які фактично здійснюють догляд за дитиною, стан здоров'я матері в період знаходження її у відпустці по догляду за дитиною, кількість дітей в сім'ї та ін. Вважаємо, що висловлені пропозиції щодо правового регулювання відпустки по догляду за дитиною будуть направлені на гармонійне поєднання сімейними особами участі у суспільному виробництві з вихованням дітей, а також на врахування їх особистих потреб й буде сприятливо позначатися на виконанні ними своїх трудових обов'язків.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Кашкин Ю. С. Трудовое право Европейского Союза : учебное пособие. Москва : Волтерс Клувер, 2009. 304 с.
2. Про Концепцію державної сімейної політики : Постанова від 17.09.1999 р. № 1063-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 46–47. Ст. 404.
3. Про засади внутрішньої і зовнішньої політики : Закон від 01.07.2010 р. № 2411-VI. *Офіційний вісник України*. 2010. № 55. Стор. 17. Ст. 1848.
4. Про відпустки : Закон від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1997. № 2. Ст. 4.
5. Гаращенко Л. П. Правове регулювання відпусток за законодавством України : монографія. Київ : Редакція газети «Іменем Закону», Павлім, 2003. 172 с.
6. Гуцу С. Ф. Місце соціальних відпусток у трудових правовідносинах. *Право і безпека*. 2010. № 4 (36). С. 216.
7. Лушников А. М., Лушникова М. В. Коллективное трудовое право. *Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право*. Т. 2. Курс трудового права : учебник : В 2 т. Москва : Статут, 2009. 1151 с.

8. Авескулов В.Д. Правове регулювання щорічних відпусток в Україні : дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2014. 212 с.
9. О дальнейших мерах помощи женщинам-матерям, работающим на предприятиях и в учреждениях : постановление Совета Министров СССР от 13 октября 1956 г. *Собрание постановлений правительства*. 1957. № 2 Ст. 7.
10. Про дальші заходи допомоги жінкам-матерям, які працюють на підприємствах і в установах : Постанова від 29.11.1956 № 1416. *Зібрання постанов Уряду УРСР*. 1956. № 21–22. Ст. 224.
11. Про заходи по дальшому поліпшенню охорони здоров'я і розвитку медичної науки в країні. *Собрание постановлений правительства СССР*. 1968. № 13. Ст. 82.
12. Про заходи по дальшому поліпшенню охорони здоров'я і розвитку медичної науки в Українській РСР. *Зібрання постанов Уряду УРСР*. 1968. № 10. Ст. 127.
13. Основи законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю. *Ведомости Верховного Совета СССР*. 1970. № 29. Ст. 265.
14. Про внесення змін і доповнень в Кодекс законів про працю Української РСР при переході республіки до ринкової економіки : Закон від 20.03.1991 р. № 871-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1991. № 23. Ст. 276.
15. Про невідкладні заходи щодо поліпшення становища жінок, охорони материнства і дитинства, зміцнення сім'ї : Постанова від 10.04.1990 р. № 1420-I. *Ведомости съезда народных депутатов СССР и Верховного Совета СССР*. 1990. № 16. Ст. 269.
16. Проект Трудового кодексу України № 1658 (переробл. 20 травня 2015 р.). URL: <http://rada.gov.ua> (дата звернення: 24.04.2018).
17. Витяг із узагальнення практики розгляду судами справ за скаргами на неправомірні дії органів державного управління і службових осіб, які ущемляють права громадян. *Закон і бізнес*. 1994. № 42.
18. Праця і зарплата : Газета від 19 листопада 2014 р. № 43 (911; С. 17).
19. Праця і зарплата : Газета від 1998. № 15.
20. Про Програму «Українська родина» : затв. пост. Кабінету Міністрів України від 14.03.2001 р. *Офіційний вісник України*. 2001. № 11. Стор. 59. Ст. 449.
21. Анучина Л. В., Грицаненко В. Г. Украинская женщина: прошлое и настоящее : матеріали науково-практичної конференції «Жінки за духовну безпеку суспільства» . Харків, 1999. С. 49–52.
22. Праця і зарплата: Газета від 6 серпня 2014 р. № 29 (897).
23. Новий словник української мови у трьох томах. Київ : Вид-во «Аконіт». 2008. Т. 1. С. 572.
24. Про затвердження форм первинної облікової документації та інструкцій щодо їх заповнення : затверджена наказом Міністерства охорони здоров'я України 11 червня 2012 р. № 430. *Офіційний вісник України*. 2012. № 56. Стор. 179, Ст. 2273.

REFERENCES

1. Kashkin, Yu.S. (2009). *Trudovoye pravo Evropeyskogo Soyuz*. Moscow: Volters Kluver [in Russian].
2. Pro Kontseptsiyu derzhavnoi simeinoi polityky: Postanova vid 17.09.1999 r. № 1063-XIV. (1999). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 46–47, art. 404.
3. Pro zasady vnutrishnoi i zovnishnoi polityky: Zakon vid 01.07.2010 r. № 2411-VI. (2010). *Ofitsiyniy visnyk Ukrainy*, 55, p. 17, art. 1848.
4. Pro vidpustky: Zakon vid 15.11.1996 r. № 504/96-VR. (1997). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 2, art. 4.
5. Harashchenko, L.P. (2003). *Pravove rehulivannia vidpustok za zakonodavstvom Ukrainy*. Kyiv: Redaktsiia hazety «Imenem Zakonu», Pavlim [in Ukrainian].
6. Hutsu, S.F. (2010). Mistse sotsialnykh vidpustok u trudovykh pravovidnosynakh. *Pravo i bezpeka*, 4 (36), 216 [in Ukrainian].
7. Lushnikov, A.M., Lushnikova, M.V. (2009). *Kollektivnoye trudovoye pravo. Individualnoye trudovoye pravo. Protseessualnoye trudovoye pravo*. (Vols. 1–2); Vol. 2: Kurs trudovogo prava. Moscow: Statut [in Russian].
8. Aveskulov, V.D. (2014). *Pravove rehulivannia shchorichnykh vidpustok v Ukraini*. *Candidate's thesis*. Kharkiv [in Ukrainian].
9. O dalneyshikh merakh pomoshchi zhenshchinam-materyam, rabotayushchim na predpriyatiyakh i v uchrezhdeniyakh: postanovleniye Soveta Ministrov SSSR ot 13 oktyabrya 1956 g. (1957). *Sobraniye postanovleniy pravitelstva*, 2, art. 7.
10. Pro dalshi zakhody dopomohy zhinkam-materiam, yaki pratsiuiut na pidpriemstvakh i v ustanovakh: Postanova vid 29.11.1956 № 1416. (1956). *Zibrannia postanov Uriadu URSR*, 21–22, art. 224.

11. Pro zakhody po dalshomu polipshenniu okhorony zdorovia i rozvytku medychnoi nauky v kraini. (1968). *Sobranne postanovlenyi pravytelstva SSSR*, 13, art. 82.
12. Pro zakhody po dalshomu polipshenniu okhorony zdorovia i rozvytku medychnoi nauky v Ukrainskii RSR. (1968). *Zibrannia postanov Uriadu URSR*, 10, art. 127.
13. Osnovy zakonodavstva Soiuzu RSR i soiuznykh respublik pro pratsiu. (1970). *Vedomosti Verkhovnoho Soveta SSSR*, 29, art. 265.
14. Pro vnesennia zmin i dopovnen v Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainskoi RSR pry perekhodi respubliky do rynkovoï ekonomiky: Zakon vid 20.03.1991 r. № 871-XII. (1991). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 23, art. 276.
15. Pro nevidkladni zakhody shchodo polipshennia stanovyshcha zhinok, okhorony materynstva i dytynstva, zmitsnennia simi: Postanova vid 10.04.1990 r. № 1420-I. (1990). *Vedomosti s'ezda narodnykh deputatov SSSR y Verkhovnoho Soveta SSSR*, 16, art. 269.
16. Proekt Trudovoho kodeksu Ukrainy № 1658 (pererobl. 20 travnia 2015 r.). URL: <http://rada.gov.ua> (Data zvernennia 24.04.2018).
17. Vytiah iz uzahalnennia praktyky rozghliadu sudamy sprav za skarhamy na nepravomirni dii orhaniv derzhavnoho upravlinnia i sluzhbovykh osi, yaki ushchemliaiut prava hromadian. (1994). *Zakon i biznes*, 42 [in Ukrainian].
18. Pratsia i zarplata: Hazeta vid 19 lystopada 2014 r. № 43 (911; S. 17) [in Ukrainian].
19. Pratsia i zarplata: Hazeta vid 1998. № 15 [in Ukrainian].
20. Pro Prohamu «Ukrainska rodyna»: zatv. post. Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 14.03.2001 r. (2001). *Ofitsiinyi visnyk Ukrainy – Official Gazette of Ukraine*, 11, p. 59, art. 449.
21. Anuchyna, L.V., Hrytsanenko, V.H. (1999). *Ukraynskaia zhenshchyna: proshloe y nastoiashchee*. Materialy naukovopraktychnoi konferentsii «Zhinky za dukhovnu bezpeku suspilstva». Kharkiv [in Ukrainian].
22. Pratsia i zarplata: Hazeta vid 6 serpnia 2014 r. № 29 (897) [in Ukrainian].
23. *Novyi slovnyk ukrainskoi movy u trokh tomakh*. Kyiv. Vyd-vo «Akonit». 2008. tom. 1. S. 572 [in Ukrainian].
24. Pro zatverdzhennia form pervynnoi oblikovoi dokumentatsii ta instruksii shchodo yikh zapovnennia: zatverdzhena nakazom Ministerstva okhorony zdorov'ia Ukrainy 11 chervnia 2012 r. № 430. (2012). *Ofitsiinyi visnyk Ukrainy – Official Gazette of Ukraine*, 56, p. 179, art. 2273.

ВЕТУХОВА И. А.,

кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры трудового права
Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОТПУСКА ПО УХОДУ ЗА РЕБЕНКОМ ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ УКРАИНЫ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ

В статье рассматриваются вопросы правового регулирования отпуска по уходу за ребенком, который предусмотрен как международно-правовыми актами, так и трудовым законодательством Украины. Проанализирован порядок представления указанного отпуска в историческом аспекте. Особое внимание уделено практическому применению отдельных норм трудового законодательства при предоставлении отпуска по уходу за ребенком лицам с семейными обязанностями.

Ключевые слова: социальные отпуска, отпуск по уходу за ребенком, женщина или другие лица, которые фактически осуществляют уход за ребенком.

VETUHOVA I. A.,

Candidate of Legal Science, Associate Professor, Assistant Professor of the Labor Law Department
of Yaroslav Mudryi National Law University

LEGAL REGULATION OF CHILD-CARE LEAVE BY UKRAINE'S LEGISLATION: THEORETICAL AND PRACTICAL ISSUES

Problem setting. The child-care leave in Ukrainian legislation is classified as social. The mentioned leave is important in the care, supporting and upbringing of the child in the family. Not always the provisions of labor legislation on the child-care leave can be applied to a particular life situation.

Analysis of recent researches and publications. The scientific study of social leaves, in particular, the procedure for granting the child-care leave, took place in the works of A. M. Lushnikov, M. V. Lushnikova, Kashkina Yu.S., Garaschenko L. P., Gutsa S. F., Aeskulova V. D. etc.

Target of research. The purpose of the article is a comprehensive study of the legal regulation of child-care leave.

Article's main body. With the development of social production and the subsequent involvement of a large number of women in productive relations, there was an objective need to create conditions for them not only for work, but also for the upbringing of children. It is known that in the history of mankind development there was unable to create such social institute that would replace the family and assume the complexity and diversity of its functions. This is due to the birth, upbringing and retention of children in the family. And in order for it to be successful, families must be given a certain amount of time, including leaves. Such leaves in labor legislation is called social. Ukrainian legislation provides for certain types of social holidays: maternity leave, child-care leave until the child reaches the age of three, child-care leave and additional leave for workers with children or an adult child with disabilities since childhood, subgroup A of 1 group. The subject of this study is the legal regulation of child-care leave.

Conclusions and prospects for the development. Studying of the legal mechanism for granting child-care leave on certain enterprises gives grounds to conclude that certain circumstances should be taken into account when applying certain provisions of regulatory acts: the place of residence of parents and other members of the family who actually cares for a child, the state of mother's health during the period of her being on child-care leave, the number of children in the family, and others. We believe that the proposals on the legal regulation of child-care leave will be directed at the harmonious combination of family members of participation in social production with the upbringing of children, as well as taking into account their personal needs and will have a positive impact on the fulfillment of their labor duties.

Key words: social leave, child-care leave, woman or other relatives who are actually caring for a child.