

*Міністерство освіти і науки України
Льотна академія Національного авіаційного університету (м. Кропивницький, Україна)
Національний авіаційний університет (м. Київ, Україна)
Національний університет «Львівська політехніка» (м. Львів, Україна)
Харківський національний університет ім. В. Н. Каразіна (м. Харків, Україна)
Національний центр «Мала академія наук України» (м. Київ, Україна)
Білоруська державна академія авіації (м. Мінськ, Республіка Білорусь)
Сумський національний аграрний університет (м. Суми, Україна)
Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ (м. Дніпро, Україна)
Університет державної фіскальної служби України (м. Ірпінь, Україна)
Академічна школа засобів комунікації та мультимедіа, університет Аріель (м. Аріель, Ізраїль)
Університет Норд (м. Буде, Норвегія)
Компанія «Safeus Drone» (Республіка Корея)
Технічний університет (м. Софія, Болгарія)*

МОДЕРНІЗАЦІЯ ВІТЧИЗНЯНОЇ ПРАВОВОЇ СИСТЕМИ В УМОВАХ СВІТОВОЇ ІНТЕГРАЦІЇ

Матеріали
Міжнародної науково-практичної конференції
(Кропивницький, 27–28 травня 2020 року)

Київ
Національний центр
«Мала академія наук України»
2020

2. Про внесення змін до Інструкції про порядок функціонування дактилоскопічного обліку експертної служби МВС України : наказ МВС України № 454 від 21.07.2011. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0962-11>.

3. Кримінальний процесуальний кодекс України : Кодекс України, Закон, Кодекс від 13.04.2012 № 4651-VI. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 2013, № 9-10, № 11-12, № 13, ст. 88.

УДК 349.22

■ ОСОБЛИВОСТІ ПРАЦІ ВАГІТНИХ ЖІНОК

Максименко Наталія Володимирівна,
доцент кафедри права та правового
регулювання авіаційної діяльності
Національного авіаційного університету,
кандидат юридичних наук, доцент

Соколенко Юлія Сергіївна,
студентка факультету менеджменту
Льотної академії
Національного авіаційного університету

Вагітні жінки є особливою категорією працівників, що зумовлюється низкою особливостей.

Кодексом законів про працю України визначено, що вагітна жінка і жінка, яка має дитину віком до чотирнадцяти років, має право вимагати від роботодавця встановлення їй неповного робочого дня (тобто кількість відпрацьованих нею годин протягом робочого дня буде меншою, ніж в інших працівників) або неповного робочого тижня (тобто працювати не п'ять — шість днів на тиждень, а менше), а роботодавець зобов'язаний таке прохання задовольнити.

Статтею 176 КЗпП України забороняється залучати вагітних і жінок, які мають дітей до трьох років, до робіт у нічний час, до надурочних робіт, робіт у вихідні дні, а також направляти їх у відрядження [1].

Якщо вагітні жінки відчувають, що не можуть належним чином впоратись із своїми трудовими обов'язками, вони можуть звернутись до роботодавця з проханням знизити їм норми виробітку (або норми обслуговування) чи перевести їх на легшу роботу. При переведенні на легшу роботу зберігається середній заробіток за попередньою роботою. При цьому необхідно надати відповідний медичний висновок, який підтверджує вагітність і неможливість виконання попередньої роботи. Допоки роботодавець не вирішить питання про надання вагітній іншої роботи, вона має бути звільнена від виконуваної нею роботи, а всі пропущені внаслідок цього робочі дні мають бути оплачені в розмірі середнього заробітку.

На підставі медичного висновку (листка непрацездатності) жінкам надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 70 календарних днів до пологів і 56 (у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів — 70) календарних днів після пологів, починаючи з дня пологів. Отже, в сумі виходить 126 календарних днів (або 140 відповідно). Надається ця відпустка сумарно, тобто строк післяпологової відпустки коригується залежно від того, скільки фактично днів жінка використала до пологів. Ця відпустка оплачується в розмірі середньої заробітної плати. Також за бажанням жінки до відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами роботодавець зобов'язаний приєднати щорічні (основну і додаткову) відпустки, незалежно від тривалості її роботи в організації в поточному робочому році. Отже, у щорічну відпустку можна піти безпосередньо до або після відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами.

Найбільш важливими є гарантії щодо прийняття на роботу і заборони звільнення:

— по-перше, законом заборонено відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років;

— по-друге, закон забороняє звільняти вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, з ініціативи роботодавця. Єдиний виняток становить випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли таке звільнення допускається, однак роботодавець обов'язково повинен працевлаштувати таку жінку на іншому підприємстві відповідно до її кваліфікації.

Якщо жінку звільнили, а роботодавець не виконав свого обов'язку з працевлаштування, то звільнення вважається таким, що проведене

із порушенням встановленого законом порядку, а отже, така жінка може звернутися до суду за захистом своїх прав. Якщо ж ліквідаційна процедура ще не закінчена, то жінка підлягає поновленню на роботі із виплатою середнього заробітку за час вимушеного прогулу (з моменту звільнення до моменту ухвалення рішення). Якщо поновити на роботі неможливо (коли підприємство вже ліквідоване), то жінка вважається звільненою у зв'язку з ліквідацією підприємства (п. 1 ст. 40 КЗпП), однак суд зобов'яже власника таки виплатити жінці заробітну плату за час вимушеного прогулу.

Така категорія жінок наділена ще однією гарантією:

— у випадку їх звільнення після закінчення строкового трудового договору роботодавець також повинен їх працевлаштувати. Оскільки звільнення з цієї підстави не вважається таким, що здійснене з ініціативи роботодавця, то таку жінку звільнити можна, якщо закінчився строк дії трудового договору. Однак роботодавець повинен протягом трьох місяців запропонувати їй іншу роботу на цьому або на іншому підприємстві, яку вона може виконувати. А якщо жінка відмовилась від запропонованої роботи з поважних причин (наприклад за станом здоров'я), то обов'язок з працевлаштування вважається невиконаним.

До того моменту, поки вирішиться питання працевлаштування, таким жінкам повинні виплачувати середню заробітну плату, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору. При цьому вони можуть перебувати вдома, виконувати попередню роботу чи іншу роботу (за їх згодою).

Якщо жінку звільнено і не вирішено питання про працевлаштування, то, у разі звернення до суду, власника зобов'яжуть виконати вимоги закону і надати на цьому або іншому підприємстві роботу, яку може виконувати працівниця.

ЛІТЕРАТУРА

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. Дата оновлення 13.02.2020. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/322-08>. (Дата звернення 15.03.2020).

2. Особливості праці вагітних жінок URL : <https://hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=19792>. (Дата звернення 15.03.2020).