



Кучма Ольга Леонідівна,

доктор юридичних наук, доцент

(Київський національний університет

імені Тараса Шевченка, м. Київ)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2206-3286>

НАДАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ВІДПУСТОК ПРАЦІВНИКАМ ІЗ СІМЕЙНИМИ ОBOB'ЯЗКАМИ ЯК ЗАСІБ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ

У статті досліджено проблемні питання, які виникають з приводу надання соціальної відпустки, передбаченої статтею 19 Закону України «Про відпустки». Звернено увагу на різні позиції державних органів у сфері трудових відносин щодо набуття права на згадану відпустку матер'ю чи батьком за період перебування цього працівника у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Наголошено на тому, що чинне законодавство вже не пов'язує право працівника на цю відпустку із фактом його праці. Висвітлено низку питань, які потребують уточнення на нормативному рівні. Також запропоновані зміни до Закону України «Про відпустки».

Ключові слова: соціальна відпустка, працівник із сімейними обов'язками, гендерна рівність у трудових відносинах, декретна відпустка.

Постановка проблеми. Конституцією України гарантоване право на відпочинок. Одним з різновидів відпочинку є відпустка. Серед відпусток є соціальні відпустки для працівників із сімейними обов'язками. З метою дотримання гендерної рівності у трудових відносинах минулого року внесені зміни до трудового законодавства, якими передбачено рівні права батька і матері в тому числі на відпустку по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та щорічну оплачувану відпустку, передбачену статтею 19 Закону України «Про відпустки».

Дотримання рівного підходу до права на соціальні відпустки батька і матері як працівників із сімейними обов'язками є позитивним зрушенням у реформуванні трудових відносин у зазначеній сфері. Проте проблемою змін у законодавстві стає фрагментарний підхід до змін та нерозроблений механізм реалізації цих норм. Адже для дієвості правової норми необхідно не тільки її закріплення у законі, але і закріплення на нормативному рівні механізм реалізації такого права із встановленням запобіжників від зловживання правом як працівником, так і роботодавцем.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У науковій літературі проведено багато досліджень щодо питань соціального захисту сімей з дітьми, механізму реалізації права на відпочинок, поняття соціальної відпустки та мети її надання.

Так, М.І. Іншин у праці «Зміст механізму реалізації права працівників на відпочинок» наголошує на тому, що для права на відпочинок актуальною є функція забезпечення існування трудових, а також і сімейних відносин, оскільки наявність відпочинку є необхідною умовою для того, щоб поведінка роботодавця була правомірною та для того, щоб особи могли повною мірою реалізовувати свої права на спілкування один з одним та догляду за дитиною та організації відпочинку для дітей [1, с. 10]. Також М.І. Іншин звертає увагу на те,

що обов'язковим елементом права на відпочинок є правосвідомість, тобто до функцій правосвідомості можна віднести збільшення швидкості реалізації права на відпочинок, а також і підвищення рівня ймовірності безперешкодної реалізації. Саме від правосвідомості буде залежати чи відбувається зловживання правом, чи правильно воно розуміється [1, с. 10].

П.М. Корнева у праці «Соціальні відпустки в Україні: актуальні питання» слушно зауважує, що політика батьківських відпусток є дієвим важелем впливу на гендерні стереотипи, що існують у суспільстві. Грамотна політика законодавця щодо розподілу часу відпустки по догляду за дитиною між батьками дасть можливість виключити жінку з категорії єдиного привілейованого суб'єкта у трудовому законодавстві, чий гарантії та пільги лякають потенційного роботодавця у разі працевлаштування [2, с. 138].

Л.В. Корольчук у праці «Право на соціальні відпустки: науково-теоретичний аспект» визначає право на соціальну відпустку як встановлену законом можливість працівників із сімейними обов'язками отримувати додаткові відпустки соціального характеру, що надаються працівникам із сімейними обов'язками з метою належного їх виконання, а також відпочинку, відновлення фізичних, морально-психологічних та інтелектуальних затрат на виконання трудового договору відповідно та у порядку, передбаченому законом [3, с. 89].

О.Л. Кучма та Л.М. Сіньова у доробку «Допомоги як вид соціального забезпечення за законодавством України» звертають увагу на те, що реалізація основних завдань України як соціальної держави можлива шляхом забезпечення соціальної спрямованості економіки [4, с. 130].

Також на цьому наголошує В.О. Латишева у праці «Соціальні відпустки як важливий чинник соціальної держави», звертаючи увагу на те, що надання соціальних відпусток є певним соціальним захистом і засобом

заохочення працівників до реалізації батьківських і сімейних функцій, а також одним із елементів державного піклування про здоров'я працівників шляхом надання відпустки з тимчасової непрацездатності й з інших поважних причин [5, с. 104].

О.П. Рудницька у праці «Правове регулювання соціальних відпусток: зарубіжний досвід» звертає увагу на те, що у низці європейських країн є соціальні відпустки особам, що мають дітей (Paternal leave). Батьки дитини самостійно визначають, хто з подружжя буде використовувати таку відпустку [6, с. 157].

С.М. Черноус у юридичній енциклопедії «Право соціального забезпечення» надає визначення соціальної відпустки як періоду тимчасового вивільнення працівника від роботи, що надається роботодавцем за наявності підстав, визначених законодавством про працю, у зв'язку з народженням дітей та/чи для виконання батьківських обов'язків зі збереженням місця роботи та у визначених випадках заробітної плати [7, с. 739]. На думку С.М. Черноус, аналіз закону дає підстави констатувати, що законодавець метою надання соціальних відпусток визнає народження дитини, догляд за дитиною та виконання інших батьківських обов'язків [7, с. 740].

Також С.М. Черноус у праці «Генеза правового регулювання відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку» наголошує, що основною метою надання відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку є саме догляд (тобто пильнування, турбота, піклування, дбання) за малолітньою дитиною до трьох років, яка через свій вік та розвиток не здатна самостійно дбати про себе [8, с. 61].

Оскільки постійно здійснюється реформування законодавства, то, незважаючи на значну кількість наукових доробок у досліджуваній царині, є потреба у нових наукових пошуках.

Метою цієї статті є висвітлення проблем практики застосування трудового законодавства з огляду на зміни, які зривали батька та матір як працівників із сімейними обов'язками в праві на відпустку, передбачену статтею 19 Закону України «Про відпустки», та надання пропозицій у частині вдосконалення законодавства.

Виклад основного матеріалу. До змін, які були внесені 15.04.2021 року, трудове законодавство (ст. 19 Закону України «Про відпустки», далі – ст. 19 Закону № 504, ст. 182 прим. 1 Кодексу законів про працю України) визначало право на щорічну додаткову оплачувану відпустку тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів жінці, яка працює і 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 І групи, одинокій матері, батьку дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І 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 І групи, чи одному із прийомних батьків [9]. Компетентні органи тлумачили, що для набуття права на цю соціальну відпустку у певному році необхідні умови: наявність дітей відповідного віку у цьому році та наявність хоч одного дня, коли жінка працює (а не тільки перебуває у трудових відносинах).

15.04.2021 року внесені зміни до згаданих статей, і на сьогодні вже така відпустка надається одному з батьків, які мають двох або більше дітей віком до 15 років...

У зв'язку з чим на практиці виникає низка запитань щодо реалізації норм законодавства у новій редакції,

наприклад, чи матиме право працівниця (мати двох дітей віком до 15 років), яка з 2019 по 2022 роки перебувала у соціальній відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, на соціальну відпустку, передбачену ст. 19 Закону № 504, тривалістю 20 календарних днів (10 днів за 2021 рік та 10 днів за 2022 рік), чи матиме право тільки на відпустку 10 календарних днів за 2022 рік у разі факту праці хоч одного дня у 2022 році? У згаданій нормі законодавства прямо не зазначена вимога про факт праці для права на таку соціальну відпустку, але якщо факт праці взагалі виключити як умову, то, наприклад, працівниця, яка років 10 (після 2021 року) буде перебувати у відпустках по догляду за дітьми до досягнення ними 3-річного віку, матиме право на 100 календарних днів додаткової відпустки, чи, звільняючись в останній день «декретної» відпустки, матиме право на грошову компенсацію 100 днів невикористаної соціальної відпустки.

Міністерство економіки України та Держпраці мають протилежні позиції із зазначеного питання. Так, Мінекономіки роз'яснює, що «...законодавством про працю не передбачено надання двох соціальних відпусток, що надаються для виховання дітей, одночасно за один і той же самий період». Таким чином, на нашу думку, під час перебування у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку право на відпустку відповідно до статті 19 Закону № 504 у працівника не виникає... [10]. Натомість, Держпраці роз'яснює, що «...з 09.05.2021 право на додаткову соціальну відпустку, передбачену статтею 19 Закону, має один з батьків незалежно від того працюють вони чи перебувають у відпустці. Водночас надання зазначеної відпустки матері, яка має двох або більше дітей віком до 15 років, під час перебування у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, без переривання такої відпустки законодавством про працю не передбачено...» [11].

Щодо того чи виникає у батька право на відпустку, передбачену ст. 19 Закону № 504, за роки, коли мати перебувала у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, то Мінекономіки і Держпраці одностайні у тому, що під час перебування матері у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку батько, який має двох або більше дітей віком до 15 років, має право на додаткову соціальну відпустку, передбачену статтею 19 Закону, з моменту набуття чинності зазначеної норми [10; 11].

Зважаючи на те, що є різні тлумачення щодо факту наявності права матері на відпустку, передбачену ст. 19 Закону № 504, за повні роки перебування її у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, є необхідність нормативного визначення цього. Адже у випадку якщо батько не скористався цією відпусткою за такі роки чи жінка є одинокою матір'ю, то у роботодавця матері постане питання щодо правомірності надання соціальної відпустки чи виплати компенсації за невикористану відпустку за такі роки у разі звільнення працівниці.

З огляду на те, що в науці метою обох соціальних відпусток визначають піклування про дитину, і жінці декретна відпустка була надана саме з такою метою, то чи має право жінка на ще одну соціальну відпустку за той самий період з такою самою метою, яку використовує пізніше, після завершення декретної відпустки, чи «вийде з декрету», на час перебування у оплачуваній соціальній відпустці, чи отримає грошову компенсацію у разі звільнення.

Для вирішення цього питання варто звернути увагу на те, чи досягається мета цих соціальних відпусток у законодавстві. До внесення змін прослідковувався зв'язок між фактом праці матері та правом на соціальну відпустку, тому за повні роки перебування матері «у декреті» вона не мала права на соціальну відпустку як мати двох дітей віком до 15 років. На сьогодні у законодавстві відсутній зв'язок між фактом праці матері та її правом на соціальну відпустку, тому їй досить бути в трудових відносинах і щоб батько дітей не використав права на цю соціальну відпустку за цей самий період та не отримав грошової компенсації у разі його звільнення в цей період.

Тому в цій частині, щоб мета і законодавство відповідали повною мірою один одному, необхідно змінювати або законодавство, або мету.

Також невирішеним на нормативному рівні залишається питання доведення права на цю соціальну відпустку. Оскільки вона надається одному з батьків, то логічно, що той з батьків, який вирішив реалізувати право на соціальну відпустку, має надати своєму роботодавцю підтверджуючий документ, що інший з батьків на використав цього права за цей самий період.

Законодавством не визначено конкретного переліку документів, що підтверджують, що один з батьків не скористався правом на додаткову соціальну відпустку. Тому роботодавцю може бути надано будь-який документ, у якому з достатньою достовірністю підтверджується, що іншому з батьків у поточному році не надавалася така соціальна відпустка. Але якщо один з батьків у поточному році змінював місце роботи, то він тоді має надати відповідні довідки не тільки з нинішнього місця роботи, але і з колишньої (колишніх) роботи, де він працював у поточному році.

Також невирішеним на сьогодні є питання: як бути у ситуації, коли мати двох дітей одна, а батьки у дітей різні (чи навпаки) і інший з батьків має іншу сім'ю, в якій є інші діти. Чи матиме право на соціальну відпустку мати, якщо батько однієї дитини надасть довідку, що він не використав такої відпустки, а батько іншої дитини надасть довідку, що використав?

Така соціальна відпустка є оплачуваною та у разі звільнення працівника підлягає виплаті грошовою компенсацією. У зв'язку з чим є питання, якщо мати і батько дітей не використали відпустки за минулий рік, при цьому один з батьків звільняється, чи може роботодавець відмовити у виплаті компенсації за невикористану «дитячу» відпустку у разі звільнення, мотивуючи тим, що відпустка покликана дати можливість побути з дитиною, а не заробити на ній, тому хай інший з батьків бере відпустку і відпочиває з дитиною, оскільки з минулого року батько і мати мають рівні права на цю відпустку.

Закон України «Про відпустки» передбачає можливість працівника отримати компенсацію за невикористані

стані дні такої відпустки незалежно від того має можливість інший з батьків використати цю відпустку чи ні, тобто у разі написання заяви на звільнення працівник має вказати про бажання отримання ним грошової компенсації, якщо цього в заяві не буде, роботодавець це може розцінити як те, що право на цю відпустку буде реалізоване іншим з батьків.

На сьогодні законодавець надає право батькам вирішувати, як розпорядитися правом на цю відпустку, кому її брати чи отримати компенсацію під час звільнення. Якщо між батьками немає згоди у цьому питанні, то один з батьків може без згоди іншого отримати відпустку чи грошову компенсацію під час звільнення, адже згода іншого з батьків не потрібна, потрібна лише довідка з його місця роботи, про що теж немає прямої вказівки в законодавстві, тому роботодавець може і без отримання такої довідки надати відпустку чи виплатити грошову компенсацію у разі звільнення.

Також на сьогодні повинні однаково враховувати як роботодавець матері, так і роботодавець батька інформацію про працівника із сімейними обов'язками у разі формування бюджету фонду оплати праці та обліку працівників, які мають право на соціальну відпустку, оскільки невідомо, чи тато або мама вирішить скористатися такою відпусткою.

У цій роботі наведено лише деякі питання, які на сьогодні постають перед працівниками із сімейними обов'язками та їх роботодавцями з приводу реалізації права на соціальну відпустку відповідно до ст. 19 Закону № 504, але і вони вказують на необхідність якіснішого врегулювання таких відносин у нормативно-правових актах.

Висновки. Встановлення рівних прав батьку і матері в частині реалізації права на відпустку, передбачену ст. 19 Закону № 504, є позитивним кроком у реформуванні трудового законодавства. Та для того, щоб надання цієї соціальної відпустки стало дієвим засобом соціального захисту, а не покаранням для працівників та їхніх роботодавців, необхідно удосконалити чинне законодавство, зокрема, шляхом затвердження Кабінетом Міністрів України порядку реалізації права на відпустку, передбачену ст. 19 Закону № 504.

Щоб зменшити ризик зловживань одним із батьків правом на цю відпустку, доречно у Законі України «Про відпустки» передбачити згоду одного з батьків, який має право на цю відпустку, на те, щоб інший з батьків її отримав чи отримав грошову компенсацію у разі звільнення. У разі ненадання згоди одним із батьків на реалізацію іншим цього права така відпустка розподіляється між батьками у рівних частках.

Питання, як врегулювати ситуації у разі, якщо діти виховуються у різних сім'ях, а також у разі, якщо місцезнаходження одного з батьків невідоме, потребує додаткових досліджень.

Список використаних джерел

1. Іншин М.І. Зміст механізму реалізації права працівників на відпочинок. *Соціальне право*. 2019. № 3. С. 8–11. URL: [file:///C:/Users/Kuchma_ol/Downloads/254-Article%20Text-420-1-10-20200328%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Kuchma_ol/Downloads/254-Article%20Text-420-1-10-20200328%20(1).pdf) (дата звернення: 20.11.2022).
2. Корнева П.М. Соціальні відпустки в Україні: актуальні питання. *Право і суспільство*. 2020. № 4. С. 133–139. URL: http://pravoisuspilstvo.org.ua/archive/2020/4_2020/21.pdf (дата звернення: 20.11.2022).
3. Корольчук Л. Право на соціальні відпустки: науково-теоретичний аспект. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 9. С. 85–90. URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2018/9/17.pdf> (дата звернення: 20.11.2022).
4. Кучма О.Л., Сінцова Л.М. Допомоги як вид соціального забезпечення за законодавством України : монографія. Київ : ФОП Маслаков, 2018. 252 с.
5. Латишева В.О. Соціальні відпустки як важливий чинник соціальної держави. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2020. Вип. 1. С. 101–105. URL: <http://nvppp.in.ua/vip/2020/1/20.pdf> (дата звернення: 20.11.2022).

6. Рудницька О.П. Правове регулювання соціальних відпусток: зарубіжний досвід. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2018. № 6. С. 154–158. URL: <http://eprints.zu.edu.ua/27913/1/41.pdf> (дата звернення: 20.11.2022).
7. Велика українська юридична енциклопедія. Право соціального забезпечення / М.І. Іншин та ін. Київ : Видавництво «Людмила», 2020. 912 с.
8. Черноус С.М. Генеза правового регулювання відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2017. № 47. Том 2. С. 58–62. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/>
9. Про відпустки : Закон України від 15 листопада 1996 р. № 504. / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#n258> (дата звернення: 20.11.2022).
10. Про надання роз'яснення : Лист від 24.05.2022 р. №1-01/2015. / Міністерство економіки України.
11. Про розгляд листа : Лист від 31.05.2022 р. № 1-01/2065. / Державна служба України з питань праці.

References

1. Inshyn, M.I. (2019). Zmist mekhanizmu realizatsiyi prava pratsivnykiv na vidpochynok. *Sotsial'ne pravo* [The content of the mechanism for the implementation of the right of workers to rest. Social law]. № 3. S. 8–11. Retrieved from: [file:///C:/Users/Kuchma_ol/Downloads/254-Article%20Text-420-1-10-20200328%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Kuchma_ol/Downloads/254-Article%20Text-420-1-10-20200328%20(1).pdf) [in Ukrainian].
2. Kornieva, P.M. (2020). Sotsial'ni vidpustky v Ukrayini: aktual'ni pytannya. *Pravo i suspil'stvo* [Social leaves in Ukraine: current issues. Law and society]. № 4. S. 133–139. Retrieved from: http://pravoisuspilstvo.org.ua/archive/2020/4_2020/21.pdf [in Ukrainian].
3. Korolchuk, L. (2018). Pravo na sotsial'ni vidpustky: nauково-teoretychnyy aspekt. *Pidpryyemnytstvo, hospodarstvo i pravo* [The right to social leaves: a scientific and theoretical aspect. Entrepreneurship, economy and law]. № 9. S. 85–90. Retrieved from: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2018/9/17.pdf> [in Ukrainian].
4. Kuchma, O.L., Sinova, L.M. (2018). *Dopomohy yak vyd sotsial'noho zabezpechennya za zakonodavstvom Ukrayiny: monohrafiya* [Benefits as a type of social security under the legislation of Ukraine: monograph]. 252 s. [in Ukrainian].
5. Latysheva, V.O. (2020). Sotsial'ni vidpustky yak vazhlyvyi chynnnyk sotsial'noyi derzhavy. *Naukovyy visnyk publichnoho ta pryvatnoho prava* [Social leave as an important factor of the welfare state. Scientific bulletin of public and private law]. V. 1. S. 101–105. Retrieved from: <http://nvppp.in.ua/vip/2020/1/20.pdf> [in Ukrainian].
6. Rudnytska, O.P. (2018). Pravove rehulyuvannya sotsial'nykh vidpustok: zarubizhnyy dosvid. *Yurydychnyy naukovyy elektronnyy zhurnal* [Legal regulation of social leaves: foreign experience. Legal scientific e-journal]. № 6. S. 154–158. Retrieved from: <http://nvppp.in.ua/vip/2020/1/20.pdf> [in Ukrainian].
7. Velyka ukraiyins'ka yurydychna entsyklopediya. Pravo sotsial'noho zabezpechennya. (2020). Vydavnytstvo «Lyudmyla» [Great Ukrainian Legal Encyclopedia. The right to social security. “Liudmyla” Publishing House]. 912 s. [in Ukrainian].
8. Chernous, S.M. (2017). Henezа pravovoho rehulyuvannya vidpustky dlya dohlyadu za dytnoyu do dosyahnennya neyu tryrichnoho viku. *Naukovyy visnyk Uzhhorods'koho natsional'noho universytetu. Seriya «Pravo»* [The genesis of the legal regulation of leave to care for a child before the child reaches the age of three. Scientific Bulletin of Uzhhorod National University. The series “Law”]. № 47. T. 2. S. 58–62. Retrieved from: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/>
9. Pro vidpustky: Zakon. [On leaves: Law]. № 504. §19. (1996). Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#n258> [in Ukrainian].
10. Ministry of Economy of Ukraine. (2022). Pro nadannya roz'yasnennya. *Lyst* [On leaves. Law. Letter]. № 1-01/2015 [in Ukrainian].
11. State Labour Service of Ukraine. (2022). Pro rozhlyad lysta. *Lyst*. [About the consideration of the letter: Letter]. № 1-01/2065 [in Ukrainian].

Kuchma OIha,

Doctor of Law, Associate Professor

(Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2206-3286>

PROVISION OF SOCIAL LEAVES TO EMPLOYEES WITH FAMILY RESPONSIBILITIES AS A MEAN OF SOCIAL PROTECTION

The article examines problematic issues that arise in connection with the provision of social leave enshrined in Article 19 of the Law of Ukraine “On Leave”. Attention has been drawn to the various positions of state bodies in the field of labor relations regarding the acquisition of the right to the mentioned leave by the mother or father during the period of this employee's stay on parental leave until the child reaches the age of three. Given that in science, the purpose of both social leaves is to care for the child, and the woman was given maternity leave for this purpose, does the woman have the right to another social leave for the same period with the same purpose, which she will use later, after the end of maternity leave, will she receive monetary compensation upon dismissal.

To solve this issue, it is worth paying attention to whether the purpose of these social leave is achieved in the legislation. Before the changes were made, the connection between the fact of the mother's work and the right to social leave was followed, therefore, during the full years of the mother's stay “on maternity leave”, she did not have the right to social leave, as a mother of two children under the age of 15. Currently, there is no connection in the legislation between the fact of the mother's work and her right to social leave, so it is enough for her to be in employment and for the father of the children not to use the right to this social leave during the same period and not to receive monetary compensation in the event of his dismissal during this period.

Establishing equal rights for fathers and mothers in terms of exercising the right to leave, provided for in Article 19 of Law No. 504, is a positive step in reforming labor legislation. But in order for the provision of this social leave to become an effective means of social protection, it is necessary to improve the current legislation, in particular; to improve the procedure for exercising the right to leave in particular; through approval by the Cabinet of Ministers of Ukraine of the procedure for exercising the right to leave provided for in Article 19 of Law No. 504.

In order to reduce the risk of abuse of the right to this leave by one of the parents, it is appropriate in the Law of Ukraine "On Leave" to provide for the consent of one of the parents who has the right to this leave for the other parent to receive it or to receive monetary compensation in the event of dismissal. If one of the parents does not give consent for the other to exercise this right, this leave is divided between the parents into equal shares.

The question of how to resolve situations in the event that children are brought up in different families, as well as in the event that the location of one of the parents is unknown, requires additional research.

Key words: *social leave, an employee with family responsibilities, gender equality in labor relations, maternity leave.*

Надіслано до редколегії 06.11.2022