

УДК 349.2

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ЗБЕРЕЖЕННЯ МІСЦЯ РОБОТИ (ПОСАДИ) ЖІНКАМ ПІСЛЯ ЗАКІНЧЕННЯ ВІДПУСТКИ ДЛЯ ДОГЛЯДУ ЗА ДИТИНОЮ ДО ДОСЯГНЕННЯ НЕЮ ТРИРІЧНОГО ВІКУ

Алексеева О. Є.

Міжнародний університет фінансів, м. Київ, Україна

У статті здійснено дослідження трудових взаємовідносин особи, яка перебуває у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку із роботодавцем, проаналізовано норми чинного українського та російського законодавства щодо зазначеного питання. Крім того, у статті передбачено, що на даний час у чинному законодавстві України не визначено поняття збереження місця роботи (посади). Тому питання стосовно зобов'язання роботодавця зберегти жінці після відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трьохрічного віку, місце роботи чи посади залишається відкритим та актуальним.

Ключові слова: праця жінок, роботодавець, відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами, відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, збереження місця роботи (посади).

Взагалі праця жінок, у тому числі вагітних та таких, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною, регламентується главою XII Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України). Зокрема, у ст. 176 КЗпП України зазначено, що не допускається залучення до робіт у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні і направлення у відрядження вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років, а згідно з ст. 178 КЗпП України вагітним жінкам відповідно до медичного висновку знижуються норми виробітку, норми обслуговування або вони переводяться на іншу роботу, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою.

Тим часом, державні гарантії права на відпустки, а також умови, тривалість і порядок надання їх працівникам для відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, виховання дітей, задоволення власних життєво важливих потреб та інтересів, всебічного розвитку особи визначає Закон «Про відпустки» (далі – Закон).

У ст. 179 КЗпП України та ст. 18 Закону передбачено, що після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами за бажанням жінки їй надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, що відноситься до соціальних відпусток. Ця відпустка може бути використана повністю або частинами також батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною, або особою, яка усиновила чи взяла під опіку дитину та одним із прийомних батьків. За бажанням жінки або вказаних осіб, у період перебування їх у ві-

дпустці для догляду за дитиною вони можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома.

Слід зазначити, що відповідно до ст. 2 Закону право на відпустки забезпечується гарантованим наданням відпустки визначеної тривалості із збереженням на її період місця роботи (посади), заробітної плати (допомоги) у випадках, передбачених цим Законом.

Збереження місця роботи (посади) на тому самому підприємстві за працівником, що перебуває у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, обумовлює строковість трудового договору для працівника, якого прийнято на період відсутності основного працівника.

У заяві тимчасового працівника та в наказі про прийняття його на роботу має бути чітко визначено, що трудовий договір укладається на час відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку основного працівника до дня фактичного виходу його з відпустки.

Особливістю такого строкового трудового договору є те, що його дія припиняється не лише тоді, коли дитині, яку доглядають, виповниться три роки, а й тоді, коли особа, що доглядає за цією дитиною, виявить бажання перервати таку відпустку і стати до роботи до досягнення дитиною трирічного віку.

У разі виходу на роботу основного працівника у зв'язку з припиненням відпустки для догляду за дитиною (достроково або після закінчення терміну відпустки) працівник, якого прийнято для заміщення основного працівника за строковим трудовим договором, підлягає звільненню на підставі пункту 2 ст. 36 КЗпП України у зв'язку із закінченням строку трудового договору. При цьому працівникові не потрібно писати відповідну заяву або попереджати власника про наступне звільнення.

Якщо ж після закінчення строкового трудового договору трудові відносини фактично триватимуть і жодна зі сторін не висуне вимогу про їх припинення, дія договору вважатиметься продовженою на невизначений строк (ст. 39¹ КЗпП України).

Якщо особа, яка перебуває у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, виявила бажання працювати на умовах неповного робочого часу, не перериваючи відпустки, а посада її буде зайнята іншим працівником, з яким укладено строковий трудовий договір на період цієї відпустки, адміністрація підприємства не вправі звільняти цього працівника. Водночас за згодою адміністрації підприємства особа, яка доглядає за дитиною віком до трьох років, може виконувати роботу за іншою вільною посадою з урахуванням кваліфікаційних вимог за цією посадою. У разі відсутності на цей час на підприємстві вакантних посад адміністрація підприємства має право відмовити цій особі.

Після закінчення відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку особа, яка доглядала за дитиною, може повернутися на своє попереднє місце роботи (посаду), яке за нею зберігалось.

Відповідно до ст. 184 КЗпП України звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більш як три місяці з дня закінчення строкового трудового договору.

Ліквідація підприємства з правонаступником не дає роботодавцеві права звільнити зазначених вище жінок за власною ініціативою.

У разі повної ліквідації підприємства жінок, які доглядають за дитиною віком до трьох років, може бути звільнено лише за умови їхнього обов'язкового працевлаштування на інше підприємство. Тобто звільнення може бути проведене відповідно до пункту 5 ст. 36 КЗпП України – у зв'язку з переведенням працівника, за його згодою, на інше підприємство. Обов'язок щодо працевлаштування покладається на керівника підприємства, з яким така жінка перебуває в трудових відносинах.

Слід акцентувати увагу на тому, що відповідно до пункту 9 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 року № 9 звільнення за пунктом 2 ст. 36 (закінчення строку) вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (або понад три роки, але не більше, ніж до шести років, якщо дитина за медичним висновком в цей період потребує домашнього догляду), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда провадиться з обов'язковим працевлаштуванням (ч. 3 ст. 184 КЗпП). Не може бути визнано, що власник або уповноважений ним орган виконав цей обов'язок по працевлаштуванню, якщо жінці не була надана на тому ж або на іншому підприємстві (в установі, організації) інша робота або запропонована робота, від якої вона відмовилась з поважних причин (наприклад, за станом здоров'я).

Аналогічні норми містить російське законодавство. Так, відповідно до ст. 261 Трудового кодексу Російської Федерації розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з вагітними жінками не допускається крім випадків ліквідації підприємства, а згідно з ч. 4 ст. 256 на період відпустки для догляду за дитиною за працівником зберігається місце роботи (посади).

Водночас, часто трапляються випадки, коли у період відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, на підприємстві, де працює жінка, відбуваються зміна в організації виробництва та праці, у тому числі скорочення чисельності та штату працівників. У такому разі виникає питання, що повинен роботодавець зберегти жінці після відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трьохрічного віку, місце роботи чи посаду.

Жінка, яка знаходилась у відпустці для догляду за дитиною, часто сприймається роботодавцем як небажаний тягар. Оскільки жінка у цей період особливо соціально вразлива, законом встановлено певні гарантії.

Це означає, що після виходу жінки із відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку їй повинно бути надано попереднє місце роботи (посаду). Вважається, що однозначна норма, але на практиці саме із її застосуванням виникають найбільші труднощі. По суті зазначеної норми встановлюється заборона для роботодавця скорочувати посаду, якщо жінка, яка її займає, знаходиться у декретній відпустці. Проте у зв'язку з тим, що процедура та підстави скорочення або зміни штату працівників ніде у законодавстві не прописані, роботодавці, як правило, вважають себе вільними у вирішенні питань чисельності та штату працівників, а на практиці це призводить до того, що нерідко посаду, що обіймає жінка, яка перебуває у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, скорочується навіть без її відома. Законодавство не містить вимог повідомляти таку жінку або отримувати від неї згоду.

Що ж робити жінці після закінчення відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, якщо роботодавець говорить їй, що її посада скорочена? Якщо вихід на роботу здійснюється після досягнення дитиною трьох років, то у цьому випадку жінка позбавляється захисту від звільнення у зв'язку із скороченням штату. Але гарантія, передбачена у ст. 184 КЗпП України, як раз направлена на те, щоб гарантувати жінці місце роботи (посади) після закінчення відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Тому незалежно не від чого жінка має право вимагати надання їй місця роботи (посади) після виходу із відпустки для догляду за дитиною. Роботодавець відповідно зобов'язаний надати їй роботу по колишній посаді.

У той же час необхідно мати на увазі, що якщо посада вже скорочена і така трудова функція у структурі роботодавця вже не існує, то домогтися на практиці реалізації цієї гарантії буде можливо лише через достатньо складний та тривалий судовий процес. Нерідко у такій ситуації роботодавець пропонує жінці переведення на іншу посаду. Жінка повинна розуміти, що без їх згоди роботодавець не має права її переводити, але можливо таке переведення буде не самим гіршим виходом із такої ситуації.

Взагалі жінці, яка не має бажання відстоювати свої права усіма передбаченими для цього способами, у тому числі у суді, необхідно підходити до вирішення таких питань найбільш гнучкіше та усіма силами намагатися найти з роботодавцем компромісне рішення. Жінці, яка перебуває у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, повинна намагатися залишатися на зв'язку із роботодавцем щоб своєчасно дізнатись про заходи, що готуються на підприємстві стосовно скорочення штату. У такому випадку у жінки буде більше шансів зберегти саме свою посаду, своєчасно утрутившись у дії роботодавця та попередив його про незаконність такого скорочення.

Таким чином, враховуючи викладене, а також відсутність визначення поняття збереження місця роботи (посади) у чинному законодавстві, питання стосовно зобов'язання роботодавця зберегти жінці після відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трьохрічного віку, місце роботи чи посади залишається відкритим.

Список літератури

1. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 2004. – № 1.
2. Закон України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 2. – Ст. 4.
3. Постанова Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 року № 9 // Судова практика Верховного Суду України у цивільних справах / [За заг. ред. А. Г. Яреми]. – К.: ІнЮре, 2207. – С. 331-352.
4. Трудовий кодекс Російської Федерації від 30 грудня 2001 р. № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2002. – N 1 (ч. 1). – Ст. 3.

Алексеева Е. Е. Теоретические аспекты сохранения места работы (должности) женщинам поле окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет / Е. Е. Алексеева // Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского. Серия: Юридические науки. – 2012. – Т. 25 (64). № 1. 2012. – С. 75-79.

В статье осуществлено исследование взаимоотношений лица, которое пребывает в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возрастом трех лет с работодателем, проанализировано нормы

действующего украинского и российского законодательства относительно указанного вопроса. Кроме того, в статье предусмотрено, что на данный момент в действующем законодательстве Украины не определено понятия сохранения места работы (должности). Поэтому вопрос относительно обязательства работодателя сохранить женщине после отпуска по уходу за ребенком до достижения им трех лет места работы (должности) остается открытым и актуальным.

Ключевые слова: труд женщин, работодатель, отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком до достижения им трех лет, сохранение места работы (должности).

Aleksieieva O. Theoretical aspects of keeping the post by women after the leave to attend to a child up to the age of three years / O. Aleksieieva// Scientific Notes of Tavrida National V. I. Vernadsky University. – Series : Juridical sciences. – 2012. – Vol. 25 (64). № 1. 2012. – P. 75-79.

The article contains research of the relationship of a person who is on leave to attend to a child up to the age of three years with the employer, as well as the analysis of current rules of the Ukrainian and Russian legislation concerning this issue. In addition, the article provides that at this date the current legislation of Ukraine does not define the term of keeping the post. Therefore, the issue concerning the obligation of the employer to keep a woman after a leave to attend to a child up to the age of three years remains outstanding and relevant.

Keywords: women' labour, employer, maternity leave, leave to attend to a child up to the age of three years, keeping the post.

Статья поступила в редакцию 14.05.2012.