

Коренга Юлія Володимирівна

аспірант II року навчання

Волинського національного університету імені Лесі Українки

Самчук-Колодяжна Зінаїда Федорівна

к. ю. н., доц. кафедри цивільного права і процесу

Волинського національного університету імені Лесі Українки

## **Захист трудових прав сурогатної матері**

З кожним роком сурогатне материнство набуває все більшого поширення у нашій державі, в зв'язку з чим виникає безліч питань викликаних прогалинами у правовому регулюванні відносин між подружжям та сурогатною матір'ю. Також досить важливо визначити перелік тих прав, які потребують захисту як у генетичних батьків так і сурогатних матерів. Сурогатна матір це здорова жінка, яка на підставі укладеного договору добровільно погодилась на штучне запліднення, виношування та народження дитини з метою її передачі замовникам після народження за винагороду або без такої. Як правило, сурогатна мати це повнолітня жінка, яка має власних дітей, сім'ю. Такі жінки є повнолітніми та досягли працездатного віку, але якщо сурогатна мати працює на певній роботі то звичайно ж як вагітна жінка вона потребує захисту своїх трудових прав. Тому визначення механізми захисту трудових прав сурогатної матері є досить актуальним.

Проблема правового захисту працюючих вагітних жінок - актуальна проблема, що притягає увагу багатьох соціологів, політологів, економістів, юристів, зокрема таких як Н.Л. Антипіна, В.М. Толкунова, В. Пузирний, Н.Т.Вишневська, М. Грицюк, І.Я. Кисельов, Г.К. Никольска, Л. Чубар, В. Костицький, Н.М. Шептуліна, В. І. Прокопенко, О.Г. Павшукова та ін. Дослідники відзначають нерівноправне положення жінки на ринку праці, поширення такого явища, як дискримінація жінок в області працевлаштування,

недостатню пропрацьованість правової бази й механізмів реалізації прийнятих нормативно-правових актів і т.д. Разом з тим, ряд теоретичних і практичних питань у сфері регулювання захисту жінок при працевлаштуванні і прийнятті на роботу ще залишаються невирішеними.

Метою даної статі є визначення механізмів захисту трудових прав сурогатної матері.

Одним з важливих напрямів державної політики незалежної України є забезпечення сприятливих умов для поліпшення становища жінок, підвищення їх ролі у суспільстві, створення рівних прав з чоловіками для участі у різних сферах суспільно-економічної, громадсько-політичної та іншої діяльності. В основі цього аспекту державної політики щодо жінок лежать такі міжнародні документи (до них приєдналася й Україна): Загальна декларація прав людини (1948 р.), Конвенція про дискримінацію у сфері праці й зайнятості (1958р.), Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1979 р.), конвенція про примусову чи обов'язкову працю (1981 р.), Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права (1966 р.) тощо. У наведених та інших міжнародних документах закріплені загальні принципи рівноправності жінки й чоловіка.

Конвенція ООН «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок» містить низку норм, які декларують відповідні заходи, спрямовані на усунення дискримінації щодо жінок у галузі зайнятості, з тим щоб забезпечити на основі рівності чоловіків і жінок рівні права, зокрема:

- а) право на працю як невід'ємне право всіх людей;
- б) право на однакові можливості при найманні на роботу, в тому числі застосування однакових критеріїв вибору при найманні;

в) право на вільний вибір професії чи роду роботи, на просування по службі та гарантію зайнятості, а також на користування всіма пільгами і умовами роботи, на одержання професійної підготовки та перепідготовки, включаючи учнівство, професійну підготовку підвищеного рівня та регулярну підготовку;

г) право на рівну винагороду, включаючи одержання пільг, на рівні умови щодо рівноцінної праці, а також на рівний підхід до оцінки якості роботи; д) право на соціальне забезпечення, зокрема при виході на пенсію, безробітті, хворобі, інвалідності, по старості та в інших випадках втрати працездатності, а також право на оплачувану відпустку;

е) право на охорону здоров'я та безпечні умови праці, включаючи захист репродуктивної функції [1].

Діюче в цей час законодавство в області захисту трудового права захищає вагітних жінок не залежно від того, на якому виді підприємств вони працюють. Всі дії такого законодавства спрямовані, насамперед, на створення таких умов, при яких вагітна жінка змогла б не припиняти свою трудову діяльність.

Зокрема вагітній сурогатній матері не мають права відмовити в працевлаштуванні. А саме, стаття 184 КзппУуказує на те, що роботодавець не має права відмовити вагітній жінці в прийомі на роботу через її положення[2]. Але на ділі виходить так, що дана норма залишається лише декларацією. І на практиці дуже важко довести те, що роботодавець відмовив вам саме із цього приводу. Наприклад, він може послатися на відсутність підходящих вакансій, або на те, що місце було віддано більше кваліфікованому працівникові.

Дана стаття кодексу вказує на те, що вагітну жінку не можна звільнити, навіть якщо в роботодавця є для цього вагомі підстави, такі як прогул, невідповідність займаній посаді або скорочення штатів і т.д. У цьому випадку виключенням є лише ліквідація підприємства, тобто діяльність організації як юридична особа припиняється. І навіть у цьому випадку за законом

роботодавець повинен працевлаштувати вагітну жінку, і виплачувати їй середньомісячний заробіток протягом 3 місяців до нового працевлаштування. Також відповідно до статті 63 вагітну жінку заборонено залучати до надурочних робіт. А стаття 55 забороняє роботу вагітних жінок у нічний час. Вагітна жінка повинна бути переведена на більше легку роботу, що виключає наявність шкідливих факторів або знижені норми виробітку, що відповідають медичному висновку. Дана обставина не може бути причиною зниження заробітку, тому він повинен рівнятися середньому заробітку відповідної тієї посади, що вона займала раніше. Організація повинна заздалегідь передбачити можливість перевести вагітну жінку на іншу посаду, наприклад, якщо жінка працювала кур'єром, то фірма повинна перевести її на роботу в офіс у період вагітності

Також вагітна сурогатна мати має право на встановлення індивідуального графіка роботи. Організація повинна на вимогу вагітної жінки встановити їй індивідуальний (гнучкий) графік роботи. Також досить важливими є права на медичне обслуговування вагітної жінки. КзппУ підтверджує гарантії вагітних жінок на проходженні диспансерного обстеження в обов'язковому порядку, і мова йдеться про те, що при проведенні такого обстеження в медичних установах роботодавець повинен зберегти середній заробіток вагітній жінці. Це означає те, що вагітна жінка повинна надати на місце роботи документи, що підтверджує те, що але була в жіночій консультації або іншій медичній установі. Згідно із цими документами, час, проведений у лікаря, повинне бути оплачене як робоче. Закон при цьому не вказує гранична кількість відвідувань лікаря, а роботодавець не може лагодити вагітній жінці перешкоди в проходженні необхідного диспансерного обстеження

Також варто згадати про відпустку у зв'язку з вагітністю і пологами. Згідно зі статтею 179 КзппУ, на підставі медичного висновку 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. Тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами обчислюється сумарно і становить 126 календарних днів (140 календарних днів - у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів). Вона надається жінкам повністю незалежно від кількості днів, фактично використаних до пологів. За бажанням жінки їй надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку з виплатою за ці періоди допомоги відповідно до законодавства. Підприємства, установи та організації за рахунок власних коштів можуть надавати жінкам частково оплачувану відпустку та відпустку без збереження заробітної плати для догляду за дитиною більшої тривалості. Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею віку трьох років не надається, якщо дитина перебуває на державному утриманні. У разі, якщо дитина потребує домашнього догляду, жінці в обов'язковому порядку надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку. Відпустки для догляду за дитиною, передбачені частинами третьою, четвертою та шостою цієї статті, можуть бути використані повністю або частинами також батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною. За бажанням жінки або осіб, зазначених у частині сьомій цієї статті, у період перебування їх у відпустці для догляду за дитиною вони можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома. При цьому за ними зберігається право на одержання допомоги в період відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

Також кодекс передбачає для вагітної жінки можливість підсумувати щорічну відпустку з відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами, на це не впливає те, яке кількість часу вона проробила в даній організації, - навіть у тому випадку, якщо її стаж менше 11 місяців, необхідних для одержання відпустки. Відпустка, надавана по вагітності й родам, оплачується в розмірі повного заробітку, незважаючи на стаж роботи в даній організації. Треба

пам'ятати про те, що вирахування величини відпускних виробляється на підставі фактично отриманого доходом за останні три місяці, до початку відпустки. А це значить, що якщо по вашому проханню був установлений індивідуальний графік роботи з відповідним зменшенням зарплати, те й сума відпускних буде менше, ніж у тому випадку, якби жінка працювала повний робочий день. Якщо причиною звільнення вагітної жінки стала ліквідація організації, то вона. При цьому зберігається виплати середньомісячного заробітку.

Таким чином, трудове законодавство все ж таки виходить з принципу надання гарантій жінкам у зв'язку з материнством та виконанням сімейних обов'язків. Сьогодні жінки складають більше половини населення України, і наша держава повинна зробити все можливе для поліпшення їх становища у суспільстві. З цією метою необхідно розробити більш гнучку і оптимальну систему правового захисту жінок при працевлаштуванні та прийнятті на роботу, підвищити конкурентоспроможність жіночої робочої сили. Першочерговим завданням українського законодавця повинно стати створення умов, за яких жіноча праця на підприємствах, в установах і організаціях була б економічно вигідною і жінці, і роботодавцеві.

### **Список використаних джерел**

1. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок [Електронний ресурс]// Режим доступу до конв. - [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995\\_207](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_207). – Назва з екрану.
2. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]// Режим доступу до код. - <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page?text=%E2%E0%E3%B3F2%ED>. – Назва з екрана.