

Отже, є всі підстави говорити про існування окремого виду територіальної підсудності: підсудність цивільних справ у районі проведення бойових дій (ООС).

Список використаних джерел:

1. Конституція України від 28 черв. 1996 р. № 254к/96-ВР *База даних «Законодавство України»*. ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

2. Закон України «Про забезпечення прав і свобод громадян та правовий режим на тимчасово окупованій території України» від 15 квіт. 2014 р. № 1207-VII. *База даних «Законодавство України»* / ВР України. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1207-18>

3. Цивільний процесуальний кодекс України від 18 бер. 2004 р. № 1618-IV *База даних «Законодавство України»* / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15#Text>

4. Закон України «Про внесення змін до Господарського процесуального кодексу України, Цивільного процесуального кодексу України, Кодексу адміністративного судочинства України та інших законодавчих актів» від 03 жовт. 2017 р. № 2147-VIII» *База даних «Законодавство України»* / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2147%D0%B0-19#Text>

5. Про визначення територіальної підсудності справ: Розпорядження Вищого Спеціалізованого Суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ № 2710/38-14 від 02 верес. 2014 року. *База даних «Законодавство України»* / ВР України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v2710740-14>

УДК 342.734 (477)

*Закутня Юлія,
студентка ННІ № 1 НАВС
Науковий керівник: Полішко Наталія,
старший викладач кафедри цивільно-
правових дисциплін НАВС*

**ПРАВО НА ПРАЦЮ ЖІНОК ТА ОСІБ ІЗ СІМЕЙНИМ
ОБОВ'ЯЗКАМИ В УКРАЇНІ: ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО
РЕГУЛЮВАННЯ**

Актуальність даної теми, полягає в правовому регулюванні праці жінок та осіб із сімейними обов'язками. Людство ніколи не були байдужим до статі, і боротьба за соціальну рівність полягала в тому, щоб можливості людини якомога менше визначалися статтю.

Конституція України у ст. 24 проголошує рівність прав і свобод жінок з чоловіками [1].

Рівноправність жінок та чоловіків у сфері трудових відносин забезпечується наданням їм рівних можливостей у професійній підготовці, у праці та винагороді за неї.

Основним законом, що регулює особливості правового регулювання праці жінок та осіб із сімейними обов'язками, є Кодекс законів про працю України, що надає даним особам право на працю, відповідно до статті 22 КЗпП України «при укладенні, зміні та припиненні трудового договору забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу» [2].

Відповідно до Конституції України будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання не допускається. Відповідно до ст. 3 Конвенції МОП № 156 для забезпечення повної рівності ставлення та можливостей для працівників чоловіків і жінок одна із цілей національної політики кожного члена Організації полягає в тому, щоб надати змогу особам із сімейними обов'язками, які виконують або бажають виконувати оплачувану роботу, здійснювати своє право на це, не підлягаючи дискримінації та, по змозі, гармонійно поєднуючи сімейні й професійні обов'язки. Конвенція зобов'язує членів Організації: забезпечувати можливість працівникам із сімейними обов'язками здійснювати своє право на вільний вибір роботи; брати до уваги їхні потреби в галузі умов зайнятості та соціального забезпечення; враховувати потреби працівників із сімейними обов'язками на місцевому рівні; розвивати або сприяти розвитку державних чи приватних служб побуту, таких як установи та служби догляду за дітьми та надання допомоги сім'ї; вживати належних заходів для заохочення розвитку інформації та освіти, які сприяють ширшому розумінню громадського принципу рівних ставлення та можливостей для працівників чоловіків і жінок і проблем працівників із сімейними обов'язками; вживати усіх заходів, котрі відповідають національним умовам і можливостям, зокрема заходів у галузі професійної орієнтації та підготовки, які дали б змогу працівникам із сімейними обов'язками розпочинати чи продовжувати трудову діяльність, а також відновлювати її після відсутності на роботі, пов'язаної з цими обов'язками. Сімейні обов'язки як такі не можуть бути вагомою причиною для припинення трудових відносин [3].

У чинному КЗпП термін «особи із сімейними обов'язками» не застосовується. Водночас низка статей КЗпП встановлюють гарантії та пільги батькам, які виховують дітей без матері, опікунам (піклувальникам), жінкам, які усиновили дітей, жінкам, які здійснюють догляд за хворим членом сім'ї.

Працівникам, які усиновили дитину з числа дітей-сиріт або дітей, позбавлених батьківського піклування, надається одноразова оплачувана відпустка у зв'язку з усиновленням дитини тривалістю 56 календарних днів (70 календарних днів - при усиновленні двох і більше дітей) без урахування святкових і неробочих днів після набрання законної сили рішенням суду про усиновлення дитини. Така відпустка надається за умови, що заява про надання відпустки надійшла не пізніше трьох місяців з дня набрання законної сили рішенням суду про усиновлення дитини.

У разі усиновлення дитини (дітей) подружжям зазначена відпустка надається одному з подружжя на їх розсуд.

Працівникам, які усиновили дитину (або одночасно двох і більше дітей), надається відпустка для догляду за дитиною на умовах і в порядку, встановлених Кодексом законів про працю [2].

Крім того, одному з батьків, який має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або які усиновили дитину, матері (батьку) особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи, одинокій матері, батьку дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи, який виховує їх без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи, надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів. За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.

Праця жінок — особливий правовий стан жінки у житті суспільства, зумовлений здійсненням нею трудової діяльності, що забезпечується законодавством України про працю [4].

Враховуючи фізіологічні особливості жіночого організму, законодавство України про працю встановлює широку систему гарантій, спрямованих на охорону праці жінок [4].

Законодавством визначено роботи, на яких забороняється застосування праці жінок, забороняється залучення жінок до робіт, пов'язаних з підйоманням і переміщенням важких речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, встановлено заборону праці жінок у нічний час, та вказано винятки з цієї загальної заборони: допускається застосування праці жінок у нічний час у тих галузях народного господарства, де це викликається особливою необхідністю, ще один критерій допустимості застосування праці жінок у нічний час

— це застосування його як тимчасового заходу. В обох випадках, на власника покладено обов'язок мотивувати рішення про застосування жіночої праці в нічний час вказівкою на те, у чому ця особлива необхідність виявляється [4]

Не допускається залучення до робіт у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні і направлення у відрядження вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років. Жінки, що мають дітей віком від 3 до 14 років або дітей-інвалідів, не можуть залучатися до надурочних робіт або направлятися у відрядження без їх згоди [4]

На підставі медичного висновку жінкам надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами. До досягнення дитиною віку трьох років працююча жінка (інша застрахована особа, яка фактично здійснює догляд за дитиною) має право на одержання частково оплачуваної відпустки по догляду за дитиною з виплатою за цей час допомоги по державному соціальному страхуванню [4].

Жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда, або яка усиновила дитину, матері інваліда з дитинства підгрупи А І групи, одинокій матері, батьку дитини або інваліда з дитинства підгрупи А І групи, який виховує дитину їх без матері (у тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину або інваліда з дитинства підгрупи А І групи, надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів. За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів [4].

Забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям — за наявністю дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда. При відмові у прийнятті на роботу зазначеним категоріям жінок власник або уповноважений ним орган зобов'язані повідомляти їм причини відмови у письмовій формі. Відмова у прийнятті на роботу може бути оскаржено у судовому порядку [4].

Звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років — ч.6 ст. 179 КЗпП), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Обов'язкове працевлаштування зазначених жінок здійснюється також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору. На період працевлаштування за ними зберігається середня

заробітна плата, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору [4].

Отже, законодавець потурбувався про жінок та осіб із сімейними обов'язками, зробивши для них низку пільг, та покращив особливості правового регулювання.

Список використаних джерел:

1. Конституція України: [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text>

2. Кодекс законів про працю України: [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

3. Гаращенко Л. П. Працівники з сімейними обов'язками: поняття та юридичні гарантії у проекті трудового кодексу: [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/36859/44-Garashchenko.pdf?sequence=1>

4. Інна Кривенко. Особливості правового регулювання праці жінок: [Електронний ресурс]. Режим доступу <https://hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=20746>

УДК 347.633-058.854

*Калінюк Анжела,
доктор філософії,
старший викладач кафедри цивільно-
правових дисциплін НАВС*

ПРАВО ВІТЧИМА, МАЧУХИ НА ЗАХИСТ ПРАВ ТА ЗАКОННИХ ІНТЕРЕСІВ ПАСИНКА, ПАДЧЕРКИ

Доктрина цивільного права розрізняє поняття охорони та захисту суб'єктивних прав. Так, В. О. Тархов вважає, що правова охорона існує постійно, має своєю метою забезпечення прав та запобігання їх порушенню. Захист, на відміну від охорони, використовується в разі порушення права, погрози його порушення або оспорювання такого права [1, с. 259-260]. О. П. Сергеев пропонує розглядати поняття охорони права в широкому та вузькому сенсі. На його думку, охорона права в широкому сенсі включає в себе міри не тільки правового, а й економічного, політичного, організаційного та іншого характеру, які спрямовані на створення необхідних умов для здійснення суб'єктивних прав. У вузькому сенсі під охороною розуміються передбачені законом міри, направлені на поновлення або визнання права, а також на захист цих прав у разі їх порушення чи оспорювання [2, с. 240.] М. С. Малєїн розрізняв поняття охорони та поняття захисту. На його думку, охорона включає в себе всі юридичні правила, що стосуються певного блага. Під захистом він розумів міри,