

**Святун О. В. Імплементация директиви 2010/18/EU про відпустку
по догляду за дитиною в державах-членах ЄС**

*Святун О. В.
Кандидат юридичних наук,
доцент кафедри порівняльного і європейського права
Інституту міжнародних відносин
Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

**ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ ДИРЕКТИВИ 2010/18/EU ПРО ВІДПУСКУ
ПО ДОГЛЯДУ ЗА ДИТИНОЮ В ДЕРЖАВАХ-ЧЛЕНАХ ЄС**

Сприяння рівності між чоловіками та жінками є однією з всеосяжних цілей Європейського Союзу, що закріплено ст. 8 Договору про функціонування ЄС, та ключовим принципом його соціальної політики [1]. У свою чергу, одним з пріоритетів у досягненні гендерної рівності на європейському рівні визнано узгодження професійного та сімейного життя, яке також сприяє досягненню інших важливих цілей ЄС, зокрема, сталого та інклюзивного розвитку [7, с. 21].

Саме з метою досягнення взаємопов'язаних цілей поєднання трудової діяльності та сімейного життя та гендерної рівності у 2010 р. Рада ЄС прийняла *Директиву 2010/18/EU* (далі – “Директива”) про виконання переглянутої *Рамкової Угоди про відпустку щодо догляду за дитиною, укладеної з BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP та ETUC, та відміну Директиви 96/34/EC* [2]. Дослідження практики держав-членів ЄС щодо імплементации Директиви 2010/18 має істотне теоретичне та практичне значення, оскільки вона включена в Додаток XL Угоди про асоціацію між

Україною та Європейським Союзом, як така, що потребує впровадження в українське законодавство протягом трьох років з дати набрання чинності Угодою про асоціацію [3]. Тобто наша держава повинна цю Директиву адаптувати та привести своє законодавство у відповідність до її положень, в наслідок чого дослідження досвіду держав, які вже це зробили, має надзвичайну актуальність для теорії та практики міжнародного права.

Нормативний зміст Директиви 2010/18 зводиться до затвердження положень Рамкової Угоди та встановлення терміну її імплементації – 8 березня 2012, з наданням державам-членам можливості звертатися за продовження цього терміну на один рік. Безпосередньо норми, які регулюють право на відпустки по догляду за дитиною містяться у вищезгаданій Рамковій угоді між європейськими соціальними партнерами – організаціями працедавців та працівників [2].

Перш за все, слід звернути увагу на окремі положення преамбули Директиви. Так, у п. 11 закріплено, що положення Рамкової угоди є *мінімальним стандартом*, а тому держави-члени *можуть застосовувати або впроваджувати більш сприятливі положення*, ніж передбачені Рамковою угодою, що досить часто відбувається на рівні держав-членів.

Поняття відпустки по догляду за дитиною може викликати непорозуміння з термінологічної точки зору: у контексті Директиви **по догляду за дитиною (*parental leave*)** йдеться як **про відпустку**, на яку мають право обидва з батьків. Рамкова угода “надає працюючим чоловікам та жінкам індивідуальне право на відпустку по догляду за дитиною у зв’язку з народженням чи усиновленням дитини для піклування за цією дитиною до певного віку, що може сягати восьми років та має бути визначений державами-членами або соціальними партнерами”. Мінімальна тривалість відпустки становить чотири місяці, що на місяць більше в порівнянні з попередньою директивою, один з яких не може бути переданий.

Тобто, цілковито індивідуальним є право на місячну відпустку

кожного з батьків, доля решти відпустки вирішується спільно, саме тому часто ці відпустки визначають як «сімейні» (*family leave*), радше ніж індивідуальні.

Окрім цього виду відпустки, на рівні ЄС регулюються також *декретні відпустки (maternity leave)* – відпустки з вагітності та пологів, а національним законодавством 23 держав-членів закріплено також *право батька на відпустку (paternity leave)*. Ключові відмінності між відпусткою по догляду за дитиною та відпусткою батька полягають у наступному:

1) відпустка по догляду за дитиною – право сім'ї, обох батьків, тоді як відпустка батька – індивідуальне право чоловіка;

2) відпустка по догляду за дитиною надається на строк не менше чотирьох місяців та пов'язана з доглядом за дитиною до восьми років, відпустка батька надається батькові безпосередньо у зв'язку з народженням дитини, зазвичай протягом першого місяця після народження, і кореспондує відпустці матері (яка, при цьому, триваліша).

Відпустка по догляду за дитиною надається всім працівниками, незалежно від виду трудових відносин, і поширюється на працівників, які працюють неповний робочий день, за строковим трудовим договором або контрактом (п. 2; тут і далі – посилання на статті Рамкової угоди), при цьому держави мають право обумовити надання відпустки наявністю стажу роботи, але не більше одного року (п. 3 абз. 1а). Працівник зобов'язаний повідомити працедавця про намір скористатися відпусткою по догляду за дитиною та дату її початку та закінчення у строк, визначений державами-членами (п. 3, абз. 2), а працедавець, у свою чергу, має право відкласти відпустку у разі наявності обставин, які також мають бути визначені державами-членами (п. 3, абз. 1с). Держави-члени можуть встановити спеціальні положення з метою забезпечення організаційних потреб малих підприємств (п. 3, абз. 1d).

Деякі аспекти реалізації права на відпустку були уточнені Судом Європейського Союзу. Хоча більшість справ з цього питання було

розглянуто на основі попередньої Директиви 96/34/ЕС, вони стосувалися положень, які не були змінені при перегляді. Так, ані попередня, ані чинна Директиви не торкаються питання відпусток по догляду при народженні дитини; Суд у справі *Zoi Chatzi* дійшов висновку, що народження більше однієї дитини, відповідно до Директиви, не надає права на додаткові періоди відпустки згідно з кількістю дітей [8]. Інша справа, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols v. Land Tirol*, стосувалася права на основну відпустку. Суд дійшов наступного висновку у справі: якщо відпустка по догляду за дитиною була надана на неповний робочий день (відповідно, працівник працював певну частину робочого дня), то тривалість основної відпустки має бути встановлена на пропорційній основі до кількості відпрацьованого часу, при цьому має бути врахована тривалість відпустки, право на яку було отримано до відпустки, при повній зайнятості [9].

Розглядаючи питання про практику держав-членів ЄС щодо імплементації положень Директиви 2010/18, слід звернути увагу на той факт, що законодавство низки держав-членів ЄС на момент набуття нею чинності вже відповідало її вимогам, тому у цих держав – Австрії, Іспанії, Латвії, Литви, Німеччини, Португалії, Фінляндії, Чехії та Швеції – не виникло необхідності в транспозиції. Формальну транспозицію Директиви було здійснено Болгарією, Грецією, Естонією, Ірландією, Кіпром, Угорщиною, Словаччиною та Словенією. Деяким державам необхідно було внести до національного законодавства лише незначні зміни для досягнення відповідності з Директивою: серед них – Данія, Італія, Люксембург, Нідерланди, Великобританія та інш. [4] Аналіз імплементації положень про відпустку по догляду за дитиною ускладнюється тим, що в кожній державі існують декілька видів відпусток, пов'язаних з народженням дитини, які визначаються та співвідносяться по-різному, зокрема це стосується відпустки по догляду за дитиною та відпустки матері (відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами).

Право на відпустку по догляду за дитиною (п. 2 Директиви).

1. У цілому, в усіх державах ЄС відпустка по догляду за дитиною надається всім працівникам, незалежно від виду трудових відносин, проте у низці держав працівники державного сектору та держслужбовці мають більш сприятливі умови. При цьому, законодавство деяких країн визнає обов'язковою умовою надання відпустки наявність стажу роботи (півроку або – у більшості випадків – рік), тоді як деякі держави не висувають такої вимоги (серед них – Австрія, Бельгія, Іспанія Латвія, Литва, Німеччина та ін.). Термін повідомлення працедавця про намір скористатися правом на відпустку варіюється від 10 днів у Болгарії до чотирьох місяців у Австрії, а в деяких країнах залежить також від тривалості відпустки. Як правило, відпустка надається на повний робочий день, але за проханням працівника вона може надаватися і на умовах неповного робочого дня.

2. За тривалістю відпустки держави можна поділити на три групи:

- в *одній групі* держав вона близька до мінімальної вимоги в чотири місяці (Бельгія, Ірландія, Великобританія),
- у *другій групі* також встановлено визначену тривалість відпустки, проте вона помітно більша – від 260 днів у Словенії до 36 місяців у Польщі,
- у *третьій* – відпустка по догляду за дитиною включає відпустку матері і зазвичай триває до певного віку дитини – двох-трьох років (Литва, Португалія, Словаччина, Фінляндія, Франція).

Крім того, багато держав передбачають більш тривалий період відпустки по догляду за дитиною в особливих випадках, зокрема, за народження більше однієї дитини (Хорватія, Греція (державний сектор) та Норвегія), за народження третьої та більше дітей (Хорватія), для вдів та батьків-одиноків (Кіпр, Греція), або якщо дитина має особливі потреби або має хронічну хворобу (Греція, Польща, Португалія, Словаччина). Що стосується різниці між приватним та державним сектором, відомо, що в Греції в приватному секторі тривалість відпустки встановлена в 4 місяці, а в

державному секторі – 9 місяців, включаючи працівників, які працюють на умовах строкового трудового договору.

3. Багато країн встановлюють відпустку батька як особливе право батька новонародженої дитини, яку можна отримати протягом перших тижнів або місяців життя дитини. Тривалість такої відпустки варіюється від двох днів (Люксембург, Нідерланди), до двох тижнів (Болгарія, Данія, Норвегія, Польща).

Тривалість відпустки також пов'язана з максимальним віком дитини, до якого існує право на відпустку по догляду за дитиною: у державах, де відпустка по догляду за дитиною слідує одразу за відпусткою матері, максимальний вік дитини збігається з тривалістю самої відпустки – це два-три роки; у тих державах, де зв'язок між відпусткою матері та відпусткою по догляду за дитиною менший, відпустка може бути використана до досягнення дитиною більшого віку – зазвичай, восьми років (для дітей з інвалідністю та хронічними хворобами цей вік часто більший).

4. Що стосується індивідуалізації права на відпустку по догляду за дитиною, більшість держав розглядають таку відпустку як особливе право кожного з батьків. Цікавою ситуація є в Греції: визнання індивідуального права на відпустку по догляду за дитиною є лише формальним, якщо положення, які застосовуються до кожної відпустки є різними. У Греції така ситуація має місце в державному секторі, де право на відпустку для обох батьків визнається, проте може повністю передаватися, таким чином, якщо один з батьків скористався цим правом у повному обсязі, іншому часу не залишається.

5. Важливо також зазначити, що визнання права на відпустку по догляду за дитиною за кожним з батьків не завжди означає одне й те саме на національному рівні. З одного боку, загальна тривалість відпустки в деяких країнах надається кожному з батьків індивідуально, а в інших країнах тривалість відпустки встановлюється загальна, а батьки вже самостійно

вирішують як поділити цей термін між собою. З іншого боку, деякі країни дозволяють, щоб відпустку повністю або його частину обидва з батьків брали одночасно (наприклад, Чеська Республіка, Франція, Іспанія та Австрія, що стосується одного місяця відпустки), а інші країни дозволяють батькам користуватися відпусткою по черзі (напр., Естонія, Італія, Норвегія та Польща).

У деяких країнах за певних умов також визнається право на відпустку по догляду за дитиною для особи, яка ефективно доглядає за дитиною, крім батьків (або замість батьків). Наприклад, в Естонії та Литві, відпустка по догляду за дитиною може надаватися безпосередньо особі, яка дбає про дитину, якщо батьки не перебувають разом з дитиною, а в Португалії передбачено відпустку в 30 днів для бабусі/дідуся для догляду за дитиною неповнолітньої дочки, яка проживає разом з батьками.

6. Близької до теми індивідуалізації права на відпустку по догляду за дитиною є можливість передавати це право іншому з батьків. Тут важливе значення відіграє закріплений в Директиві загальний принцип про те, що щонайменше один місяць такої відпустки не може передаватися іншому з батьків з метою сприяння гендерній рівності у сфері отримання відпустки.

У цьому контексті деякі країни запровадили загальний принцип можливості передавати це право на відпустку іншому з батьків, за винятком певного періоду, який може співпадати з одним місяцем, на який розповсюджується правило про неможливість бути переданим (напр., Болгарія, Ірландія, Польща або Румунія), або відповідає більш тривалим періодам часу (наприклад, 60 днів у Швеції, шість тижнів у Фінляндії, десять тижнів у Норвегії – експерти з цих країн безпосередньо розглядають ці періоди як «жіночі» та «чоловічі» «квоти»).

На відміну від вищезазначених в інших країнах загальним принципом є неможливість передачі право на відпустку (Бельгія, Франція, Німеччина, Греція (приватний сектор), Ісландія, Латвія, Люксембург, Мальта

Нідерланди, Португалія, Словаччина, Іспанія та Великобританія). Втім, деякі з цих країн дозволяють передавати частину відпустки (напр., на Кіпрі дозволяється передавати два тижні, або в Італії дозволяється передавати три місяці). Тільки в Австрії, Чехії, Данії, Естонії, Греції (державний сектор) та Литві весь період відпустки може передаватися. В Угорщині обидва батьки мають право на відпустку по догляду за дитиною до досягнення нею 3 років.

Право на відпустку у зв'язку з усиновленням (п 4. Директиви).

Таке право передбачено законодавством усіх держав-членів, проте у різний спосіб:

1. шляхом встановлення окремого виду відпустки, який є відмінним від відпустки по вагітності та пологам та відпустки по догляду за дитиною (Кіпр, Естонія, Франція, Люксембург, Нідерланди, Норвегія, Польща, Португалія та Великобританія);

2. шляхом поширення права на відпустку по догляду за дитиною на усиновлювачів – у цьому випадку зазвичай встановлюється інший максимальний вік дитини, до якого існує право на відпустку.

Що стосується оплати протягом відпустки у зв'язку з усиновленням, зокрема, встановлення відповідної соціальної допомоги, то вона не завжди співпадає з максимальною тривалістю відпустки.

Крім того, в деяких країнах передбачаються особливі права для працівників, які беруть участь в процедурі усиновлення. Зокрема, в Данії передбачається право на відгул у зв'язку із потребою виїхати за кордон у випадку міжнародного всиновлення, а в Португалії передбачена можливість отримати відгул для участі в адміністративних процедурах, пов'язаних з всиновленням.

Право на працевлаштування та заборона дискримінації (п. 5).

1. Законодавство практично всіх держав включає положення щодо заборони дискримінації: зокрема, забороняється звільнення під час відпустки та протягом визначеного періоду після відпустки, а права, набуті під час

трудової діяльності зберігаються в повному обсязі (проте, наприклад, у Франції період відпустки зараховується до стажу лише на половину). Також, майже у всіх державах законодавчо передбачена можливість працівників просити про зміну часу/графіку роботи після закінчення відпустки, при чому у деяких державах відсутні положення щодо можливої відмови працедавця, тобто встановлюється пріоритет інтересів працівника над інтересами працедавця. У тих же країнах, де ця можливість не передбачена законодавчо – у Франції, Греції, Італії, Литві тощо, це питання часто регулюється колективними угодами.

2. Найбільші ж відмінності стосуються питання, яке сама Директива не регулює і віддає на розсуд держав-членів – *соціального забезпечення* під час відпустки по догляду за дитиною.

У більшості держав батьківська відпустка не оплачується з фонду заробітної плати. У деяких державах такі платежі можуть бути передбачені в трудових договорах, або, що є більш розповсюдженим, колективними угодами, в якості додаткових платежів до соціальної допомоги (Франція або Швеція) або як пряма оплата від працедавця. Втім в останньому випадку працедавцю повністю або частково ці суми відшкодовуються із системи соціального страхування (Данія та Норвегія).

У багатьох країнах відпустка по догляду за дитиною дає право на виплати із системи соціального страхування, проте ситуація істотно відрізняється на національному рівні стосовно розміру виплати та як він встановлюється, умов доступу до виплат та часові рамки таких виплат. У Литві, Люксембурзі, Румунії та Словаччині право на виплати гарантується у разі сплати внесків до фондів соцстраху протягом визначеного мінімального періоду або ж соціальною допомогою. Є держави (Греція), де право на виплати та соціальну допомогу під час відпустки по догляду за дитиною передбачена тільки в державному секторі, а в Нідерландах такі відпустки за загальним правилом не оплачуються працедавцем, але колективні трудові

угоди можуть містити положення, які дають право працівникам отримувати заробітну плату протягом відпустки по догляду за дитиною.

Сума виплат або фіксована, або становить відсоток від середнього заробітку. У всіх державах існує стійка закономірність між строком, протягом якого виплачуються страхові/соціальні виплати, та строком, на який працівники фактично беруть відпустки по догляду за дитиною (у тому разі, якщо виплати надаються лише протягом частини тривалості відпустки). Більш поширеною, однак не стандартною, є практика збереження (повної заробітної платні) в державному секторі.

Що стосується розміру допомоги, то в деяких країнах вона відповідає фіксованій сумі (Бельгія, Люксембург або Словаччина), а в інших країнах вона відповідає певному відсотку заробітної плати працівника. В останньому випадку відсоток заробітної плати, що береться до уваги з метою обрахування відпустки є різним: в певних країнах розмір допомоги може сягати 100% заробітної платні (зокрема, в Швеції, 80% в перші 390 днів відпустки до певного граничного рівня соціальної допомоги (зараз 48 800євро); від 65 – 100 % зарплати в Німеччині, для відпустки, що може тривати до 14 місяців; або 70 % заробітної плати за 12 місяців в Латвії.

В інших країнах базовий рівень допомоги є набагато нижчим (напр., в Португалії, де відпустка оплачується 25 % від зарплати, або Італії – 30 % від зарплати). В інших країнах, відпустка оплачується більш тривалий період в державному секторі, ніж в приватному (Мальта), або оплачується тільки в державному секторі (Греція).

Також досить поширеною є практика зменшувати розмір допомоги на більш пізніших етапах відпустки або у випадку більш тривалої відпустки (Австрія, Хорватія, Чехія, Латвія, Литва, Румунія або Швеція, де можна обрати порядок того, коли оплачуються дні відповідно до доходу або базова/мінімальна допомога), або допомога виплачується тільки протягом частини відпустки (наприклад, в Італії, де існує «неоплачувана відпустка по

догляду за дитиною», яка може слідувати за «оплачуваною відпусткою по догляду за дитиною»).

Також в країнах, де існують «послідовні» форми відпусток по догляду за дитиною, поширеними є короткострокові відпустки, що сплачуються за рахунок системи соціального страхування, на відміну від інших відпусток, що не оплачуються (Португалія). Врешті, в деяких країнах право на соціальну допомогу не залежить від права брати відпустку, в тому сенсі, що відпустка надається на більш тривалий термін, ніж сплачується допомога, таким чином є періоди відпустки, що не оплачуються і батьки повинні брати це до уваги, приймаючи рішення взяти відпустку (Данія), або кожен з батьків має індивідуальне право на відпустку, проте соціальна допомога сплачується лише одному з них (Угорщина).

Врешті, в певних державах не існує юридичного обов'язку працедавця або системи соціального страхування оплачувати відпустку (Кіпр, Ірландія, Греція та Нідерланди по відношенню до приватного сектору, Іспанія та Великобританія), хоча положення про це можуть бути закріплені в колективних угодах (Нідерланди), або за згодою сторін (Греція) чи передбачено в трудових договорах (Великобританія).

Розглядаючи країни разом, можливо зробити висновок, що країни із Північної Європи мають тенденцію до надання соціальної допомоги за відпусткою по догляду за дитиною на більш тривалий період та в більших розмірах. А в країнах із Південної Європи (а також деякі інші країни, зокрема Бельгія, Нідерланди або Великобританія) соціальна допомога щодо відпустки є низькою та надається протягом короткого періоду, або взагалі не сплачується.

Відпустка з форс-мажорних обставин (п. 7).

1. Національне регулювання з цього питання є досить різноманітним. Основні відмінності стосуються наступних положень:

1) переліку обставин, які можуть вважатися форс-мажорними (часто

вони не обмежуються доглядом лише за дітьми, а й за іншими родичами, зокрема, літніми);

2) періоду таких відпусток, який зазвичай визначається кількістю днів на рік.

2. Більшість держав гарантують право на відпустку з форс-мажорних обставин, які передбачають догляд. Поняття «догляду» в більшості країн включає хворобу, нещасний випадок або госпіталізацію дитини, а в інших країнах сюди відноситься також відпустка для батька, який допомагає матері під час народження дитини (зокрема, в Чехії; спеціально таке право передбачено для державних службовців в Німеччині), що також розглядається відпусткою батька.

У багатьох країнах, невідкладні сімейні обставини не тільки включають догляд за малолітньою дитиною, а й догляд за більш дорослими дітьми та іншими родичами. Врешті, в Греції та Нідерландах законодавством передбачені короткострокові та навіть довгострокові відпустки з метою невідкладного догляду за дітьми та іншими родичами, на додаток до відпустки по догляду за дитиною.

3. Важливо наголосити, що в майже у всіх державах поняття «форс мажору» в контексті права на відпустку розглядають в обмежувальному сенсі, що означає невідкладність ситуації, а абсолютна потреба присутності працівника повинна бути доведена. Так, в Латвії та Великобританії відсутність на робочому місці може дозволятися за «надзвичайних обставин» та у випадку «надзвичайної ситуації».

4. Держави-члени також передбачають суворі умови та процедури з огляду на використання права на відпустку. У багатьох країнах отримання відпустки передбачає необхідність попередження заздалегідь, крім надзвичайних та непередбачуваних ситуацій, а підстави для цього повинні бути повідомлені працедавцю (Кіпр, Ірландія, Ліхтенштейн або Португалія).

Що стосується строків, то в більшості країн встановлено щорічні

допустимі строки щодо відсутності працівника (Австрія, Бельгія, Болгарія (крім випадків догляду за хворою дитиною), Кіпр, Естонія, Греція, Ірландія, Люксембург, Мальта, Словенія та Іспанія). Ці строки істотно відрізняються, проте цей період, як правило, є більш тривалим, якщо йдеться про малолітню дитину або дитину-інваліда, чи дитину з хронічною хворобою (Естонія, Німеччина, Італія або Португалія), ніж, коли йдеться про старшу дитину або інших родичів працівника. У деяких країнах, батьки-одинаки мають право на більш тривалі періоди відпусток на підставі форс мажорних обставин, пов'язаних з доглядом за близькими. В інших країнах, такі відпустки надаються, проте пізніше вираховуються із щорічної відпустки (Мальта).

5. Врешті, національне законодавство істотно відрізняється в тому, що стосується оплати або компенсації таких відпусток. Як правило, відпустка-лікарняний не оплачується працедавцем, за виключенням державного сектора (наприклад, Греція). У деяких країнах, однак, компенсація здійснюється з фондів соціального страхування. Втім, розмір такої компенсації відрізняється залежно від конкретних сум та того, як вони вираховуються, умов доступу та того, як довго сплачуються, оскільки визнання права на відпустку не обов'язково кореспондує праву та / або продовженню відповідної компенсації.

У ст.2 Директиви 2010/18 передбачено, що держави-члени повинні самі запроваджувати ефективні, пропорційні та стримуючі *санкції* за порушення норм, передбачених Директивою.

1. Порушення прав, пов'язаних із відпусткою по догляду за дитиною, тягне за собою декілька санкцій, які істотно не відрізняються серед держав-членів. Вони можуть включати компенсацію збитків, а у випадку звільнення, спричиненого зверненням за або виходом у відпустку, чи реалізація певних прав, пов'язаних із цим, право повернення на роботу та/або виплати компенсації у випадку звільнення, як наслідок кваліфікації звільнення як незаконного.

2. Проте, зокрема, в Греції, санкцією в принципі є відновлення порушеного права, а неправомірне звільнення вважається таким, що не мало місця, працівник відновлює свій статус та має право на безперервну оплату.

3. Взаємозв'язок між відпусткою по догляду за дитиною та принципом гендерної рівності також має значення для мети санкцій. В цьому контексті, зокрема, у Фінляндії компенсація збитків за порушення прав, пов'язаних із відпусткою по догляду за дитиною, не має верхньої межі, це саме стосується компенсації за звільнення, яка є більш високою, оскільки воно кваліфікується як неправомірне та дискримінаційне звільнення (Франція, Польща або Португалія). У цьому зв'язку, штрафи, які застосовуються до працедавця, є штрафами за дискримінаційне ставлення. Також порушення положень, пов'язаних із відпусткою по догляду за дитиною, можуть стати підставою для застосування штрафів, а в таких країнах як Бельгія, відмова у наданні відпустки з боку працедавця розглядається як кримінальний злочин. В Італії в якості санкції може бути застосовано позбавлення компанії можливості державного фінансування або інших видів соціальної підтримки на підставі дискримінаційної практики, пов'язаних з відпусткою по догляду за дитиною.

4. Щодо природи санкцій, запроваджених на національному рівні, то такі санкції є загалом стримуючими та пропорційними. Незважаючи на це, в деяких країнах значення штрафів є незначним (наприклад, Румунія). Також, звертає увагу той факт, що проблема полягає не в самих санкціях, проте в побоюванні працівників звертатися за захистом за порушення своїх прав.

Таким чином, можна зробити наступні висновки про стан імплементації Директиви 2010/18 в державах-членах Європейського Союзу:

1. Не дивлячись на численні відмінності, положення національного законодавства держав-членів ЄС щодо батьківських відпусток відповідають мінімальним вимогам, встановленим Директивою. Більш того, положення національного законодавства досить часто встановлюють більш сприятливі

умови, порівняно з положеннями Директиви: зокрема, щодо тривалості відпустки по догляду за дитиною, оплати та компенсації, передбаченої для відпустки; умов надання такої відпустки, головним чином завдяки послідовним відпусткам; індивідуалізації та принципу неможливості передачі відпустки по догляду за дитиною; права на відпустку по догляду за дитиною; спеціальних положень для дітей-інвалідів або дітей із серйозними хронічними захворюваннями; а також інших відпусток та особливостей організації робочого часу з метою догляду за іншими родичами.

2. Щодо головних проблем національної імплементації положень стосовно відпустки по догляду за дитиною та іншими родичами, можна виділити дві головні:

- Відсутність чіткості та прозорості національного законодавства в деяких країнах стосовно співвідношення різних видів відпусток, спрямованих на узгодження батьківських і професійних обов'язків для працюючих батьків. Як зазначалося вище, всі країни передбачають декілька видів відпусток, що можуть стосуватися вагітності, пологів, відпустки батька, відпустки по догляду за дитиною, усиновлення та інші відпуски, а також право на відгул у зв'язку з сімейними обставинами та спеціальну організацію робочого часу, включаючи неповний робочий день.

- Друга проблема лежить в економічній площині. Зважаючи на те, що традиційне сприйняття соціальних ролей чоловіка і жінки зберігається, обов'язки щодо догляду за дитиною покладаються переважно на жінок. Тому проблема про оплату або компенсацію за відпустки є ключовим фактором практичного застосування (і більш рівного спільного використання) відпусток та організації робочого часу задля сприяння узгодженню між професійним та сімейним життям.

Список використаної літератури:

1. Consolidated Versions of the Treaty on the European Union and of the Treaty on the Functioning of the European Union. // Official Journal of the European Union. – 26 October 2012. – С 326. – 412 p.
2. Council Directive 2010/18/EU implementing the revised Framework Agreement on parental leave concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/EC. // Official Journal. – L 68. – 18.03.2010. – P. 0013 – 0020.
3. Закон України «Про ратифікацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони» № 1678-VII від 16 вересня 2014 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 40. – Ст. 2021.
4. National Transposition Measures Communicated by the Member States concerning Council Directive 2010/18/EU of 8 March 2010 implementing the revised Framework Agreement on parental leave concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/EC (Text with EEA relevance) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/NIM/?uri=CELEX:32010L0018>.
5. European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality. The Implementation of Parental Leave Directive 2010/18 in 33 European Countries. / European Network of Legal Experts in the field of Gender Equality. – Luxembourg: Publication Office of the European Union, 2014. – 284 p.
6. European Institute for Gender Equality. Reconciliation of Work and Family Life as a Condition of Equal Participation in the Labour Market: Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the area F: Women and the Economy. / European Institute for Gender Equality. – Luxembourg: Publications Office of the European Union. – 2013. – 98 p.
7. Maternity, paternity and parental leave: Data related to duration and

compensation rates in the European Union: Study for the FEMM Committee. – European Union, Brussels. – 2015. – 147 p.

8. Judgment of the Court (First Chamber) of 16 September 2010. Zoi Chatzi v Ypourgos Oikonomikon. Reference for a preliminary ruling: Dioikitiko Efeteio Thessalonikis - Greece. Case C-149/10. [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=82932&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=678467>.

9. Judgment of the Court (First Chamber) of 22 April 2010. Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols v Land Tirol. Reference for a preliminary ruling: Landesgericht Innsbruck - Austria. Case C-486/08 [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf;jsessionid=9ea7d0f130d6d0de964a9a4d49d7a5648f82608b9b73.e34KaxiLc3eQc40LaxqMbN4Pax4Se0?text=&docid=79661&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=678121>

Анотація. У статті розглянуто практику держав-членів ЄС щодо імплементації положень Директиви 2010/18 про відпустки по догляду за дитиною у своєму внутрішньому законодавстві. Окрему увагу приділено проблемам, з якими стикаються національні правозастосовчі органи в процесі імплементації.

Ключові слова: Європейський Союз, держави-члени, угода про асоціацію, відпустка по догляду за дитиною, відповідність, імплементація.

Annotation. The article considers EU Member States national implementing measures concerning Council Directive 2010/19/EU on parental leave. Special focus is made on major problems regarding national legislation compliance with the provisions of the Directive and its application.

Keywords: European Union, Member States, Association Agreement, parental leave, compliance, implementation.

Аннотация. В статье рассмотрена практика государств-членов ЕС относительно имплементации положений Директивы 2010/18 об отпусках по уходу за ребенком в своем внутреннем законодательстве. Отдельное внимание уделяется проблемам, с которыми сталкиваются национальные правоприменительные органы в процессе имплементации.

Ключовые слова: Европейский Союз, государства-члены, соглашение об ассоциации, отпуск по уходу за ребенком, соответствие, имплементация.