

Відповідність національних механізмів забезпечення прав людини стандартам ЄС: *ґендерний аспект права на працю*

Авторки:

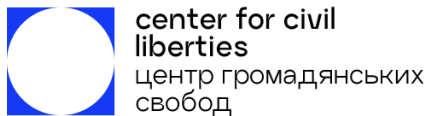
Консультантки Аналітичного центру ЮрФем

Юлія Яремко <https://eurointegration.ccl.org.ua/expert/yuliya-yaremko>

Катерина Пилипенко <https://eurointegration.ccl.org.ua/expert/kateryna-pylypenko>

Текст станом на листопад 2025 року

Це дослідження підготовлене у межах проекту «Правосуддя для жертв війни та покращення дотримання основоположних прав в Україні», що реалізується за підтримки Європейського Союзу. Усі думки, погляди та пропозиції, викладені в цьому дослідженні, належать виключно автору(-ці) та відображають думки, погляди та пропозиції автора(-ки) та ГО «Центр громадянських свобод». Це дослідження жодним чином не відображає позиції чи політики Європейського Союзу.



**Funded by
the European Union**

Автор і видавець: Громадська організація «Центр громадянських свобод»

Мови видання: українська

Посилання на сайт: <https://ccl.org.ua>

E-mail: office@ccl.org.ua

Використання опублікованих матеріалів дозволяється за умови обов'язкового посилання на джерело інформації.

Рекомендоване цитування: Юлія Яремко, Катерина Пилипенко. Національна інституція з прав людини в рамках євроінтеграції. *Центр громадянських свобод*. 2026. 41 с. URL: <https://eurointegration.ccl.org.ua/>

© Юлія Яремко, Катерина Пилипенко, Громадська організація «Центр громадянських свобод», 2026

ЗМІСТ

Вступ	3
I. Загальний огляд зобов'язань держави	6
<i>Свобода вибору професії та право на працю (ст. 15)</i>	6
<i>Рівноправність жінок та чоловіків (ст. 23)</i>	10
<i>Захист у разі невинуватеного звільнення (ст. 30)</i>	16
<i>Справедливі умови праці (ст. 31)</i>	20
<i>Сімейне та професійне життя (ст. 33)</i>	21
II. Стан відповідності національного законодавства вимогам європейських acquis communautaire в частині гендерного аспекту права на працю: виклики та бар'єри	25
<i>Стан запровадження свободи вибору професії та права на працю в межах ст. 15 Хартії ЄС</i>	25
<i>Стан запровадження принципу рівноправності жінок та чоловіків, передбаченого ст. 23 Хартії ЄС</i>	26
<i>Стан запровадження права на захист у разі невинуватеного звільнення, що передбачене ст. 30 Хартії ЄС</i>	31
<i>Стан запровадження права на справедливі умови праці в межах ст. 31 Хартії ЄС, а також права на сімейне та професійне життя в межах ст. 33 Хартії ЄС</i>	32
III. Рекомендації для гармонізації законодавства України зі стандартами ЄС в межах гендерного аспекту права на працю	36

Вступ

ЄС визнає, що права, свободи та принципи, викладені в Хартії основоположних прав ЄС (далі – Хартія ЄС) мають таку ж юридичну силу, як і Договори ЄС (ч. 1 ст. 6 Лісабонського Договору). Тобто є обов'язковими для держав-членів ЄС, а відтак і для кандидатів на членство, серед яких – Україна.

Після отримання такого статусу, гармонізація національного законодавства з європейським *acquis communautaire* у сфері прав людини – особливо актуальна.

Власне, однією з основних свобод ЄС є право на працю, закріплене у статті 15 Хартії ЄС. Водночас це право доповнюється й іншими її положеннями, проявляється зокрема через свободу вибору професії, доступ до ринку праці, рівне ставлення та рівні можливості у цій сфері, справедливі умови праці, захист від необґрунтованого звільнення, баланс сімейного та професійного життя.

Політика ЄС у сфері трудових відносин в останні десятиліття спрямована на:

- досягнення високої зайнятості та сильного соціального захисту;
- покращення умов життя та праці;
- захист соціальної згуртованості.¹

При цьому, особливо важливо подолати будь-які форми дискримінації за ознакою статі й вживати превентивних заходів щодо переслідувань і сексуальних домагань, які мають місце не лише на робочому місці, а й у контексті доступу до роботи, професійного навчання та просування по службі.

Саме тому такі ключові теми як рівні можливості та доступ до ринку праці, справедливі умови праці, соціальний захист та інклюзія охоплені принципами та правами, включеними у Європейський стовп соціальних прав (ERSP), який було створено з метою покращення умов життя та праці у ЄС. Діяльність у межах Європейського стовпа соціальних прав базується на спільних зусиллях інституцій ЄС, національних, регіональних і місцевих органів влади, соціальних партнерів і громадянського суспільства.²

Важливо закріпити не просто право на працю як таке, а й визначити обов'язок держави його забезпечити, передбачивши разом з тим відповідний інструментарій та механізм реалізації.

Власне, право на працю як конституційне право створює юридичні зобов'язання держави розвивати активну політику зайнятості, гарантувати свободу праці та організувати функціонування вільного ринку праці. Наприклад, через конституційний чи неконституційний характер законодавства, що впливає на зайнятість, або підтримку

¹ URL: https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/rights-work/labour-law_en

² URL: https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/european-pillar-social-rights-20-principles_en

законодавства, що сприяє доступу осіб з інвалідністю до роботи, або іншій позитивній дискримінації на роботі чи в освіті та навчанні.³

Тому свободу вибору професії та право на працю відображено практично в усіх конституціях держав-членів ЄС. Аналогічно й стаття 43 Конституції України гарантує це право, включаючи можливість заробляти собі на життя працею, яку кожен вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Крім цього, зазначена стаття закріплює обов'язок держави:

- створити умови для повного здійснення громадянами/-ками цього права;
- гарантувати рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності;
- реалізовувати програми професійно-технічного навчання, підготовки й перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

Водночас стандарти ЄС, встановлені в межах права на працю (у частині врахування гендерного аспекту), не повністю імплементовані у національне законодавство. Хоча зобов'язання України щодо наближення законодавства до значної кількості директив ЄС, зокрема у сфері зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей, закріплені ще в Угоді про асоціацію між Україною та ЄС (додаток XL).

В Аналітичному звіті Європейської Комісії щодо узгодження законодавства України з нормативно-правовою базою Європейського Союзу (acquis) від 01 лютого 2023 року передбачено, окрім іншого, наступне:

- В Україні відсутнє узгоджене з acquis ЄС законодавство у сфері доступу до ринку праці та вільного переміщення працівників/-ць. Бракує основних частин acquis ЄС, таких як усунення будь-яких правових або практичних перешкод для працевлаштування, забезпечення такого самого ставлення в розрізі умов роботи та пільг, як і до місцевих працівників/-ць, можливість перенесення додаткових пенсійних прав або повний доступ до освіти для працівників/-ць усіх рівнів і членів/-кинь їхніх сімей. Відсутні спеціальні положення щодо недискримінаційного доступу працівників/-ць з ЄС до працевлаштування та умов роботи, включно з допомогою та соціальними пільгами.
- Законодавство України не узгоджене із законодавством ЄС про гендерну рівність у сфері зайнятості. Відсутні механізми покарання за дискримінацію у цій сфері та виплати компенсації постраждалим. Існує значний гендерний розрив в оплаті праці, і відсутнє належне законодавство в цій сфері. Відсутнє правило, що забороняє працедавцям/-вицям запитувати жінку про вагітність при працевлаштуванні. Недостатньо забезпечений баланс між роботою та життям для батьків, які працюють.⁴

³ European labour law and the EU Charter of Fundamental Rights edited by Brian Bercusson. Brussels, 2002. URL: <https://www.etui.org/sites/default/files/EuropeanLabourLawShort%20Web%20version.pdf>

⁴ URL: <https://eu-ua.kmu.gov.ua/wp-content/uploads/Analitichnyj-zvit-YEK-ukrayinskoyu.pdf>

При цьому, 30 жовтня 2024 року Європейська Комісія презентувала Звіт в межах Пакета розширення Європейського Союзу 2024 року, який містить оцінки щодо прогресу, досягнутого всіма країнами-кандидатами та потенційними кандидатами на вступ до ЄС, зокрема оцінку щодо річного прогресу України у реформах та трансформаціях.⁵ У Звіті передбачено, що:

- Законодавство України не узгоджується з асquis ЄС щодо доступу до ринку праці. Суттєвих змін протягом звітного періоду не відбулося. Не існує спеціального законодавства щодо працевлаштування громадян/-ок ЄС, тому вони підпадають під ті ж умови, що й громадяни/-ки країн, що не входять до ЄС. Україна має вжити заходів для приведення свого законодавства у відповідність до асquis ЄС щодо доступу до ринку праці.
- Значні недоліки в законодавстві про працю все ще потребують усунення, щоб модернізувати його за допомогою реального залучення соціальних партнерів, приведення його у відповідність до асquis ЄС й узгодження з «поліпшеним функціонуванням реформи ринку праці» Плану України.
- Законодавство у сфері недискримінації залишається неузгодженим, наприклад, з Директивою 2000/78 про рівне ставлення у сфері зайнятості та професій. Щодо рівності між жінками та чоловіками у сфері зайнятості та соціальної політики у вересні 2023 року було схвалено Національну стратегію подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року та План дій щодо її реалізації, розроблений за погодженням із відповідними зацікавленими сторонами. У липні 2023 року в Україні були введені зміни, які надають більше можливостей для відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами та спрощують доступ до послуг раннього втручання для сімей з дітьми віком 0-4 роки. Війна відвернула увагу від гендерної рівності як національного пріоритету.
- Гендерний баланс на державній службі продовжує бути нерівномірним. На кінець 2023 року вищий керівний склад державної служби становив 70% чоловіків і 30% жінок, середній керівний склад – 34% чоловіків і 66% жінок, тоді як 22% некерівних державних службовців були чоловіками та 78% жінками⁶.

Відтак законодавство України, яке забезпечує право на працю в контексті гендерного аспекту, потребує приведення у відповідність до нормативних актів ЄС, зокрема, на підставі рекомендацій щодо гармонізації, сформованих в межах цього дослідження.

⁵ URL: https://biz.ligazakon.net/news/231587_vrokomsya-prezentovala-zvt-shchodo-progresu-ukrani-na-shlyakhu-do-chlenstva-v-s

⁶ URL: https://neighbourhood-enlargement.ec.europa.eu/document/download/1924a044-b30f-48a2-99c1-50edeac14da1_en?filename=Ukraine%20Report%202024.pdf

I. Загальний огляд зобов'язань держави

Свобода вибору професії та право на працю (ст. 15)

Стаття 15 Хартії ЄС в контексті основоположного права на працю охоплює:

- свободу вибору професії, тобто право кожної людини вільно обирати та практикувати свою справу та професію без жодних обмежень та примусів (ч. 1);
- право громадян/-ок ЄС шукати роботу і брати участь у транскордонній економічній діяльності як працівник/-ця, самозайнята особа або постачальник/-ця послуг, тобто бути економічно активним/-ою на території усіх держав-членів ЄС (ч. 2);
- право громадян/-ок третіх країн на еквівалентні умови праці, які мають громадяни/-ки ЄС, після отримання дозволу на роботу в державах-членах ЄС (ч. 3).

Своєю чергою, ДФЄС в межах права на працю гарантує:

- свободу пересування працівників/-ць у межах Союзу, яка передбачає скасування будь-якої дискримінації на основі національності між працівниками/-цями держав-членів щодо працевлаштування, винагороди та інших умов праці та зайнятості, а також право приймати фактично зроблені пропозиції про роботу, вільно пересуватись з цією метою, залишатись на території держави-члена з метою працевлаштування і після працевлаштування (ст. 45);
- свободу заснування, яка включає право розпочинати та здійснювати діяльність як самозайнята особа, а також засновувати та керувати підприємствами на умовах, встановлених для громадян/-ок відповідно до законодавства країни, де здійснюється таке заснування (ст. 49);
- свободу надання послуг, що включає діяльність промислового характеру, діяльність комерційного характеру, діяльність ремісників/-ць та діяльність професій (ст. ст. 56-57).

Директива (ЄС) 2022/2381 від 23 листопада 2022 року про покращення гендерного балансу серед директорів/-ок компаній, зареєстрованих на біржі, та відповідні заходи

- передбачає, що під час відбору кандидатів/-ок для призначення чи обрання на керівні посади пріоритет має надаватися однаково кваліфікованому/-ній кандидату/-ці менш представленої статі, у такий спосіб сприяючи доступу до професії, реалізації свободи вибору професії та права на працю (ст. 6);
- додатково гарантує усунення дискримінації у процесі відбору кандидатів/-ок, прозорість результатів відбору кандидатів/-ок, захист недостатньо представленої статі від несправедливого відбору кандидатів/-ок та тягар

доказування, належне інформування інших про наслідки несправедливого відбору, включаючи покарання, звітування та публічність інформації про гендерне представництво.⁷

Директива (ЄС) 2018/957 від 28 червня 2018 року про внесення змін до Директиви 96/71/ЄС щодо відрядження працівників/-ць у рамках надання послуг

- визначає, що держави-члени повинні гарантувати, на основі рівного ставлення, працівникам/-цям, які відряджені на їх територію, умови працевлаштування, що охоплюють такі питання, які встановлені в державі-члені, де виконується робота, зокрема заходи захисту щодо умов праці вагітних жінок і жінок, які нещодавно народили, рівність у ставленні до чоловіків та жінок та інші положення щодо недискримінації (ст. 1, яка вносить зміни у ст. 3 Директиви 96/71/ЄС).

Директива (ЄС) 2016/801 від 11 травня 2016 року про умови в'їзду та проживання громадян/-ок третіх країн з метою проведення досліджень, навчання, підвищення кваліфікації, волонтерства, обміну учнями/-еницями або освітніх проєктів і роботи за програмою au pair

- встановлює умови в'їзду та проживання на території держав-членів протягом періоду, що перевищує 90 днів, а також права громадян/-ок третіх країн і, де це можливо, членів/-кинь їхніх сімей з метою дослідження, навчання тощо (ст. 1);
- забезпечує можливість рівного ставлення з громадянами/-ками відповідної держави-члена при перебуванні у трудових відносинах (ст. 22);
- передбачає, що держави-члени повинні вводити в дію положення цієї Директиви без дискримінації, зокрема за ознакою статі (абз. 62).

Директива 2014/66/ЄС від 15 травня 2014 року про умови в'їзду та проживання громадян/-ок третіх країн у рамках внутрішньо корпоративного трансферу

- встановлює спеціальну схему мобільності всередині ЄС, згідно з якою власник/-ця дійсного дозволу на внутрішньокорпоративне переміщення, виданого державою-членом, має право в'їжджати, залишатися та працювати в одній або кількох державах-членах відповідно до положень цієї Директиви, що регулюють короткострокову і довгострокову мобільність (абз. 25);
- передбачає, що внутрішньокорпоративні переміщені особи користуються рівним ставленням до громадян/-ок держави-члена щодо умов працевлаштування у державі-члені, де виконується робота (ст. 18).

⁷ URL: <https://jurfem.com.ua/wp-content/uploads/2024/01/%D0%A1%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%80%D1%82%D0%B8-%D0%84%D0%A1-27.pdf>

Директива 2014/54/ЄС від 16 квітня 2014 року про заходи, що сприяють здійсненню прав, наданих працівникам/-цям у контексті свободи пересування працівників/-ць

- передбачає необхідність забезпечення державами-членами існування органу/-ів для сприяння, аналізу, моніторингу та підтримки рівного ставлення до працівників/-ць Союзу та членів/-кинь їхніх сімей без дискримінації за національною ознакою, невиправданих обмежень або перешкод щодо їхнього права на вільне пересування та вжиття необхідних заходів для належного функціонування таких органів. Ці органи можуть бути частиною наявних органів на національному рівні, які мають подібні цілі. Компетенція цих органів повинна включати, серед іншого, надання незалежної правової та\або іншої допомоги, такої як надання юридичних консультацій щодо застосування до них відповідних правил Союзу та національних норм щодо вільного пересування працівників/-ць, інформації про процедури подання скарг та допомоги в захисті прав працівників/-ць та членів/-кинь їхніх сімей. Це також може включати допомогу в судових розглядах (ст. 4);
- закріплює, що здійснення цієї фундаментальної свободи (свободи пересування працівників/-ць) має враховувати принцип рівності між жінками та чоловіками та заборону дискримінації працівників/-ць Союзу та членів/-кинь їхніх сімей за будь-якою ознакою, викладеною в статті 21 Хартії ЄС (абз. 13).

Директива 2014/36/ЄС від 26 лютого 2014 року про умови в'їзду та перебування громадян/-ок третіх країн з метою працевлаштування як сезонних працівників/-ць

- держави-члени повинні ввести в дію цю Директиву без дискримінації, зокрема за статтю (абз. 8);
- ця Директива сприяє дотриманню принципів, визнаних Хартією ЄС, зокрема статтями 15(3), 31 та 33(2) (абз. 52);
- гарантує для сезонних працівників/-ць, що є громадянами/-ками третіх країн право на рівне ставлення до громадян/-ок приймаючої держави-члена, зокрема щодо умов найму та умов праці (ст. 23).

Директива 2011/95/ЄС від 13 грудня 2011 року про стандарти кваліфікації громадян/-ок третіх країн або осіб без громадянства як бенефіціарів/-ок міжнародного захисту, єдиного статусу для біженців/-ок або осіб, які мають право на додатковий захист, а також щодо змісту наданої охорони (ст. 26) та

Регламент 2024/1347 від 14 травня 2024 року про стандарти кваліфікації громадян/-ок третіх країн або осіб без громадянства як бенефіціарів/-ок міжнародного захисту, єдиного статусу для біженців/-ок або осіб, які мають право на додатковий захист

та щодо змісту наданої охорони, внесення змін до Директиви Ради 2003/109/ЄС та скасування Директиви 2011/95/ЄС Європейського Парламенту та Ради (ст. 28)

- передбачають право на працевлаштування і можливість займатись самозайнятою діяльністю для осіб, яким надано міжнародний захист, а також рівне ставлення з громадянами/-ками держави-члена, що надає такий захист, зокрема щодо:
 1. умов найму та умов праці,
 2. свободи асоціації та членства,
 3. освітніх можливостей та професійного навчання, пов'язаних із працевлаштуванням,
 4. інформаційно-консультаційних послуг служб зайнятості;
- закріплюють можливість держав-членів обмежувати доступ до працевлаштування щодо посад, які передбачають виконання публічних повноважень і відповідальність за захист загальних інтересів держави чи інших державних органів (абз. 69 Регламенту).

Директива 2004/38/ЄС від 29 квітня 2004 року про право громадян/-ок Союзу та членів/-кинь їхніх сімей вільно пересуватися та проживати на території держав-членів про внесення змін до Регламенту (ЄС) № 1612/68 та скасування Директив 64/221/ЄЕС, 68/360/ЄЕС, 72/ 194/ЄЕС, 73/148/ЄЕС, 75/34/ЄЕС, 75/35/ЄЕС, 90/364/ЄЕС, 90/365/ЄЕС та 93/96/ЄЕС

- розкриває по суті свободу пересування працівників/-ць, котрі є громадянами/-ками ЄС, та закріплює право громадян/-ок ЄС на рівне ставлення як до громадян/-ок відповідної країни, у тому числі на рівні умови праці та соціальний захист. Щобільше, незалежно від національності, право працювати чи займатись самозайнятістю, а також право, передбачене ст. 24, поширюється також на членів/-кинь сімей громадянина/-ки ЄС (статті 23-24).

Власне, право на працю через свободу вибору професії та свободу пересування закріплюється також у Європейській соціальній хартії (зокрема ст. 1, ст. 14) і в Хартії Співтовариства про основні соціальні права працівників/-ць (зокрема п. 2, п. 4).

Водночас Європейська конвенція з прав людини (ЄКПЛ) не містить прямого посилання на право на працю, а лише забороняє рабство, підневільне становище, примусову та обов'язкову працю (ст. 4 ЄКПЛ). Разом з цим, Європейський суд з прав людини (ЄСПЛ) вивів аспекти цього права зі статті 8 ЄКПЛ, яка захищає право на приватне життя. Обмеження, накладені на доступ до професії, були визнані такими, що впливають на «приватне життя», а звільнення з посади - втручанням у право на повагу до приватного життя (справа ЄСПЛ «Олександр Волков проти України», 09/01/2013, № 21722/11).

Своєю чергою, практика Суду справедливості ЄС є основоположною у тлумаченні прав і свобод, закріплених безпосередньо у ДФЄС та Хартії ЄС. Так, у рішенні

від 2 вересня 2021 року у справі С-718/18 Суд наголосив на можливості обмеження свободи пересування працівників/-ць і права займатися вільно обраною професією, оскільки ці свободи не є абсолютними і можуть бути обмежені за певних умов. При цьому, захід, що обмежує свободу пересування для працівників/-ць, не може бути прийнятним, якщо він не переслідує одну із законних цілей, перелічених у ДФЕС, не виправданий переважними суспільними інтересами, які має ЄС, або становить, з огляду на переслідувану мету, непропорційне та неприпустиме втручання, яке шкодить суті цих прав.

Рівноправність жінок та чоловіків (ст. 23)

Основоположним принципом соціальної політики та ключовою метою ЄС є рівність між чоловіками та жінками, зокрема щодо можливостей на ринку праці та ставлення на роботі, що закріплено ст. ст. 8 і 153(1)(i), 157 ДФЕС⁸.

Право на рівні можливості та рівне ставлення у вирішенні питань щодо працевлаштування та професії передбачене ще Європейською соціальною хартією (ст. 20) та Хартією Співтовариства про основні соціальні права працівників/-ць (п. 16).

Власне, стаття 23 Хартії ЄС ґрунтується на зазначених положеннях і визначає наступне:

- рівність повинна забезпечуватися в усіх сферах суспільного життя, виходячи за межі виключно економічної сфери. Зокрема, вона передбачає гарантування рівності у сфері зайнятості, праці та оплати праці. Таким чином, ця стаття покладає обов'язок дбати про рівність у трудових відносинах, але не обмежується лише ними;
- необхідність ухвалення рішень, які передбачають особливі переваги на користь недостатньо представленої статі. Такі позитивні дії не спрямовані на особистий акт дискримінації, а розглядаються як заходи для досягнення реальної рівності у випадках «групової дискримінації». Вони не суперечать вищевказаному принципу, а є необхідним механізмом для його реалізації.

Реалізація принципу рівності чоловіків та жінок через надання переваги під час відбору на керівні посади кандидату/-ці менш представленої статі висвітлена у згаданій вище Директиві (ЄС) 2022/2381 щодо покращення гендерного балансу серед директорів/-ок компаній у межах свободи вибору професії та права на працю.

Директива 2024/1500 від 14 травня 2024 року про стандарти для органів з питань рівності у сфері рівного ставлення та рівних можливостей жінок і чоловіків у питаннях працевлаштування та професійної діяльності, а також про внесення змін до Директив 2006/54 /ЄС та 2010/41/EU

⁸ URL: <https://jurfem.com.ua/balans-chastyna-1/>

- метою цієї Директиви є встановлення мінімальних вимог до функціонування органів із заохочення рівного ставлення («органів з питань рівності»), щоб підвищити їхню ефективність і гарантувати їх незалежність (ст. 1);
- передбачає необхідність створення незалежних «органів з питань рівності», основними функціями яких будуть:
 1. підвищення обізнаності серед населення про їх існування та послуги, що надаються (ст. 5);
 2. запобігання дискримінації шляхом проведення профілактичних заходів та сприяння впровадженню позитивних дій у державних та приватних організаціях (зокрема надання їм відповідного навчання, консультацій та підтримки, участь у публічних дебатах, спілкування з відповідними зацікавленими сторонами, включаючи соціальних партнерів, та сприяння обміну інформацією) (ст. 5);
 3. надання допомоги постраждалим від дискримінаційного ставлення (ст. 6);
 4. заохочення до альтернативного вирішення спорів (ст. 7);
 5. розслідування випадків потенційного порушення принципу рівного ставлення (ст. 8);
 6. встановлення фактів та обґрунтований висновок про наявність дискримінації (ст. 9)
 7. участь у судових процесах щодо справ, що стосуються реалізації принципу рівного ставлення (ст. 10).

Директива 2023/970 від 10 травня 2023 року щодо посилення застосування принципу рівної оплати за однакову працю або працю рівної цінності між чоловіками та жінками через прозорість оплати праці та механізми забезпечення виконання

- поширюється на всіх роботодавців/-виць у державному та приватному секторах, встановлюючи вимоги щодо застосування принципу рівної оплати праці та заборони дискримінації (ст. 2);
- перед працевлаштуванням особи мають право отримувати інформацію про початкову заробітну плату, розрахунок якої базується на ґендерно нейтральних критеріях (ст. 5);
- покладає обов'язок на роботодавців/-виць забезпечити доступність працівників\-ць до інформації про критерії визначення заробітної плати, політики її підвищення (ст. 6);
- гарантує право працівників\-ць на інформацію про індивідуальний рівень оплати праці, а також дезагреговані за статтю дані про середній рівень оплати (ст. 7);
- вказує на необхідність звітування роботодавцями/-вицями, зокрема про ґендерний розрив в оплаті праці (ст. 9).

Директива (ЄС) 2022/2041 від 19 жовтня 2022 року про адекватну мінімальну заробітну плату в Європейському Союзі

- спрямована на покращення умов життя та праці в ЄС, зокрема адекватності мінімальної заробітної плати для працівників/-ць з метою сприяння соціальної конвергенції та зменшенню нерівності в оплаті праці, враховуючи надмірне представництво жінок на низькооплачуваних роботах та високу ймовірність отримати низьку заробітну плату через дискримінацію за ознакою статі (абз. 10 і ст. 1);
- встановлює рамки для:
 - а) достатності законодавчо встановленої мінімальної заробітної плати з метою досягнення гідних умов життя та праці;
 - б) сприяння веденню колективних переговорів щодо встановлення заробітної плати;
 - в) розширення ефективного доступу працівників/-ць до прав на захист мінімальної заробітної плати, якщо це передбачено національним законодавством та/або колективними договорами (ст. 1);
- передбачає, що держави-члени, окрім іншого, повинні вживати належних заходів для захисту права на ведення колективних переговорів щодо встановлення заробітної плати та для захисту працівників/-ць і представників/-ць профспілок від дій, які є дискримінаційними щодо них у сфері зайнятості на підставі того, що вони беруть або бажають взяти участь у колективних переговорах про встановлення заробітної плати (ст. 4);
- визначає обов'язок держав-членів із законодавчо встановленою мінімальною заробітною платою встановити необхідні процедури для визначення та оновлення законодавчо встановленої мінімальної заробітної плати з урахуванням чітко визначених критеріїв та з використанням індикативних еталонних значень з метою сприяння її адекватності, а також зменшення гендерного розриву в оплаті праці (ст. 5);
- передбачає, що держави-члени повинні забезпечити ефективний, пропорційний і недискримінаційний контроль і перевірки на місцях, що проводяться інспекціями праці або органами, відповідальними за дотримання законодавчо встановленої мінімальної заробітної плати (ст. 8).

Директива 2010/41/ЄС від 7 липня 2010 року про застосування принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок, які займаються самозайнятою діяльністю, та про скасування Директиви Ради 86/613/ЄЕС

- поширюється на всіх самозайнятих осіб, таким чином, захищаючи їх від будь-якої дискримінації за ознакою статі, наприклад, щодо започаткування бізнесу, розширення самозайнятої діяльності тощо (ст. 4);

- допускає вжиття позитивних дій для реалізації принципу рівності, зокрема щодо підтримки ініціатив підприємництва серед жінок (ст. 5);
- вимагає забезпечити надання достатньої допомоги по вагітності та пологах для жінок, які є самозайнятими особами (ст. 8).

Директива 2006/54/ЄС від 5 липня 2006 року про реалізацію принципу рівних можливостей і рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях зайнятості та професійної діяльності

- спрямована на реалізацію однойменного принципу шляхом забезпечення рівного доступу до працевлаштування, включаючи просування по службі, і до професійного навчання, рівних умов праці, у тому числі оплату праці, а також рівного ставлення в професійних схемах соціального забезпечення (ст. 1);
- забороняє дискримінацію за ознакою статі щодо всіх аспектів та умов винагороди за однакову або рівноцінну роботу. Зокрема, якщо для визначення оплати праці використовується система класифікації посад, вона повинна ґрунтуватися на однакових критеріях як для чоловіків, так і для жінок і бути розробленою таким чином, щоб виключити будь-яку дискримінацію за ознакою статі. При цьому, Суд ЄС встановив, що за певних обставин принцип рівної оплати праці не обмежується ситуаціями, коли чоловіки та жінки працюють на одного/-у роботодавця/-вицю (ст. 4 та п. 10);
- забороняє гендерну дискримінацію в державному чи приватному секторах у питаннях доступу до працевлаштування, професійного навчання, просування по службі, умов найму та праці. Водночас держави можуть передбачити, що відмінність у ставленні, яка ґрунтується на ознаках, пов'язаних зі статтю, не є дискримінацією, якщо через характер конкретної професійної діяльності або контекст, у якому вона виконується, така характеристика є справжньою та визначальною професійною вимогою за умови, що її мета є законною, а вимога пропорційною (ст. 14);
- визначає право жінки, яка перебуває у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами, після закінчення періоду такої відпустки повернутися на свою роботу або на еквівалентну посаду на не менш сприятливих для неї умовах, а також на будь-яке покращення умов праці, на які вона мала б право під час своєї відсутності (ст. 15);
- вимагає від держав-членів вжиття заходів щодо захисту працюючих чоловіків і жінок від звільнення через реалізацію права на відпустку у зв'язку із народженням дитини та\або усиновленням, а також забезпечення права на повернення опісля (ст. 16);
- передбачає, що держави-члени мають запровадити заходи, які необхідні для забезпечення реальної та ефективної компенсації чи відшкодування збитків та шкоди, заподіяної особі, яка постраждала внаслідок дискримінації за

ознакою статі, у спосіб, який є стримуючим і пропорційним заподіяній шкоді (ст. 18);

- встановлює, що тягар доказування у справі про порушення принципу рівного ставлення має бути покладений на відповідача/-ку (роботодавця/-вицю) (ст. 19);
- вимагає створення органу для сприяння, аналізу, моніторингу та підтримки принципу рівного ставлення до осіб без дискримінації за ознакою статі (ст. 20).

У контексті принципу рівного ставлення також важливо згадати про ст. 14 ЄКПЛ, яка встановлює заборону дискримінації, зокрема за ознакою статі, та про ті правові позиції ЄСПЛ, які були сформовані в його практиці:

1. щодо різного пенсійного віку для чоловіків та жінок, які виховують дітей, ЄСПЛ вказав на те, що це може бути виправданим до моменту, доки соціальні та економічні зміни не скасують потребу в особливому ставленні до жінок у цьому контексті (справа «Андрале проти Чеської Республіки»);
2. різниця у віці виходу на пенсію між чоловіками та жінками є дискримінацією за ознакою статі (справа «Морару та Марін проти Румунії»);
3. відмова у прийнятті на роботу на підставі статевої приналежності становить дискримінацію (справа «Емель Бойраз проти Туреччини»);
4. відмова вагітній жінці у працевлаштуванні або наданні пільг, пов'язаних з працевлаштуванням, через її вагітність становить пряму дискримінацію за ознакою статі, яка не може бути виправдана фінансовими інтересами держави; вимога до жінки надати інформацію про її можливу вагітність або планування вагітності або зобов'язання повідомити про такий факт під час приймання на роботу також має визнаватися виявом дискримінації (справа «Юрчич проти Хорватії»).

Крім цього, варто звернути увагу на окремі рішення Суду справедливості ЄС (надалі — Суд), що стосуються рівноправності жінок та чоловіків.

- У рішенні Суду справедливості ЄС від 1 березня 2011 р. у справі “Association Belge des Consommateurs Test-Achats ASBL and Others v Conseil des ministres C-236/09” було зроблено висновок про те, що положення, яке дозволяло державам-членам зберігати без часових обмежень виняток із правила одностатевих премій і пільг (що призводив до різниці в преміях і виплатах для застрахованих осіб), суперечить досягненню мети рівного ставлення до чоловіків і жінок, тому воно визнається недійсним. Також у цьому рішенні Суд вказав, що встановлення різниці у правилах щодо премій і виплат у секторі страхових послуг на основі статі несумісне з принципом рівного ставлення до чоловіків і жінок.
- Справа “Tanja Kreil v Bundesrepublik Deutschland C-285/98”, рішення по якій було винесено 11 січня 2000 року, стосувалася питання заборони жінкам

займати військові посади, пов'язані з використанням зброї, що було передбачено законодавством. Суд оцінив це положення за критерієм пропорційності і дійшов висновку, що воно суперечить принципам ЄС. Зокрема, лише факт, що особи у збройних силах можуть бути змушені використовувати зброю, не виправдовує позбавлення жінок доступу до військових посад. Щобільше, було проаналізовано, що жінкам, які працюють на інших посадах у збройних силах, також надається базова підготовка зі зброєю. Суд наголосив, що навіть за наявності дискреційних повноважень загальна заборона жінкам служити у збройних силах порушує принцип пропорційності. Також було зазначено, що жінки не можуть бути позбавлені доступу до посад на підставі необхідності їхнього додаткового захисту під час вагітності чи материнства, якщо такі ризики однаково стосуються і чоловіків.

- Водночас у рішенні по справі “Angela Maria Sirdar v The Army Board and Secretary of State for Defence C-273/97” від 26 жовтня 1999 року Суд займав іншу позицію, витлумачивши, що недопущення жінок до служби в спеціальних бойових підрозділах може бути виправданим через характер відповідної діяльності та контексту, у якому вона виконується. Це свідчить про те, що держави мають свободу розсуду в питаннях працевлаштування у військовій сфері. Однак вона не є безмежною та кожна окрема ситуація оцінюється Судом на підставі індивідуальних обставин справи.
- Справа “Hellmut Marschall v Land Nordrhein-Westfalen C-409/95”, рішення по якій було винесено 11 листопада 1997 року, стосувалася відмови у підвищенні на роботі кандидата-чоловіка у зв'язку із наданням пріоритету у підвищенні кандидатці-жінці. Отож Суд постановив, що пріоритет у просуванні жінок на посаду для відновлення гендерного балансу не суперечить законодавству ЄС за умови об'єктивної оцінки всіх кандидатів/-ок незалежно від статі. Такий пріоритет допускається, якщо він не виключає просування чоловіків із самого початку та враховує індивідуальні обставини кожного/-ої кандидата/-ки.
- У рішенні від 8 листопада 1990 року по справі “Elisabeth Johanna Pacifica Dekker & and Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV Centrum) Plus C-177/88”, яка стосувалася відмови роботодавця в наймі на роботу вагітної жінки, Суд зробив висновок, що це є пряме порушення принципу рівного ставлення, якщо кандидатка загалом є придатною для роботи, а відмова ґрунтується на можливих несприятливих для такого роботодавця наслідках працевлаштування вагітної жінки у зв'язку з прийнятими правилами про непрацездатність, які прирівнюють непрацездатність з причин вагітності із непрацездатністю у зв'язку з хворобою.⁹

⁹ URL: <https://jurfem.com.ua/sudova-hilka-eu/>

Захист у разі невинуваченого звільнення (ст. 30)

Стаття 30 Хартії ЄС гарантує право кожного/-ої працівника/-ці на захист у разі невинуваченого звільнення:

- це положення не обмежується конкретним видом припинення трудових відносин, а вказує саме на кожен такий випадок;
- вказується саме на «необґрунтованість» звільнення, а не «незаконність» чи «несправедливість»;
- захист передбачає, з-поміж іншого, право на оскарження припинення відносин, отримання компенсації, можливість надати пояснення;
- базується на ст. 24 Європейської соціальної хартії.

У статті 153 ДФЄС чітко зазначено, що Союз підтримує та доповнює діяльність держав-членів, серед іншого, у сфері захисту працівників/-ць у разі припинення трудового договору.

Попри те, що не всі країни-члени ЄС ратифікували Конвенцію Міжнародної організації праці (МОП) № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця/-виці, вона визначає основні принципи захисту від звільнення, зокрема:

- трудові відносини з працівниками/-цями не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного зі здібностями чи поведінкою працівника/-ці або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби (ст. 4);
- тимчасова відсутність на роботі у зв'язку з хворобою або травмою не є законною підставою для звільнення (ст. 6);
- трудові відносини з працівником/-цею не припиняються з причин, пов'язаних з його поведінкою або роботою, доти, доки йому/їй не дадуть можливість захищатись у зв'язку з висунутими проти нього звинуваченнями, крім певних випадків (ст. 7).

Безпосередньо серед актів ЄС немає окремої директиви, яка б регулювала конкретно питання захисту працівників у разі невинуваченого звільнення, зокрема в межах гендерного аспекту, а також закріплювала способи реалізації цього права. Водночас право на захист у разі невинуваченого звільнення часто розкривається поряд з іншими правами, зокрема правом на працю, заборонаю дискримінації тощо. Директиви ЄС, у межах реалізації права на захист у разі невинуваченого звільнення, забезпечують процедури розгляду скарг, право на звернення до суду, відновлення на роботі, а також отримання компенсації у разі порушення відповідного права.

Директива 2023/970 від 10 травня 2023 року щодо посилення застосування принципу рівної оплати за однакову працю або працю рівної цінності між чоловіками та жінками через прозорість оплати праці та механізми забезпечення виконання

- передбачає засоби правового захисту та забезпечення, які мають бути гарантовані державами-членами, серед яких – можливість звернення до примирної процедури, судового провадження для забезпечення виконання прав і обов'язків, пов'язаних із принципом рівної оплати праці, процедури від імені або на підтримку працівників/-ць, право на компенсацію, тягар доказування (розділ 3);
- визначає, що держави-члени запроваджують у своїх національних правових системах такі заходи, які є необхідними для захисту працівників/-ць від звільнення чи іншого несприятливого поводження з боку роботодавця/-виці у відповідь на скаргу в організацію чи в межах будь-якої іншої адміністративної процедури або судового провадження з метою забезпечення виконання будь-яких прав або обов'язків, що стосуються принципу рівної оплати праці (ст. 25).

Директива 2006/54/ЄС від 5 липня 2006 року про реалізацію принципу рівних можливостей і рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях зайнятості та професійної діяльності

- забороняє пряму чи непряму дискримінацію за ознакою статі в державному чи приватному секторах, зокрема стосовно умов найму та праці, включаючи звільнення (ст. 14);
- визначає необхідність забезпечення, щоб після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами було право повернутися на свою роботу або на еквівалентну посаду на умовах, які є не менш сприятливими для них, і скористатися будь-яким поліпшенням умов праці, на яке працівник/-ця мали б право під час своєї відсутності (ст. 15);
- передбачає обов'язок держав щодо вжиття заходів захисту працюючих чоловіків та жінок від звільнення у зв'язку із реалізацією права на відпустку для батьківства («відпустка при народженні дитини») або усиновлення (ст. 16);
- закріплює обов'язок держав-членів запровадити у свої національні правові системи такі заходи, які необхідні для захисту працівників/-ць від звільнення чи іншого несприятливого поводження з боку роботодавця/-виці у відповідь на скаргу в рамках підприємства або в межах будь-яких судових процедур, спрямованих на дотримання принципу рівного ставлення (ст. 24);
- передбачає необхідність закріплення на національному рівні засобів правового захисту для осіб, які вважають себе постраждалими через невиконання принципу рівного ставлення до них, зокрема процедури примирення, судові процедури, забезпечення реальної та ефективної компенсації чи відшкодування, тягар доказування відповідача/-ки (ст. ст. 17-19).

Директива 92/85/ЄЕС від 19 жовтня 1992 року про запровадження заходів для заохочення покращення безпеки та гігієни праці вагітних працівниць і працівниць, які нещодавно народили або годують грудьми

- передбачає заборону звільнення вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили дитину, та тих, які годують грудьми, протягом періоду від початку вагітності до закінчення відпустки по вагітності та пологах, зокрема гарантує:
 1. вжиття державами-членами необхідних заходів для цього, за винятком випадків, не пов'язаних із їхнім станом, які дозволені національним законодавством та/або практикою та, де це може бути застосовано, за умови, що компетентний орган дав свою згоду;
 2. якщо таких працівниць звільняють протягом вказаного періоду, роботодавець/-виця повинен/-на письмово навести належним чином обґрунтовані підстави для їх звільнення;
 3. вжиття державами-членами необхідних заходів для захисту зазначених працівниць від наслідків звільнення, яке є незаконним (ст. 10);
- закріплює обов'язок держав-членів вжити заходів, які необхідні, щоб дозволити всім працівницям, які постраждали через невиконання зобов'язань, що випливають із цієї Директиви, відстоювати свої претензії в судовому порядку та/або шляхом звернення до інших компетентних органів (ст. 12).

Директива 2019/1158 від 20 червня 2019 року про баланс між роботою та особистим життям для батьків і опікунів/-ок та про скасування Директиви Ради 2010/18/ЄС

- передбачає обов'язок держав-членів вживати необхідних заходів, щоб заборонити звільнення та будь-яку підготовку до звільнення працівників\-ць на підставі того, що вони подали або взяли батьківську відпустку, відпустку по догляду за дитиною та відпустку для доглядачів\-ок або скористалися правом вимагати гнучкого режиму роботи;
- визначає право працівників, які вважають, що їх було звільнено на зазначених вище підставах, вимагати від роботодавця/-виці надання належним чином обґрунтованих причин їх звільнення; своєю чергою, роботодавець/-иця повинен/-на письмово повідомити причини такого звільнення;
- закріплює обов'язок держав-членів вживати заходів, необхідних для забезпечення того, щоб працівники/-ці, які вважають, що їх було звільнено на зазначених вище підставах встановлювали перед судом або іншим компетентним органом факти, на основі яких можна припустити, що їх було

звільнено на таких підставах; при цьому, покладає тягар доказування, що звільнення відбулося на інших підставах, на роботодавця/-вицю (ст. 12);

- визначає, що держави-члени мають встановити правила щодо санкцій, які застосовуються до порушень національних положень, прийнятих відповідно до цієї Директиви, або відповідних положень, які вже є чинними щодо прав, які входять до сфери дії цієї Директиви, і вживати всіх необхідних заходів для забезпечення їх реалізації; передбачені санкції мають бути ефективними, пропорційними та переконливими (ст. 13).
- передбачає обов'язок держав-членів запровадити заходи, необхідні для захисту працівників/-ц від будь-якого несприятливого поводження з боку роботодавця/-виці або несприятливих наслідків у результаті скарги, поданої на підприємстві, або будь-якого судового розгляду з метою забезпечення дотримання вимог, встановлених Директивою (ст. 14).

Щодо питання виплат при звільненні, варто звернути увагу на практику ЄСПЛ у цьому контексті, зокрема на правову позицію у справі «Кужелев та інші проти Росії», де суд постановив, що затримка у наданні невиплаченої заробітної плати та інших виплат для осіб є несумісною із положеннями ЄКПЛ.

Щодо обґрунтованості припинення трудових відносин ЄСПЛ було ухвалено рішення щодо здійснюваної українською владою політики «очищення влади». Так, у справі «Самсін проти України» суд розкритикував підхід застосування суворого заходів до працівників\ць, що не ґрунтувався на індивідуалізованій оцінці їхньої роботи навіть попри те, що цілі могли бути легітимними.

Додатково варто згадати рішення Суду справедливості ЄС, що стосуються захисту від невиправданих звільнень:

- Справа “Maria Luisa Jiménez Melgar v Ayuntamiento de Los Barrios C-438/99” (рішення від 4 жовтня 2001 року) стосувалася розірвання строкового контракту з вагітною жінкою, з якою до повідомлення нею її роботодавця про вагітність тричі (пере)укладались строкові контракти. Суд у цій справі зробив висновок, що відмова прийняти жінку на роботу, попри те, що вона вважається придатною для виконання відповідної роботи, через її вагітність є прямою дискримінацією за ознакою статі.
- Справа “Tele Danmark A/S and Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (HK), acting on behalf of Marianne Brandt-Nielsen C-109/00” (рішення від 4 жовтня 2001 року) також стосувалася звільнення вагітної працівниці, трудовий договір з якою було укладено на 6 місяців. Як причина - на момент його укладання вона вже була вагітною, однак не повідомила про це роботодавця і, зважаючи на право на відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами, не могла виконувати роботу протягом значного терміну дії договору. Суд наголосив, що звільнення працівниці через її вагітність є прямою дискримінацією за ознакою статі, незалежно від характеру та

розміру економічних збитків, понесених роботодавцем у результаті її відсутності, пов'язаної з вагітністю.

- Справа “Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark, acting on behalf of Birthe Vibeke Hertz and Dansk Arbejdsgiverforening, acting on behalf of Aldi Marked K/S, C-179/88” (рішення від 8 листопада 1990 року) також пов'язана із звільненням жінки, але вже у зв'язку із хворобою, яка настала після періоду відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами (у зв'язку із, так званою, «довготривалою відсутністю»). При цьому, Суд постановив, що хвороба, спричинена вагітністю або пологами після закінчення «декретної відпустки», прирівнюється до інших хвороб і підпадає під загальні правила щодо захворювань. Звільнення жінки через таку хворобу не є дискримінацією за ознакою статі, якщо воно здійснюється на тих самих умовах, що й для чоловіків.¹⁰

Справедливі умови праці (ст. 31)

Право на повагу до людської гідності є абсолютним у системі прав людини, тобто за жодних обставин воно не може бути обмеженим. Економічна сфера суспільного життя не є винятком. Отож кожна людина має право на ставлення, що є виявом поваги до неї, без будь-яких обмежень відповідно до основоположних норм міжнародного права. Це передбачено також у Хартії ЄС, а саме в ст. 31:

- кожен/кожна працівник/-ця повинні бути забезпечені такими умовами праці, що є виявом поваги до його/її здоров'я, безпеки та гідності (ч. 1). Це є наскрізним принципом цього права;
- справедливі умови праці охоплюють також право на обмеження максимальної тривалості робочого часу, на щоденний і щотижневий відпочинок і на щорічну оплачувану відпустку (ч. 2).

Зазначені положення базуються на ст. ст. 2, 3 і 26 Європейської соціальної хартії, п. 8 Хартії Співтовариства про основні соціальні права працівників/-ць, а також п. 19, який передбачає вжиття необхідних заходів для досягнення подальшої гармонізації у сфері охорони здоров'я та безпеки на робочому місці. Ці заходи мають враховувати, зокрема, необхідність навчання, інформування, консультацій та збалансованої участі працівників/-ць у тому, що стосується наявних ризиків та дій у напрямку їх усунення або зменшення.

Крім цього, відповідно до ст. ст. 153 і 156 ДФЄС, Союз підтримує та доповнює діяльність держав-членів, а також заохочує співпрацю між ними, зокрема з таких питань, як покращення робочого середовища для захисту здоров'я та безпеки працівників/-ць, умов праці, інформування та консультування працівників/-ць.

¹⁰ URL: <https://jurfem.com.ua/sudova-hilka-eu/>

Загалом, стаття 31 Хартії ЄС розкривається в межах Директиви 89/391/ЄЕС від 12 червня 1989 року про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників/-ць на роботі та Директиви 2003/88/ЄС від 4 листопада 2003 року про деякі аспекти організації робочого часу. Однак, вони не охоплюють безпосередньо гендерний аспект справедливих умов праці в контексті цієї статті.

Такий яскраво прослідковується в межах вже згаданих щодо інших статей директив у напрямку гендерної політики ЄС.

Власне, право працівників/-ць, котрі є громадянами/-ками ЄС, та членів/-кинь їх сімей на рівні з громадянами/-ками умови праці, зокрема щодо винагороди, звільнення, охорони здоров'я та безпеки на роботі, гарантоване, серед іншого, Директивою (ЄС) 2018/957, Директивою (ЄС) 2016/801, Директивою 2014/54/ЄС, Директивою 2014/36/ЄС, Директивою 2011/95/ЄС та Регламентом 2024/1347, а також Директивою 2004/38/ЄС.

Умови праці через справедливу винагороду, достатню для гідного рівня життя працівників/-ць і їхніх сімей, з метою зменшення гендерного розриву в оплаті праці, а також оплати праці на умовах, однакових як для чоловіків, так і для жінок, забезпечені Директивою (ЄС) 2022/2041 та Директивою 2006/54/ЄС.

Директива 92/85/ЄЕС та Директива 2019/1158 розкривають принципи, закріплені у ст. 31 Хартії ЄС, через особливості організації робочого часу та часу відпочинку для вагітних працівниць, чоловіка/жінки, у яких народилась дитина, гнучкість умов праці та відповідно їх гарантії, з урахуванням балансу професійного та особистого життя. Відтак, такі положення детальніше описані в наступному підрозділі.

У контексті справедливих умов праці варто згадати справу “Bilka-Kaufhaus GmbH & Karin Weber von Hartz 170/84” (рішення Суду справедливості ЄС від 13 травня 1986 року), яка стосувалася оскарження заявницею вимог щодо наявності мінімального періоду повної зайнятості для отримання додаткового (професійного) пенсійного забезпечення, адже саме жінки частіше обирають неповну зайнятість для того, щоб піклуватися про сім'ю. Тому Судом вирішувалося питання, чи не є таке положення національного законодавства дискримінаційним щодо жінок. Суд дійшов висновку, що якщо виключення працівників/-ць зі своєї професійної пенсійної схеми, які працюють неповний робочий день, призводить до дискримінації за ознакою статі, то це є порушенням стандартів ЄС. Водночас, така політика може бути виправдана, якщо вона відповідає реальним потребам компанії і є належною та необхідною для досягнення цілей.

Сімейне та професійне життя (ст. 33)

Політика балансу професійного та особистого життя є одним із пріоритетів у досягненні гендерної рівності на європейському рівні. ЄС заохочує участь жінок на ринку

праці, сприяє рівному розподілу обов'язків по догляду між чоловіками й жінками та усуненню гендерних розривів у доходах і оплаті праці.¹¹

Власне, стаття 33 Хартії ЄС закріплює гарантії для поєднання сімейного та професійного життя, серед яких:

- правовий, економічний і соціальний захист сім'ї;
- захист від звільнення з причини, пов'язаної з материнством;
- відпустка у зв'язку із вагітністю та пологами;
- відпустка по догляду за дитиною у зв'язку із народженням чи усиновленням.

Ця стаття базується на положеннях Європейської соціальної хартії, зокрема охоплює:

- право працюючих жінок на охорону материнства, що включає, окрім іншого, відпустку на період до і після пологів загальною тривалістю не менше 14 тижнів; недопустимість звільнення жінки з роботи у період від дати повідомлення роботодавця про вагітність до закінчення відпустки по вагітності та пологам; гарантування перерви, тривалість якої достатня для годування дитини (ст. 8);
- право сім'ї на соціальний, правовий та економічний захист, яке держава забезпечує через такі засоби, як соціальна допомога та допомога сім'ям з дітьми, фіскальні заходи, надання сім'ям житла, допомога щойно одруженим та інші відповідні засоби (ст. 16);
- право працівників/-ць із сімейними обов'язками на рівні можливості та рівне ставлення до них, що стосується можливості влаштуватися на роботу і працювати, а також повертатися до роботи; умов прийняття на роботу та соціального забезпечення; створення мережі закладів по догляду за дитиною; забезпечення обом батькам відпустки по догляду за дитиною після відпустки по вагітності та родах; недопустимість звільнення з причин, пов'язаних із виконанням сімейних обов'язків (ст. 27).

Директива 92/85/ЄЕС від 19 жовтня 1992 року про запровадження заходів для заохочення покращення безпеки та гігієни праці вагітних працівниць і працівниць, які нещодавно народили або годують грудьми передбачає:

- визнання вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили дитину, або тих, які годують грудьми, – особливою групою ризику з усіх боків, щодо якої необхідно вжити заходів для їх безпеки та здоров'я;
- обов'язок роботодавців/-виць проводити оцінку видів діяльності, які можуть спричинити будь-які ризики впливу агентів, процесів або умов праці, невичерпний список яких наведено в Додатку I Директиви, на вагітність або грудне вигодовування працівницями; прийняти рішення щодо заходів, які

¹¹ URL: <https://jurfem.com.ua/balans-chastyna-1/>

потрібно вжити у таких випадках (коригування умов праці та/або робочого часу, переведення, надання відпустки); інформувати про це працівниць, яких це може стосуватись (ст. ст. 4-5);

- заборону змушування вагітних працівниць та працівниць, які нещодавно народили, до роботи з певним ризиком впливу (ст. 6), при цьому, враховуючи інформування працівниць, остаточне рішення про можливість або неможливість виконання певної роботи залишає за ними;
- недопустимість змушування до роботи в нічний час під час вагітності та протягом періоду після пологів на основі медичної довідки з одночасною можливістю переведення на денну роботу або надання відпустки/продовження відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами (ст. 7);
- право на безперервний період відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами (maternity leave) тривалістю щонайменше 14 тижнів, який надається до та/або після пологів, з яких обов'язкова відпустка – щонайменше два тижні (ст. 8);
- відгул для допологових оглядів/обстежень без втрати заробітної плати (ст. 9);
- заборону звільнення протягом періоду від початку вагітності до закінчення відпустки по вагітності та пологах (ст. 10).

Директива 2019/1158 від 20 червня 2019 року про баланс між роботою та особистим життям для батьків і опікунів/-ок та про скасування Директиви Ради 2010/18/ЄС

- спрямована на заохочення участі жінок у ринку праці, рівноправний розподіл обов'язків по догляду між чоловіками та жінками, усунення гендерної сегрегації та гендерних розривів у доходах і оплаті праці, розв'язання проблеми стереотипів у професіях і ролях як чоловіків, так і жінок, заохочення батьків використовувати своє право на відпустки по догляду за дитиною, щоб полегшити реінтеграцію матерів на ринок праці;¹²
- є ключовим документом, який на сьогодні закріплює мінімальні гарантії для досягнення балансу професійного та особистого життя для працівників/-ць, які є батьками або опікунами/-ками:
 1. батьківська відпустка у зв'язку з народженням дитини тривалістю 10 робочих днів, що не залежить від стажу, кваліфікації чи сімейного стану (paternity leave);
 2. відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею певного віку, що може сягати 8 років та має бути визначена державами-членами або соціальними партнерами, тривалістю 4 місяці, два з яких не можуть бути передані (parental leave);

¹² URL: <https://jurfem.com.ua/balans-ch-2/>

3. відпустка для доглядачів/-ок тривалістю 5 робочих днів на рік (caregivers' leave);
4. гнучкі умови праці для працівників/-ць, які є батьками або опікунами/-ками (flexible working arrangements);
5. відпустка з роботи у зв'язку з форс-мажорними обставинами через невідкладні сімейні обставини у випадку хвороби чи нещасного випадку (time off from work on grounds of force majeure);
6. оплата або допомога у зв'язку із батьківською відпусткою чи відпусткою по догляду за дитиною (payment or allowance);
7. трудові права з гарантіями їх збереження до кінця відповідних відпусток (employment rights);
8. заборона дискримінації працівників/-ць, які заявляють або взяли одну з відпусток чи скористались правом на гнучкий режим роботи (discrimination);
9. захист від звільнення чи будь-якої підготовки до звільнення працівників/-ць на підставі того, що вони запитують або взяли батьківську відпустку, відпустку по догляду за дитиною, відпустку для доглядачів/-ок чи скористались правом на гнучкий режим роботи (protection from dismissal and burden of proof);
10. захист працівників/-ць від несприятливого ставлення з боку роботодавця/-иці чи наслідків у зв'язку зі скаргою, поданою на підприємстві, або будь-якого судового розгляду з метою забезпечення дотримання вимог, встановлених Директивою (protection against adverse treatment or consequences)¹³.

Окремі роз'яснення положень Директиви 92/85/ЄЕС та Директиви 2019/1158 знаходять своє відображення у практиці Суду справедливості ЄС. Наприклад, у рішенні від 16 травня 2024 р. у справі C-673/22 Суд розмежував поняття «батьківська відпустка у зв'язку з народженням дитини» (paternity leave), «відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею певного віку» (parental leave) і «відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами» (maternity leave), наголосив на різних цілях передбачених видів відпусток, можливості їх поєднання та використання.¹⁴

¹³ URL: <https://jurfem.com.ua/balans-chastyna-1/>

¹⁴ URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62022CJ0673&qid=1734041668341>

II. Стан відповідності національного законодавства вимогам європейських *acquis communautaire* в частині гендерного аспекту права на працю: виклики та бар'єри

Стан запровадження свободи вибору професії та права на працю в межах ст. 15 Хартії ЄС

Свобода вибору професії гарантована в Україні в межах Конституції (ст. 43) та Кодексу законів про працю України (ст. 2) як складова права на працю. Також Закон України «Про зайнятість» передбачає, що держава гарантує у сфері зайнятості, окрім іншого, вільне обрання місця застосування праці та виду діяльності, вільний вибір або зміну професії, а також захист від дискримінації (в т. ч. за ознакою статі) у сфері зайнятості, необґрунтованої відмови у найманні на роботу і незаконного звільнення.

При цьому, на національному рівні не імплементована Директива (ЄС) 2022/2381, зокрема не забезпечено:

- встановлення гендерних квот для представників недостатньо представленої статі щодо посад невиконавчого/-ої директора/-ки, а також посад усіх директорів/-ок, включаючи як виконавчих, так і невиконавчих;
- проведення відбору на посади директорів/-ок на основі порівняльної оцінки кваліфікації кожного кандидата/-ки, у недискримінаційний спосіб на всіх етапах цього процесу;
- пріоритет недостатньо представленої статі під час вибору між кандидатами/-ками, які мають однакову кваліфікацію з точки зору придатності, компетентності та професійної діяльності;
- прозорість результатів відбору кандидатів/-ок;
- належне інформування виборців/-ниць щодо заходів, передбачених цією Директивою, включаючи покарання за невиконання вимог компанією, якщо процес відбору кандидатів/-ок здійснюється шляхом голосування;
- щорічне звітування перед компетентним органом та опублікування компаніями інформації про гендерне представництво на своїх веб-сайтах.

Щодо свободи пересування працівників/-ць, котрі є громадянами/-ками ЄС та членів/-кинь їх сімей, а також права на рівні з громадянами/-ками умови праці, які гарантовані, зокрема, Директивою (ЄС) 2018/957, Директивою (ЄС) 2016/801, Директивою 2014/66/ЄС, Директивою 2014/54/ЄС, Директивою 2014/36/ЄС, Директивою 2011/95/ЄС та Регламентом 2024/1347, а також Директивою 2004/38/ЄС, в Україні вони також повністю не імплементовані.

Звичайно, у Конституції України (ст. 26), а також у Законі України «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства» (ст. 3) передбачено, що іноземці/-миці та особи без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах, користуються

тими самими правами і свободами, а також несуть такі самі обов'язки, як і громадяни/-ки України, за винятками, встановленими Конституцією, законами чи міжнародними договорами України.

Так, право на зайнятість на підставах і в порядку, встановлених для громадян/-ок України, мають іноземці/-миці та особи без громадянства:

- які постійно проживають в Україні,
- яких визнано в Україні біженцями/-ками,
- яким надано притулок в Україні,
- яких визнано особами, що потребують додаткового захисту,
- яким надано тимчасовий захист, а також
- ті, що одержали дозвіл на імміграцію в Україну (ч. 4 ст. 3 Закону України «Про зайнятість», ч. 1 ст. 15 Закону України «Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту»).

Кодекс законів про працю України у ст. 2-1 забороняє будь-яку дискримінацію у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників/-ць, у тому числі за ознакою іноземного походження.

При цьому, у законодавстві України немає спеціальних положень, які забезпечують право громадян/-ок ЄС та членів/-кинь їх сімей працювати та займатись самозайнятістю без будь-яких дискримінацій, у тому числі за ознакою статі, а також право на рівні з громадянами/-ками України умови праці та соціальний захист.

В Україні відсутнє спеціальне агентство для забезпечення реалізації права на вільне переміщення працівників/-ць. Існують правоохоронні механізми та механізми оскарження на адміністративному та судовому рівнях, проте відсутня спеціальна структура або орган, що відповідає за сприяння та підтримку працівників/-ць, котрі є мігрантами/-ками з ЄС. На додаток до законодавства існують інструменти підтримки працівників/-ць і забезпечення здійснення їхніх прав, проте їхні повноваження не включають захист працівників/-ць, котрі є мігрантами/-ками з ЄС. Крім того, відсутній національний орган з протидії дискримінації.¹⁵

Стан запровадження принципу рівноправності жінок та чоловіків, передбаченого ст. 23 Хартії ЄС

Зазначені вище законодавчі акти не містять жодних положень щодо збереження або прийняття заходів, які передбачають особливі переваги на користь недостатньо представленої статі (зокрема, як цього вимагає Директива (ЄС) 2022/2381 та на чому наголошує Суд справедливості ЄС у справі “Hellmut Marschall v Land Nordrhein-Westfalen C-409/95”).

¹⁵ URL: <https://eu-ua.kmu.gov.ua/wp-content/uploads/Analitchnyj-zvit-YEK-ukrayinskoyu.pdf>

В Україні функціонують такі органи як, наприклад, Міністерство соціальної політики України, Національна соціальна сервісна служба України, функції яких стосуються, окрім іншого, реалізації принципу гендерної рівності. Однак спеціалізованого незалежного органу, основним призначенням якого було б забезпечення рівності у питаннях працевлаштування та професійної діяльності з функціями, визначеними Директивою (ЄС) 2024/1500, – немає.

Також національне законодавство, на сьогодні, не зовсім відповідає положенням Директиви 2023/970, а також Директиви 2006/54/ЄС, зокрема в контексті застосування принципу рівної оплати праці між чоловіками та жінками, а тому потребує гармонізації зі стандартами ЄС.

Хоч, наприклад, частиною 2 ст. 81 ЦПК України передбачено, що у справах про дискримінацію позивач/-ка зобов'язаний/-на навести фактичні дані, які підтверджують, що дискримінація мала місце. У разі наведення таких даних доказування їхньої відсутності покладається на відповідача/-ку. Тобто тягар доказування у відповідній категорії справ покладено на відповідача/-ку (роботодавця/-вицю), що в цілому відповідає ст. 19 Директиви 2006/54/Є та ст. 18 Директиви 2023/970.

Крім цього, в Україні прийнято Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» та Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», які охоплюють, в тому числі, трудові відносини. Останній містить також положення щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у праці та одержанні винагороди за неї, зокрема передбачає:

- обов'язки роботодавця/-вицю створювати умови праці, які дозволяли б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі, забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками, здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці;
- заборону пропонувати роботу в оголошеннях (рекламі) про вакансії лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей;
- можливість здійснення роботодавцем/-вицею позитивних дій, спрямованих на досягнення збалансованого співвідношення жінок і чоловіків у різних сферах трудової діяльності, а також серед різних категорій працівників/-ць (ст. 17).

Позитивним кроком на шляху до рівності між жінками та чоловіками у сфері зайнятості та соціальної політики стало схвалення у вересні 2023 року Національної стратегії щодо скорочення гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року та Операційного плану заходів з реалізації у 2023-2025 роках. Їх метою є досягнення до 2030 року сталого скорочення гендерного розриву в оплаті праці шляхом створення

сприятливих умов та розроблення ефективних механізмів для забезпечення прогресу у відповідній сфері.

Водночас, на сьогодні Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП), а також Закон України «Про оплату праці» не передбачають конкретно права на рівну оплату праці чоловіків і жінок, а останній і глава VII КЗпП «Оплата праці» взагалі не враховують гендерний аспект як такий.

Загалом, КЗпП визначає право на працю лише як право на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи.

При цьому, позитивним аспектом є прийняття Закону України № 2253-IX від 12 травня 2022 року, яким внесено зміни у КЗпП щодо посилення захисту прав працівників/-ць, зокрема в статті 2-1. Ця стаття на сьогодні закріплює заборону будь-якої дискримінації у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників/-ць, у тому числі за ознакою статі, а також право осіб, які вважають, що вони зазнали дискримінації у сфері праці, звернутися зі скаргою до відповідних органів.

Крім цього, правовий захист від дискримінації у статті 5-1 КЗпП визнано гарантією забезпечення права громадян/-ок на працю.

Однак на практиці не передбачено механізму реалізації принципу недопущення дискримінації у сфері праці, зокрема, для забезпечення рівного підходу до оплати праці чоловіків та жінок.¹⁶

Так само, національним законодавством не визначено обов'язку роботодавців/-виць формувати та надавати дезагреговані за статтю дані про середній рівень оплати в організації, необхідність звітування роботодавцями/-вицями, зокрема про гендерний розрив в оплаті праці, перед працевлаштуванням особи забезпечувати її інформацією про початкову заробітну плату, розрахунок якої базується на гендерно нейтральних критеріях, а також обов'язок роботодавців/-виць гарантувати доступ працівників/-ць до інформації про критерії визначення заробітної плати, політики її підвищення.

Загалом, принцип рівної оплати праці неодноразово враховувався в законопроектах про працю, зокрема 2019 та 2022 року, проте такі не були ухвалені парламентом.

Однією з цілей Директиви 2022/2041 є зменшення нерівності в оплаті праці із врахуванням надмірного представництва жінок на низькооплачуваних роботах та високої ймовірності одержувати низьку заробітну плату через гендерну дискримінацію. Отож її положення, окрім іншого, вказують на необхідність оновлення законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати з урахуванням різних критеріїв, зокрема з метою зменшення гендерного розриву в оплаті праці.

¹⁶ URL: <https://jurfem.com.ua/genderni-aspekty-oplaty-praci/>

Звичайно, ст. 9 Закону України «Про оплату праці» передбачає певні умови визначення розміру мінімальної заробітної плати, а стаття 10 – порядок його встановлення та перегляду. Проте не передбачає необхідних процедур для визначення та оновлення законодавчо встановленої мінімальної заробітної плати, з урахуванням чітко визначених критеріїв та з використанням індикативних еталонних значень, з метою сприяння її адекватності, а також зменшення гендерного розриву в оплаті праці.

При цьому, щодо застосування Директиви 2022/2041, фахівці/-чині Федерації професійних спілок України підготували рекомендації для профспілкових організацій, вказуючи на їхню діяльність у напрямку укладення колективних договорів. Наприклад, рекомендовано включати в такі угоди «проведення гендерного аудиту та планів гендерної рівності на підприємствах, установах, організаціях».

Щодо питання колективних договорів, то варто згадати про новий Закон України «Про колективні угоди та договори» від 23.02.2023, який набере чинності через 6 місяців з дня припинення чи скасування воєнного стану. У Пояснювальній записці до нього вказано, що він покликаний сприяти процесу розвитку колективно-договірному регулюванню трудових відносин, про що й говорить Директива 2022/2041.

Крім цього, Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» передбачає забезпечення рівних можливостей під час укладання колективних договорів та угод. Так, до колективних договорів включаються:

- положення, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків;
- покладання обов'язків уповноваженого/-ої з гендерних питань - радника/-ці керівника/-ці підприємства установи та організації, їх структурних підрозділів на одного з працівників/-ці на громадських засадах;
- комплектування кадрами і просування працівників/-ць по роботі з дотриманням принципу надання переваги особі тієї статі, щодо якої в них існує дисбаланс;
- усунення нерівності за її наявності в оплаті праці жінок і чоловіків як у різних галузях господарства, так і в одній галузі на базі загального соціального нормативу оплати праці в бюджетній та інших сферах, а також на основі професійної підготовки (перепідготовки) кадрів (ст. 18).

Положення Директиви 2010/41/ЄС також не є повністю імплементованими в українське законодавство. Власне, у ст. 19 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» закріплено обов'язок держави забезпечувати для обох статей рівні права та можливості у здійсненні підприємницької діяльності, а також можливість здійснення позитивних дій для усунення дисбалансу в підприємницькій діяльності шляхом заохочення до неї, надання пільгових кредитів, проведення бізнес-тренінгів тощо. Однак таких норм конкретно щодо самозайнятих осіб не передбачено.

Якщо ж говорити про надання допомоги по вагітності та пологах для самозайнятих жінок, то в Україні передбачено право на отримання допомоги по

вагітності та пологах для всіх застрахованих осіб, включаючи самозайнятих жінок, за умови виконання загальних норм законодавства відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування». Також на підставі Закону України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» один з батьків дитини (опікун\ка), зокрема й самозайнята особа, має право на отримання державної допомоги при народженні дитини. Таким чином, у цій частині національне законодавство узгоджується зі стандартами ЄС, які гарантують соціальний захист для такої категорії осіб під час вагітності та догляду за дитиною.

Також у рамках цього аспекту варто звернути увагу на законопроект № 10357 від 18.12.2023, спрямований на врегулювання права самозайнятих осіб на відпустку. У Пояснювальній записці зазначається, що чинне законодавство передбачає відпустки лише для громадян/-ок України, які працюють за трудовими договорами, тоді як щодо самозайнятих осіб це питання врегульоване лише частково. Тому зазначена ініціатива пропонує чітко встановити право самозайнятих осіб на щорічну основну відпустку тривалістю один календарний місяць.¹⁷

У контексті практики Суду справедливості ЄС особливо актуальним на сьогодні є гендерний аспект права на працю в межах військової служби. Справа “Tanja Kreil v Bundesrepublik Deutschland C-285/98” стосувалася заборони жінкам займати певні військові посади, що Суд кваліфікував як порушення принципу рівноправності жінок та чоловіків. В українському законодавстві на сьогодні немає обмежень на зайняття військових посад жінками, що є позитивним фактором.¹⁸

Однак попри скасування законодавчих бар'єрів, жінки на військовій службі досі стикаються із, так званою, «**скляною стелею**» – досить часто їх оформляють як допоміжний адміністративний персонал, а не на бойові посади, які вони фактично обіймають. Як причина: деякі командири взагалі не знають про зміни в законодавстві. Більш того, навіть після повномасштабного вторгнення є непоодинокі випадки щодо відмов жінкам у присвоєнні офіцерських звань і підвищенні по службі.¹⁹ Така ситуація свідчить про необхідність змін у правозастосовній практиці.

Частиною 1 ст. 184 КЗпП забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу з мотивів, пов'язаних з вагітністю. Це чітко корелюється із висновком Суду справедливості ЄС у справі “Elisabeth Johanna Pacifica Dekker & and Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV Centrum) Plus C-177/88”, який полягав у тому, що така відмова становить пряме порушення принципу рівного ставлення. Тому імперативне застереження щодо цього в національному законодавстві є позитивним аспектом. Водночас важливо не лише закріпити такі гарантії, а й створити дієвий механізм для забезпечення їх практичної реалізації.

¹⁷ URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/43376>

¹⁸ URL: <https://armyinform.com.ua/2024/12/05/chy-ye-genderna-rivnist-u-vijsku-pro-killist-zhinok-v-armiyi-odnostrij-po-figuri-ta-standarty-nato/>

¹⁹ URL: <https://genderindetail.org.ua/season-topic/dosvidy-viyny/zhinky-na-viyni-problemy-biychyn-zsu.html>

Крім цього, ЄСПЛ у рішенні по справі «Юрчич проти Хорватії» дійшов висновку, що вимога до жінки надати інформацію про її можливу вагітність або планування вагітності або зобов'язання повідомити про такий факт під час прийому на роботу також має визнаватися виявом дискримінації. У національному законодавстві існує заборона відмови у працевлаштуванні через вагітність, однак необхідно додатково закріпити норму щодо недопустимості запитування інформації конкретно про таку обставину. Це забезпечить гарантії того, що роботодавець/-виця не зможе відмовити вагітній працівниці у прийнятті на роботу, посилаючись при цьому на загальні або формальні підстави.

Стан запровадження права на захист у разі невинуватеного звільнення, що передбачене ст. 30 Хартії ЄС

Стаття 5-1 КЗпП вказує на те, що держава гарантує, з-поміж іншого, правовий захист від необгрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи. Одразу з цієї норми вбачається, що український законодавець звертає першочергову увагу на законність звільнення, а Хартія ЄС вказує на його виправданість. У цьому полягає не лише текстова відмінність, але й контекстуальна, адже інколи припинення трудових відносин може бути здійснено на підставі закону, водночас, не бути виправданим.

Стаття 40 КЗпП містить чіткий перелік випадків, коли трудовий договір може бути розірваним з ініціативи роботодавця/-виці. Вони всі пов'язані з невідповідністю кваліфікації, з неналежною поведінкою або ж з причинами, які стосуються зміни в організації виробництва та праці. Також стаття 147 КЗпП передбачає, що за порушення трудової дисципліни до працівника/-ці може бути застосовано, зокрема звільнення (як захід стягнення). Зазначене загалом відповідає основним принципам захисту від звільнення відповідно до Конвенції МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця/-виці.

Директива 2023/970, Директива 2006/54/ЄС, Директива 92/85/ЄЕС та Директива 2019/1158 загалом не повністю імплементовані в національне законодавство, зокрема й у частині захисту у разі невинуватеного звільнення.

Частина 3 ст. 40 КЗпП містить загальну норму, що не допускає звільнення працівника/-ці у період перебування працівника/-ці у відпустці (крім певних виняткових випадків). Крім цього, ч. 3 ст. 184 КЗпП передбачає, що звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (в окремих випадках – до шести років), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю з ініціативи роботодавця/-виці не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням.

Не дивлячись на це, у національному законодавстві не конкретизовано щодо заборони звільнення на підставі того, що працівник/-ця подали відповідну заяву або

взяли відпустки передбачені відповідними Директивами. Крім цього, відсутня норма, яка б передбачала право працівників/-ць, які вважають, що їх було звільнено на зазначених вище підставах, вимагати від роботодавця/-виці надання належним чином обґрунтованих причин їх звільнення, і відповідно обов'язок роботодавця/-виці письмово повідомити причини такого звільнення.

Звичайно, ч. 3 ст. 2 Закону України «Про відпустки» гарантує надання відпусток із збереженням на їх період місця роботи (посади). Однак, на національному рівні не передбачено можливості надання права обійняти еквівалентну посаду на умовах, що є не менш сприятливим для працівників/-ць після повернення з відповідної відпустки, а також не закріплено необхідність забезпечення таких працівників/-ць будь-яким поліпшенням умов праці, на яке вони мали б право під час своєї відсутності.

Водночас, у цьому контексті варто звернути увагу на Проект Закону про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо посилення заходів захисту права на працю для жінок та чоловіків, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною, який, з-поміж інших норм, пропонує доповнити трудове законодавство положеннями саме такого змісту.

Загалом, національна правова система забезпечує право працівників/-ць, що постраждали від невиконання зобов'язань роботодавцем/-вицею, відстоювати свої інтереси в судовому порядку та/або шляхом звернення до інших органів (наприклад, до Державної служби України з питань праці), про що згадується у відповідних Директивах.

Тягар доказування у справах про дискримінацію, відповідно до ч. 2 ст. 81 ЦПК України, покладено на відповідача/-ку (роботодавця/-вицю), що теж відповідає згаданим Директивам.

Щодо необхідності захисту працівників/-ць від будь-якого несприятливого поведіння з боку роботодавця/-вицю або несприятливих наслідків у результаті оскарження його дій працівником/-цею, у ч. 1 ст. 2-1 КЗпП передбачена заборона будь-якої дискримінації у сфері праці, зокрема залежно від звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав. Зазначене в цілому гарантує передбачені Директивами положення щодо віктимізації, проте на національному рівні все ж потрібно передбачити вжиття конкретних та ефективних заходів, необхідних для захисту працівників/-ць у цьому напрямку, у тому числі забезпечити право на реальну та ефективну компенсацію чи відшкодування.

Стан запровадження права на справедливі умови праці в межах ст. 31 Хартії ЄС, а також права на сімейне та професійне життя в межах ст. 33 Хартії ЄС

Невідповідність національного законодавства в напрямку забезпечення права на належні умови праці працівників/-ць, котрі є громадянами/-ками ЄС, та членів/-кинь їх сімей на рівні з громадянами/-ками, а також рівної оплати праці в цілому розкривалась вище, а відтак потребує відповідної гармонізації і на основі ст. 31 Хартії ЄС.

Директива 92/85/ЄЕС, як і багато інших згаданих директив, є Додатком XI до Угоди про Асоціацію, згідно з яким її положення мають бути впроваджені протягом 3 років з дати набрання чинності цією Угодою. Не дивлячись на розроблений Міністерством соціальної політики України План імплементації, ця Директива досі повністю **не імплементована**.

Відповідно до національного законодавства, вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, заборонено залучати до надурочних робіт (ст. 63 КЗпП), робіт у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні і направлення у відрядження (ст. 176 КЗпП), без надання можливості на власний розсуд вирішувати питання залученості до виконання такої роботи. При цьому, роботи у нічний час, вихідні дні, відрядження, як це визначено національним законодавством, не завжди будуть негативно впливати на стан здоров'я цих категорій працівниць.²⁰

Відтак, не визначено обов'язки роботодавця/-виці щодо оцінки ризиків впливу та інформування про це вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили або які годують грудьми.

Стаття 175 КЗпП, своєю чергою, закріплює недопустимість залучення жінок загалом до робіт у нічний час, за винятком тих галузей економіки України, де це викликається особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід. Водночас, навіть перелік цих галузей та видів робіт на сьогодні не затверджений.

У ст. 178 КЗпП передбачено переведення на легшу роботу вагітних жінок, на підставі медичного висновку, і жінок, які мають дітей віком до трьох років, і не визначено як альтернативу можливість надання відпустки з роботи або продовження відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, якщо таке переведення є технічно та/або об'єктивно неможливим або не може вмотивовано вимагатися з належним чином обґрунтованих причин.

Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами передбачена у ст. 179 КЗпП та у ст. 17 Закону України «Про відпустки». Позитивним кроком стало прийняття у липні 2023 року Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо особливостей використання відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами», яким введені зміни, які надають більше можливостей для відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами. Водночас, у законодавстві так і не закріплено мінімально обов'язкову тривалість такої відпустки щонайменше два тижні.

На рівні національного законодавства не передбачено безумовний відгул для допологових оглядів, який закріплено у ст. 9 Директиви. Так, Основи законодавства про охорону здоров'я відносять профілактичні медичні огляди вагітних жінок до обов'язкових медичних оглядів. Водночас Закон України «Про охорону праці» серед

²⁰ URL: <https://jurfem.com.ua/chy-henderno-chutlyva-systema-sotszahystu/>

медичних оглядів, за час проходження яких за працівниками/-цями зберігається місце роботи та середня заробітна плата, медичні огляди вагітних жінок окремо не визначає.

На підзаконному рівні, відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України «Про збереження середньої заробітної плати за вагітними жінками на період обстеження в спеціалізованих медичних закладах» від 15.10.1991 №268, гарантовано збереження середньої заробітної плати на період проходження медичних оглядів вагітними жінками тільки у випадках:

- якщо вони зайняті на роботах, які входять до переліку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на додаткову відпустку і скорочену тривалість робочого часу;
- якщо вони мали ускладнення під час попередньої вагітності або пологів.²¹

Крім цього, всупереч п. 2. ст. 10 Директиви у КЗпП не передбачено обов'язку роботодавця/-виці письмово обґрунтувати причини звільнення вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили або які годують грудьми.

Директива 2019/1158 замінила Директиву 2010/18/ЄС від 8 березня 2010 року про імплементацію переглянутої рамкової угоди щодо батьківської відпустки, укладеної UNICE, CEEP і ETUC, та скасування Директиви 96/34/ЄС. Остання також передбачена Додатком XL до Угоди про Асоціацію. Незважаючи на це, Директива 2019/1158 на сьогодні повністю не імплементована²².

Тривалість передбаченої українським законодавством відпустки у зв'язку з усиновленням дитини потребує приведення у відповідність до статті 5 Директиви 2019/1158, оскільки становить 56 календарних днів (70 календарних днів – при усиновленні двох і більше дітей), тобто є меншою, ніж чотири місяці. При цьому, хоч і частина 3 статті 182 КЗпП закріплює положення, згідно з яким працівникам/-цям, які усиновили дитину (або одночасно двох і більше дітей), надається відпустка для догляду за дитиною на умовах і в порядку, встановлених статтями 179 і 181 цього Кодексу, проте остання надається до досягнення дитиною трьох років у той час, коли усиновлення можливе й у старшому віці дитини – після досягнення 3 років.

У контексті відпустки для догляду за дитиною не знайшла свого відображення у національному законодавстві норма частини 2 статті 5 Директиви 2019/1158, відповідно до якої два місяці такої відпустки не можуть бути передані.

Також українським законодавством не передбачено порядку взяття відпустки по догляду за дитиною, зокрема не встановлено розумного періоду попередження працівником/-цею роботодавця/-виці про необхідність скористатися правом на

²¹ URL: <https://jurfem.com.ua/chy-henderno-chutlyva-systema-sotszahystu/>

²² В Аналітичному звіті Європейської Комісії щодо узгодження законодавства України з нормативно-правовою базою Європейського Союзу (acquis) від 01 лютого 2023 року зазначено, що у відповідному національному законодавстві «...недостатньо забезпечений баланс між роботою та життям для батьків, які працюють, що потребує ретельного дослідження»

відповідну відпустку, не визначено вимог до форми заяви про відповідну відпустку, в якій відповідно до статті 5 Директиви 2019/1158 має бути вказаний початок і кінець періоду відпустки.

Не закріплено у національному законодавстві й передбачену статтею 6 Директиви 2019/1158 відпустку для доглядачів/-ок тривалістю 5 робочих днів на рік, яка надається для працівників/-ць, щоб забезпечити особистий догляд або підтримку родичу/-ці (син, донька, матір, батько, інший\а з подружжя працівника\ці) чи особі, яка проживає та має спільний побут з працівником/-цею і яка потребує значного догляду або підтримки у зв'язку із серйозними медичними причинами.

Особливої уваги та імплементації у трудове законодавство України потребує положення статті 10 Директиви 2019/1158, а саме в частині закріплення таких гарантій трудових прав:

- збереження прав, які набуті або знаходяться в процесі набуття працівниками/-цями на дату, коли починається відповідна відпустка (батьківська відпустка, відпустка по догляду за дитиною, відпустка для доглядачів/-ок чи відпустка з роботи через форс-мажорні обставини), до кінця такої відпустки;
- повернення працівників/-ць після закінчення батьківської відпустки, відпустки по догляду за дитиною та відпустки для доглядачів/-ок на те ж саме робоче місце або на еквівалентну посаду на умовах, не менш сприятливих для них, та на отримання виплати від будь-якого поліпшення умов праці, на яке вони б мали право, якби не взяли відпустку.

Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників» від 12 травня 2022 року № 2253-ІХ розширено статтю 21 КЗпП щодо рівності трудових прав громадян/-ок України та недопущення дискримінації у сфері праці, проте така потребує приведення у відповідність до статей 11 та 14 Директиви 2019/1158 шляхом доповнення заборони менш сприятливого ставлення до працівників/-ць та заборони звільнення на тій підставі, що вони заявляють або взяли батьківську відпустку, відпустку по догляду за дитиною, відпустку для опікунів/-ок, відгул чи скористались правом на гнучкий режим роботи.

Законодавець повинен запровадити конкретні заходи, необхідні для захисту працівників/-ць від будь-якого несприятливого ставлення з боку роботодавця/-виці або несприятливих наслідків у результаті досудового чи судового оскарження дій роботодавця/-виці з метою забезпечення своїх прав, пов'язаних із гарантованими відпустками, а також відповідно до статті 13 Директиви 2019/1158 передбачити ефективні, пропорційні та переконливі санкції на випадок порушення національних

положень, пов'язаних із реалізацією політики балансу між професійним та особистим життям для батьків та опікунів/-ок.²³

III. Рекомендації для гармонізації законодавства України зі стандартами ЄС в межах ґендерного аспекту права на працю

З метою приведення національного законодавства у відповідність до Директиви (ЄС) 2022/2381 необхідно:

1. закріпити вимоги щодо мінімальних квот для представників/-ць недостатньо представленої статі: 40 % – для посад невиконавчого/-ої директора/-ки, а також 33% – для посад усіх директорів/-ок, включаючи як виконавчих, так і невиконавчих;
2. передбачити проведення відбору на посади директорів/-ок на основі порівняльної оцінки кваліфікації кожного кандидата/-ки, у недискримінаційний спосіб на всіх етапах цього процесу, з пріоритетом недостатньо представленої статі, якщо кандидати/-ки мають однакову кваліфікацію з точки зору придатності, компетентності та професійної діяльності;
3. забезпечити можливість подання анонімного резюме під час процесу прийняття на роботу у компаніях і державних адміністраціях, щоб запобігти ґендерному упередженню;
4. передбачити обов'язок компаній на прохання кандидата/-ки інформувати його/її про:
 - a) кваліфікаційні критерії відбору;
 - b) об'єктивну порівняльну оцінку кандидатів за цими критеріями;
 - c) конкретні міркування, що виключно «схиляють терези» на користь кандидата/-ки, які не належать до недостатньо представленої статі;
1. передбачити обов'язок компаній забезпечити належне інформування виборців/-ниць щодо заходів, передбачених цією Директивою, включаючи покарання за невиконання вимог компанією, якщо процес відбору кандидатів/-ок здійснюється шляхом голосування;
2. закріпити обов'язок компаній раз у рік звітувати перед компетентним органом про ґендерне представництво в них та публікувати відповідну інформацію на своїх веб-сайтах.

З метою приведення національного законодавства у відповідність до Директиви (ЄС) 2018/957, Директиви (ЄС) 2016/801, Директиви 2014/66/ЄС, Директиви 2014/54/ЄС, Директиви 2014/36/ЄС, Директиви 2011/95/ЄС та Регламенту 2024/1347, а також Директиви 2004/38/ЄС у межах ґендерного аспекту свободи пересування працівників/-ць необхідно:

²³ URL: <https://jurfem.com.ua/balans-chastyna-1/>

1. закріпити право громадян/-ок ЄС у межах відрядження, навчальної/дослідницької діяльності, внутрішньо-корпоративного трансферу, сезонної роботи, а також членів/-кинь їх сімей (незалежно від громадянства), а також осіб, яким надано міжнародний захист, на працевлаштування і можливість займатись самозайнятою діяльністю в Україні на рівні з громадянами/-ками України, а також на рівне ставлення та умови праці (незалежно від статі);
2. створити орган щодо сприяння, аналізу, моніторингу та підтримки рівного ставлення до працівників/-ць Союзу та членів/-кинь їхніх сімей без дискримінації, у тому числі за ознакою національності, або покласти відповідні обов'язки на інший орган у національній системі, зокрема такі як: надання незалежної правової та/або іншої допомоги, такої як юридичні консультації щодо застосування до них відповідних правил Союзу та національних норм щодо вільного пересування працівників/-ць, інформування про процедури подання скарг та допомогу в захисті прав працівників/-ць та членів/-кинь їхніх сімей тощо.

3 метою приведення національного законодавства у відповідність до Директиви 2024/1500 необхідно:

1. призначити один або більше «органів з питань рівності», з метою забезпечення рівності у питаннях працевлаштування та професійної діяльності і для виконання повноважень, визначених цією Директивою. При цьому, такі повноваження можуть бути розподілені між декількома органами з питань рівності, наприклад, довіривши одному органу запобігання дискримінації, сприяння рівному поводженню та допомогу постраждалим від дискримінації, а іншому – функції прийняття рішень.

3 метою приведення національного законодавства у відповідність до Директиви 2023/970 необхідно:

1. чітко визначити в Кодексі законів про працю України та Закону України «Про оплату праці» право на рівну оплату праці чоловіків та жінок, а також внести зміни до глави VII КЗпП «Оплата праці» у межах гендерного аспекту;
2. закріпити право особи перед працевлаштуванням на інформацію про початкову заробітну плату, розрахунок якої базується на гендерно нейтральних критеріях;
3. передбачити обов'язок роботодавців формування та надання для працівників/-ць дезагрегованих за статтю даних про середній рівень оплати в організації;
4. закріпити обов'язок роботодавця/-виці щодо звітування про гендерний розрив в оплаті праці.

З метою приведення національного законодавства у відповідність до Директиви 2022/2041 необхідно:

1. встановити необхідні процедури для визначення та оновлення законодавчо встановленої мінімальної заробітної плати, з урахуванням чітко визначених критеріїв та з використанням індикативних еталонних значень, з метою сприяння її адекватності, а також зменшення гендерного розриву в оплаті праці;
2. сприяти колективним переговорам щодо встановлення заробітної плати. **Директива 2022/2041** вказує на такі конкретні заходи для цього, реалізацію яких необхідно передбачити також в національному законодавстві:
 - сприяти розбудові та зміцненню спроможності соціальних партнерів брати участь у колективних переговорах щодо встановлення заробітної плати, зокрема, на галузевому або міжгалузевому рівні;
 - заохочувати конструктивні, змістовні та інформаційні переговори щодо заробітної плати між соціальними партнерами на рівних засадах, де обидві сторони мають доступ до відповідної інформації для виконання своїх функцій щодо колективних переговорів про встановлення заробітної плати;
 - вживати необхідних заходів для захисту здійснення права на ведення колективних переговорів щодо встановлення заробітної плати та захисту працівників/-ць і представників/-ць профспілок від дій, що дискримінують їх у сфері зайнятості на підставі того, що вони беруть участь або бажають брати участь у колективних переговорах щодо встановлення заробітної плати;
 - з метою сприяння колективним переговорам щодо встановлення заробітної плати вживати заходів, у разі необхідності, для захисту профспілок та організацій роботодавців/-виць, які беруть участь або бажають брати участь у колективних переговорах, від будь-яких актів втручання одна одної (або агентів чи членів/-кинь) у їхнє створення, функціонування або управління.

З метою приведення національного законодавства у відповідність до Директиви 2010/41/ЄС необхідно:

1. передбачити обов'язок держави забезпечити жінкам і чоловікам рівні права та можливості у здійсненні самозайнятої діяльності;
2. виділити самозайнятих осіб, як окрему категорію, якій гарантується захист від будь-якої дискримінації за ознакою статі, зокрема щодо започаткування бізнесу, розширення самозайнятої діяльності тощо, та щодо якої допускається вжиття позитивних дій для реалізації принципу рівності.

3 метою приведення національного законодавства у відповідність до Директиви 2006/54/ЄС необхідно:

1. закріпити, що якщо для визначення оплати праці використовується система класифікації посад, вона повинна ґрунтуватися на однакових критеріях як для чоловіків, так і для жінок і бути розробленою таким чином, щоб виключити будь-яку дискримінацію за ознакою статі;
2. конкретизувати заборону дискримінації за ознакою статі в державному чи приватному секторах стосовно:
 - умов доступу до працевлаштування, самозайнятості чи заняття, включаючи критерії відбору та умови найму, незалежно від галузі діяльності та на всіх рівнях професійної ієрархії, включаючи просування по службі;
 - доступу до всіх видів і до всіх рівнів професійної орієнтації, професійної підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки, включаючи досвід практичної роботи;
 - умов найму та праці, включаючи звільнення, а також оплату праці;
 - членство та участь в організації працівників/-ць або роботодавців/-виць або будь-якій організації, члени/-кині якої займаються певною професією, включаючи переваги, які надаються такими організаціями;
3. визначити право жінки, яка перебуває у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами, після закінчення періоду такої відпустки повернутися на свою роботу або на еквівалентну посаду на не менш сприятливих для неї умовах, а також на будь-яке покращення умов праці, на які вона мала б право під час своєї відсутності;
4. вжити заходів щодо захисту працюючих чоловіків і жінок від звільнення через реалізацію права на відпустку у зв'язку із народженням дитини та/або усиновленням, а також забезпечення права на повернення;
5. запровадити заходи, які необхідні для забезпечення реальної та ефективної компенсації чи відшкодування збитків та шкоди, заподіяної особі, яка постраждала внаслідок дискримінації за ознакою статі, у спосіб, який є стримуючим і пропорційним заподіяній шкоді;
6. створити орган для сприяння, аналізу, моніторингу та підтримки принципу рівного ставлення до осіб без дискримінації за ознакою статі.

3 метою приведення національного законодавства у відповідність до Директиви 2001/23/ЄС необхідно:

1. чітко передбачити законодавством, що передача підприємства, бізнесу або їх частини не може бути сама по собі підставою для звільнення особи, крім випадків, коли цього вимагають економічні, технічні чи організаційні причини, що призводять до зміни в складі персоналу, зокрема врахувати в

цьому контексті положення ЦК України щодо різних форм припинення юридичної особи;

2. додати положення про можливість обмеження періоду дотримання умов колективного договору, який діяв до передачі підприємства, бізнесу або його частини, із застереженням, що він не повинен бути менше 1 року з метою захисту прав працівників/-ць.

3 метою приведення національного законодавства у відповідність до Директиви 92/85/ЄЕС необхідно:

1. закріпити обов'язок роботодавця/-виці проводити оцінку ризиків впливу та визначати відповідний перелік робіт з обмеженим застосуванням для вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, та працівниць, які годують грудьми, враховуючи загальні засади оцінки агентів та виробничих процесів та стан їх здоров'я;
2. передбачити обов'язок роботодавця/-виці інформувати вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, та працівниць, які годують грудьми, а також працівниць, які можуть опинитись в одній із таких ситуацій, щодо ризиків впливу робіт;
3. закріпити «неможливість змушування роботодавцем/-вицею вагітних працівниць, працівниць, які народили дитину, та працівниць, які годують грудьми до окремих видів робіт, до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні і направлення їх у відрядження» замість «заборони залучення», передбаченої у ст. 176 КЗпП України, надаючи при цьому можливість приймати остаточне рішення щодо виконання/невиконання;
4. передбачити для працівниць заборону роботи у нічний час лише у випадках, коли це може завдати шкоди здоров'ю, замість обмежень праці, визначених у ст. 175 КЗпП України;
5. закріпити право вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили дитину, та працівниць, які годують грудьми, на відпустку з роботи, збільшення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами або відпустки по догляду за дитиною до трьох років при неможливості переведення із нічної роботи на денну (у межах ст. 178 КЗпП України);
6. закріпити мінімально обов'язкову тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами - щонайменше два тижні (в межах ст. 179 КЗпП України та у ст. 17 Закону України «Про відпустки»);
7. передбачити у КЗпП та Законі України «Про охорону праці» право вагітних працівниць на відгул для допологових оглядів/обстежень без втрати заробітної плати, якщо такі огляди/обстеження мають відбутися в робочий час;
8. передбачити в законодавстві, що в разі звільнення вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили дитину, та тих, які годують грудьми,

протягом періоду від початку вагітності до закінчення відпустки по вагітності та пологах (як виняток із загальної заборони такої дії), роботодавець/-виця повинен/-на вказати обґрунтовані причини такого звільнення в письмовій формі.

3 метою приведення національного законодавства у відповідність до Директиви 2019/1158 необхідно:

1. збільшити тривалість передбаченої українським законодавством відпустки у зв'язку з усиновленням дитини щонайменше до 4 місяців;
2. встановити, що два місяці відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустки у зв'язку з усиновленням дитини не можуть передаватися;
3. виключити зі статті 182 КЗпП України положення, відповідно до якого у разі усиновлення дитини (дітей) подружжям зазначена відпустка надається одному з подружжя на їх розсуд;
4. врегулювати порядок взяття відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустки у зв'язку з усиновленням дитини (зокрема розумний період попередження, вимоги до форми заяви);
5. розширити коло осіб, у зв'язку з необхідністю догляду за якими надається відпустка, передбачена п. 10 ч. 1 ст. 25 Закону України «Про відпустки», категорією «особа, яка проживає та має спільний побут з працівником/-цею», передбачити право працівників/ць-доглядачів/ок вимагати гнучкого режиму роботи для цілей догляду та врегулювати порядок подання запиту щодо гнучкого режиму роботи, його розгляду і повернення до початкового режиму;
6. імплементувати положення статей 10-14 Директиви (ЄС) 2019/1158/ЄС;²⁴
7. закріпити можливість працівників/-ць у період перебування у відпустці для догляду за дитиною використовувати її на гнучких умовах;
8. передбачити заборону звільнення та підготовку до цього працівників/-ць через те, що вони подали заяву або взяли батьківську відпустку, відпустку для догляду за дитиною та відпустку для доглядачів/-ок або через те, що скористалися правом вимагати гнучкого режиму роботи під час такого періоду.

²⁴ URL: <https://jurfem.com.ua/balans-chastyna-1/>