

Запитайте юриста: які права та гарантії мають матері-одиначки на роботі?

Катерина Гончаренко 09.07.2019 14:00 8



У вас є питання щодо працевлаштування, зарплати, атестації, звільнення або дискримінації на роботі? Ви вважаєте, що роботодавець порушує ваші права? Або навпаки – не впевнені, чи законні ваші вчинки стосовно компанії?

Редакція The Point продовжує рубрику «Запитайте юриста». В коментарях до кожного матеріалу рубрики ви можете ставити запитання, пов'язані з вашими робочими правами та обов'язками. І ми попросимо експертів – головних спеціалістів у сфері трудового права, роз'яснити спірні моменти

«На які права та гарантії може розраховувати на фірмі працівниця у статусі матері-одиначки?» – допоможуть у вирішенні даного запитання експерти.



Анна Кравчук, експерт «КМ
Партнери»



Ярослава Івасюк, старший радник
«КМ Партнери»

Хто така одинока матір?

Чіткого визначення даного поняття українське законодавство не містить. На практиці одинокою матір'ю вважається жінка, яка не перебуває у шлюбі, і у свідоцтві про народження дитини якої відсутній запис про батька дитини, або запис про батька зроблено за вказівкою матері, вдова або інша жінка, яка виховує і утримує дитину сама (п. 9 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 р. № 9).

У більшості випадків жінки отримують статус одинокої матері саме у зв'язку з тим, що виховують та утримують дитину без батька. Варто зазначити, що вступ жінки у повторний шлюб, якщо при цьому новий чоловік не усиновить дитину, не позбавляє жінку статусу одинокої матері, якщо батько дитини не бере участі у її вихованні та утриманні.

Законом прямо не передбачено, які документи можуть підтвердити, що батько не бере участі у вихованні дитини. У своїх роз'ясненнях (Лист № 76/13/116-15 від 25.02.2015 р., та № 193/13/123-14 від 30.05.2014 р.) Міністерство соціальної політики України вказало, що таким може бути будь-який офіційно складений, оформлений та засвідчений в установленому порядку документ, у якому з достатньою достовірністю підтверджується відсутність участі батька у вихованні дитини, зокрема:

- рішення суду про позбавлення відповідача батьківських прав;
- ухвала суду або постанова слідчого про розшук відповідача у справі за позовом про стягнення аліментів;
- акт, складений соціально-побутовою комісією, створеною первинною профспілковою організацією чи будь-якою іншою комісією, утвореною на підприємстві, в установі, організації, або акт дослідження комітетом самоорганізації населення, в якому зі слів

сусідів (за наявності їх підписів у акті) підтверджується факт відсутності участі батька у вихованні дитини;

- довідка зі школи про те, що батько не бере участі у вихованні дитини (не спілкується з вчителями, не забирає дитину додому, не бере участі в батьківських зборах) тощо.

Прийняття на роботу матерів-одиначок

Під час працевлаштування роботодавці не мають права встановлювати випробування для одиноких матерів, які мають дитину до 14 років або дитину з інвалідністю (ч. 3 ст. 26 Кодексу законів про працю України).

Крім того, законодавство прямо забороняє відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з наявністю дитини віком до 14 років або дитини з інвалідністю, у разі відмови у прийнятті на роботу – зобов'язує роботодавця повідомити причини відмови письмово (ч. 1 ст. 184 Кодексу законів про працю України).

Права та гарантії під час роботи

Відповідно до Закону України «Про відпустки», одинокою матір'ю вважається жінка, яка виховує дитину без батька (п. 5 ч. 12 ст. 10, ч. 1 ст. 19 Закону), про утримання дитини без батька мова не йде. Саме таке визначення використовується при вирішенні питання щодо додаткової відпустки, на яку має право одинока матір.

Одинока матір, батько дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, має право на додаткову оплачувану відпустку один раз на рік тривалістю 10 календарних днів, а якщо вона має двоє і більше дітей – 17 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (ст. 182-1 Кодексу законів про працю України, ст. 19 Закону України «Про відпустки»). Звертаємо увагу: незважаючи на те, що відпустка визначена законодавством у календарних днях, у її розрахунок включаються лише робочі дні.

Одинока матір має право на отримання додаткової відпустки незалежно від того, скільки часу вона відпрацювала у роботодавця, а також, працює вона повний чи неповний робочий день. Однак, звертаємо увагу, що право на додаткову відпустку надається одинокій матері, яка працює. Якщо жінка з певних причин не працювала (наприклад, перебувала у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трьох років), вона не має права на додаткову соціальну відпустку за цей період.

Якщо одинока матір не скористалася правом на соціальну відпустку у попередніх роках, то невикористані дні відпустки накопичуються та можуть бути використані у будь-який час за погодженням з роботодавцем, а в разі звільнення – одинока матір має право отримати компенсацію за всі невикористані дні цієї відпустки.

Одинокі матері також мають ті ж самі гарантії, що і жінки без цього статусу:

- заборона залучення до робіт у нічний час, надурочних робіт і робіт у вихідні дні, а також направлення у відрядження жінок, які мають дітей до трьох років;
- залучення жінок, що мають дітей віком від трьох до 14 років або дітей з інвалідністю, до надурочних робіт або направлення у відрядження лише за їх згодою;

- право на переведення жінок, які мають дітей до трьох років, на іншу легшу роботу із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою до досягнення дитиною трьох років (ст. 176, 177, 178 Кодексу законів про працю України).

Звільнення матерів-одиначок

Законодавство забороняє звільняти одиноких матерів, яка мають дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю, з ініціативи роботодавця (ч. 3 ст. 184 Кодексу законів про працю України). Як виняток, допускається звільнення роботодавцем одинокої матері у випадку повної ліквідації підприємства (тобто, коли підприємство остаточно припиняє свою діяльність та не має правонаступника). Однак, навіть у таких випадках роботодавець зобов'язаний забезпечити працевлаштування одинокої матері.

Навіть у випадку закінчення строку дії трудового договору, роботодавець зобов'язаний працевлаштувати одиноку матір. При цьому, на період працевлаштування роботодавцем за одинокою матір'ю зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору. Міністерство праці та соціальної політики України свого часу дало наступні роз'яснення у Листі № 39/06/186-10 від 01.03.2010 р.: роботодавець повинен попередити жінку, що після закінчення строкового трудового договору вона до роботи допущена не буде і на період пошуку підходящої роботи може перебувати вдома, а також про те, що вона повинна буде з'явитися на підприємстві, коли буде знайдена можливість її працевлаштувати для продовження роботи (в разі працевлаштування на цьому підприємстві) або для одержання трудової книжки і розрахунку по заробітній платі (у разі працевлаштування на іншому підприємстві). За наявності вказаного попередження жінка може продовжувати виконувати ту ж (або з її згоди – іншу) роботу у роботодавця до вирішення питання про її подальше працевлаштування.

Одинока матір може бути звільнена протягом періоду пошуку для неї роботи, якщо вона відмовилася від запропонованої їй роботи без поважних причин. Нова робота, яку пропонує роботодавець, повинна відповідати спеціальності одинокої матері. При цьому, законодавство чітко не визначає, чи повинні зберігатися на новій роботі ті ж умови праці, зокрема і розмір заробітної плати.

Отже, законодавство безапеляційно забороняє роботодавцям звільняти одиноких матерів з ініціативи роботодавця, при цьому передбачає лише два умовні винятки, коли звільнення допускається з обов'язковим працевлаштуванням одиноких матерів (повна ліквідація підприємства та закінчення строку дії трудового договору). Однак, як роботодавець має виконати вимогу обов'язкового працевлаштування одинокої матері, законодавство не уточнює. Це фактично приводить до того, що на практиці звільнити одиноку матір роботодавцям за власною ініціативою практично неможливо.

Інші статті по темі:

Запитайте юриста: особливості сплати аліментів працівниками компанії

Спросите юриста: какие права есть у сотрудников-мужчин с детьми?

Спросите юриста: какие права есть у беременных сотрудниц и мам с детьми до трех лет?