

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32782/TNU-2707-0581/2025.4/12>

Бурка А.В.

Чернівецький Національний університет імені Юрія Федьковича

ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ ЗАКОНОДАВСТВА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ ЩОДО ПОРЯДКУ, УМОВ НАДАННЯ ВІДПУСТКИ У ЗВ'ЯЗКУ З ВАГІТНІСТЮ ТА ПОЛОГАМИ

У статті здійснено правовий аналіз базового законодавства Європейського Союзу та особливостей національно-правового регулювання порядку надання, тривалості відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами у країнах-членах ЄС, а саме в Австрії, Німеччині, Бельгії, Данії, Ірландії, Франції.

Законодавство Європейського Союзу (далі ЄС), що гарантує право на відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами є життєво важливим компонентом соціальної політики, яка відображає зобов'язання регіону щодо гендерної рівності, трудових прав та підтримки сім'ї. Протягом багатьох років ці правила розвивалися, адаптуючись до змін у суспільних нормах та економічних потребах.

Основу законодавства у досліджуваній сфері становлять: Конвенція МОП про охорону материнства № 183 від 2000 року, супровідна до неї Рекомендація № 191; Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156 від 1981 року; Директива Ради 92/85/ЄЕС від 19 жовтня 1992 року про запровадження заходів для заохочення покращення безпеки та гігієни праці вагітних працівниць та працівниць, які нещодавно народили або годують грудьми (десята окрема Директива у значенні статті 16 (1) Директиви 89/391/ЄЕС); Директива (ЄС) 2019/1158 Європейського Парламенту та Ради від 20 червня 2019 року про баланс між роботою та особистим життям батьків та опікунів та про скасування Директиви Ради 2010/18/ЄС.

Зазначено, що право на відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами закріплюється у міжнародно-правових актах на рівні національних законодавств, відповідно кожна країна має свої особливості щодо оплачуваності, тривалості, процедури оформлення відпустки.

Зроблено висновок, що відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами є важливою перевагою для молодих батьків та стратегічним активом для підприємств. Впровадження комплексної політики як на рівні національного законодавства, так і на рівні компанії/роботодавця (додаткові гарантії) можуть сприяти створенню сприятливого робочого середовища, яке покращує добробут та продуктивність працівників. Надання декретної відпустки може значно покращити показники утримання працівників, оскільки працівники з більшою ймовірністю повернуться до роботи після відпустки, якщо відчуватимуть підтримку з боку роботодавця.

Ключові слова: материнство, відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами, законодавство Європейського Союзу, захист трудових прав працівників, соціальна відпустка.

Постановка проблеми. Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами – це право, яке дозволяє матерям доглядати за своїми новонародженими протягом останніх тижнів вагітності та в перші дні життя. Законодавство про материнство, яке

часто розглядається як фундаментальне право людини, служить подвійній меті: воно не лише підтримує матерів протягом значного періоду їхнього життя, але й сприяє досягненню ширших соціальних та економічних цілей; ці цілі охо-

плюють сприяння участі жінок у робочій силі, вирішення проблеми гендерної нерівності та забезпечення благополуччя дітей [1].

Дослідження виявили численні переваги відпустки після народження дитини, включаючи міцніший зв'язок між матір'ю та дитиною, зниження рівня дитячої смертності та загальне покращення психічного здоров'я після пологів.

Право на відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами закріплюється у міжнародно-правових актах та на рівні національних законодавств, відповідно кожна країна має свої особливості щодо оплачуваності, тривалості, процедури оформлення відпустки. У багатьох країнах цей вид відпустки доступний біологічним матерям та тим, хто усиновлює або виховує дітей. Також часто існують критерії, яким вагітна працівниця повинна відповідати, щоб мати право на законну відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами. Остані можуть включати: тривалість безперервного страхового стажу працівника у роботодавця; внесок працівника до певних державних фондів (національного соціального страхування); наявність батька чи особи, які здійснюють догляд за дитиною та можуть мати право на оплачувану відпустку у зв'язку з народженням дитини або відпустку у зв'язку з народженням дитини замість або на додаток до материнської відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами.

Законодавство Європейського Союзу (далі ЄС), що гарантує право на відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами є життєво важливим компонентом соціальної політики, яка відображає зобов'язання регіону щодо гендерної рівності, трудових прав та підтримки сім'ї. Протягом багатьох років ці правила розвивалися, адаптуючись до змін у суспільних нормах та економічних потребах [2].

Основу законодавства у досліджуваній сфері становлять: Конвенція МОП про охорону материнства № 183 від 2000 року, супровідна до неї Рекомендація № 191; Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156 від 1981 року; Директива Ради 92/85/ЄЕС від 19 жовтня 1992 року про запровадження заходів для заохочення покращення безпеки та гігієни праці вагітних працівниць та працівниць, які нещодавно народили або годують грудьми (десята окрема Директива у значенні статті 16 (1) Директиви 89/391/ЄЕС); Директива (ЄС) 2019/1158 Європейського Парламенту та Ради від 20 червня 2019 року про баланс між роботою та особистим життям батьків та опікунів та про скасування Директиви Ради 2010/18/ЄС.

Як найсучасніший стандарт з цього питання, Конвенція № 183 встановлює контрольний показник щонайменше 14 тижнів оплачуваної відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами у розмірі двох третин попереднього заробітку, що фінансується за рахунок соціального захисту [3].

Директива Ради 92/85/ЄЕС від 19 жовтня 1992 року передбачає «право на безперервну відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю щонайменше 14 тижнів, що розподіляється до та/або після пологів відповідно до національного законодавства та/або практики. Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами повинна включати обов'язкову відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю щонайменше два тижні, виділену до та/або після пологів відповідно до національного законодавства та/або практики» [4].

Директива (ЄС) 2019/1158 Європейського Парламенту та Ради від 20 червня 2019 року встановлює, що: «батьки або, де та наскільки це визнано національним законодавством, еквівалентні їм інші особи, мали право на відпустку у зв'язку з народженням дитини тривалістю 10 робочих днів, яка має бути використана з нагоди народження дитини працівника. Кожен працівник мав індивідуальне право на відпустку у зв'язку з утриманням дитини тривалістю чотири місяці, яку слід використовувати до досягнення дитиною певного віку, який визначається кожною державою-членом або колективним договором [5].

Резолюція МОП 2024 року щодо гідної праці та економіки догляду закликає держави-члени МОП забезпечити належне реагування на потреби всіх працівників, які мають обов'язки з догляду, шляхом комплексної політики захисту вагітних та пологів, включаючи відпустку у зв'язку з народженням дитини, батьківську відпустку та довгострокову відпустку з догляду. Для досягнення цієї мети важливі розробка політики та належне фінансування [6].

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

В українській науковій площині трудового права, права соціального захисту загалом представлені дослідження зарубіжного досвіду надання допомоги у зв'язку з вагітністю і пологами; правового регулювання призначення та виплати допомоги у зв'язку з вагітністю і пологами в Україні; проблем правового регулювання та реалізації права на державну допомогу по вагітності і пологах; соціальних відпусток в тому числі відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами; охорони праці вагітних жінок, особливостей надання відпусток у період во-

енного стану, соціального захисту вагітних жінок. Дослідженням вище зазначених питань у свій час займалися: В.В. Андріїв, К.В. Бориченко, М.М. Капленко, П.М. Корнева, А.О. Міллер, Н.В. Мірошин, А. Попорвич, О.П. Рудницька, С.М. Сахринь, Г.В. Татаренко, Л.М. Тимченко. Проте відсутні дослідження зарубіжного законодавства, а саме законодавства ЄС щодо відпусток у зв'язку із вагітністю та пологами, що власне і зумовлює необхідність його здійснення.

Метою статті є правовий аналіз базового законодавства Європейського Союзу та особливостей національно-правового регулювання порядку надання, тривалості відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами у країнах-членах (ЄС).

Виклад основного матеріалу. Відповідно до австрійського Закону «Про відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами» відпустка поділяється на дві частини: обов'язковий період під назвою «Mutterschutz» (відпустка для матері) та необов'язковий «Elternkarenz» (відпустка для вагітних) [7]. Перший період триває протягом 8 тижнів до та після пологів (загалом 16), протягом яких існує повна заборона на роботу матері. У разі кесаревого розтину, передчасних або багатоплідних пологів період після пологів продовжується щонайменше до 12 тижнів. Другий період може тривати до досягнення дитиною двох років. Він є необов'язковим, але водночас законним правом, і тому роботодавець не може відмовити в ньому. Протягом періоду відпустки особа також захищена від звільнення та має право на щомісячну допомогу «Kinderbetreuungsgeld», яка надається двома способами на вибір: перший – це допомога, пов'язана із заробітною платою «Einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld» – виплачується до досягнення дитиною одного року та становить приблизно 80% від заробітної плати матері. Другий – це загальна допомога «Kinderbetreuungsgeldkonto/Pauschal-system», яка не залежить від того, чи працювала особа до народження дитини, чи ні. В останньому випадку виплачується фіксована сума близько 12 000 євро для одного з батьків та 15 000 євро, якщо обоє батьків подають заяву на відпустку (виплати здійснюються протягом мінімального періоду 12 місяців (близько 1000 євро на місяць) або до 28 місяців (близько 430 євро на місяць) [8].

У Німеччині такий вид відпустки триває щонайменше 14 тижнів, 6 до пологів і 8 після; проте «декретна відпустка» (як її ще називають) може бути продовжена до 18 тижнів у разі багатоплідних пологів або ускладнень під час вагітності

з 12 тижнями відпустки після пологів. Перші 6 тижнів є обов'язковими та повинні бути використані одразу після народження дитини. Допомога по догляду за дитиною встановлюється у розмірі 100% від заробітної плати матері за останні 3 місяці роботи протягом усієї відпустки [9].

Згідно з бельгійським законодавством про батьківську відпустку [10], відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами становить 15 тижнів для працівниць та 12 тижнів для самозайнятих матерів (у випадку вагітності двійнею тривалість відпустки збільшується і становить 17 із можливістю продовження до 19 тижнів). Працівниці не можуть працювати протягом семи днів до очікуваної дати пологів або протягом дев'яти тижнів після дня пологів; решта тижнів відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами можуть бути взяті до або після пологів. В той же час відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами не може розпочатися раніше як за шість тижнів (або за вісім тижнів коли має місце багатоплідність) до передбачуваної дати пологів [11].

Відповідно до Закону «Про право на відпустку та допомогу у зв'язку з вагітністю та пологами» тривалість відпустки у Данії становить 18 тижнів, починаючи за 4 тижні до очікуваної дати пологів і закінчуючи 14 тижнями після народження дитини. Перші 2 тижні після народження є обов'язковими. У разі усиновлення, батьківська відпустка може бути надана з дня прийняття рішення про усиновлення і триває 6 тижнів. Така ж тривалість відпустки передбачена і для батьків, які були визнані батьками на підставі угоди про сурогатне материнство [12]. Під час декретної відпустки мати має право на допомогу у розмірі 100% її середньоденної заробітної плати, що надається Данською радою соціального страхування.

Також необхідно зазначити, що до Закону «Про відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами» було внесено зміни, а саме батьки дітей, народжених з 2 серпня 2022 року, мають право на 24 тижні допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами після народження дитини. Спеціальні правила застосовуються для батьків-одинаків або батьків, які не проживають разом [13].

В Ірландії як працівник, ви маєте право взяти 26 тижнів декретної відпустки у випадку вагітності та до 16 тижнів додаткової декретної відпустки. Відпустку потрібно оформити щонайменше на 2 тижні до очікуваних пологів і щонайменше на 4 тижні після народження дитини. Право на такий вид відпустки закріплено у Законі «Про захист

материнства» від 1994 та 2004 років [14]. Якщо дитина народжується мертвою, то право на повну відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами не втрачається.

Загалом, під час перебування у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами або додатковій відпустці особа вважається працевлаштованою. Також законодавство про материнство захищає від незаконного звільнення (матері не можуть бути звільнені з роботи протягом щонайменше 6 місяців після закінчення декретної відпустки).

Особи можуть отримати допомогу по вагітності та пологах від Департаменту соціального захисту, якщо у них достатньо внесків до PRSI. Щомісячна допомога батькам у розмірі 140 євро надається на першу дитину, 140 євро на другу дитину та 148 євро на кожну наступну дитину до 16 років [15].

З 3 липня 2023 року всі права та захист також поширюються і на трансгендерних чоловіків, які вагітні або народили. Для цього вони повинні надати сертифікат про визнання статі відповідно до Закону «Про визнання статі» від 2015 року. А з 20 листопада 2024 року працівниці мають право відкласти свою відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами, якщо їм потрібне постійне лікування серйозного захворювання [16].

У Франції питання відпустки у зв'язку із вагітністю та пологами регулюється Французьким трудовим кодексом (Code du travail) і включає допологову та післяпологову відпустку [17]. Її юридична тривалість варіюється залежно від кількості очікуваних та вже існуючих дітей. Допологова відпустка встановлена на 6 тижнів, але може тривати 8, якщо у матері вже є двоє дітей, до 12 тижнів – у випадку вагітності двома близнюками або 24 тижні – для вагітності трійнею і більше. Післяпологова відпустка триває 10 тижнів, але її можна подовжити до 18 тижнів, якщо у матері вже є двоє дітей, і до 22 тижнів для близнюків. Повернутися до роботи можна і раніше, але потрібно взяти щонайменше вісім тижнів відпустки, шість тижнів після пологів, і два до пологів, щоб отримати належні виплати. Розмір батьківської допомоги дорівнює середній заробітній платі матері за 3 місяці до допологової відпустки.

Щоб отримати право на відпустку у зв'язку з народженням дитини у Франції, необхідно відпрацювати щонайменше 150 годин протягом трьох місяців або 600 годин протягом 12 місяців (неповний робочий день). Якщо особа безробітна, то у неї є можливість подати заявку на декретну відпустку у Франції, але попереднього мають бути припиненні виплати по безробіттю. Роботодавець не може розірвати трудовий контракт з особою у період декретної відпустки [18].

Висновки. Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами є важливою перевагою для молодих батьків та стратегічним активом для підприємств. Впровадження комплексної політики як на рівні національного законодавства, так і на рівні компанії/роботодавця (додаткові гарантії) можуть сприяти створенню сприятливого робочого середовища, яке покращує добробут та продуктивність працівників. Надання декретної відпустки може значно покращити показники утримання працівників, оскільки працівники з більшою ймовірністю повернуться до роботи після відпустки, якщо відчуватимуть підтримку з боку роботодавця. Зберігаючи працівників після декретної відпустки, підприємства можуть зменшити витрати, пов'язані з наймом та навчанням нового персоналу. Надання часу для відновлення та адаптації після пологів також сприяє кращому фізичному та психічному здоров'ю працівників, зменшуючи прогули, пов'язані з проблемами зі здоров'ям. Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами підтримує гендерну рівність на робочому місці, сприяючи більш різноманітній та інклюзивній корпоративній культурі. В свою чергу, гендерна рівність є фундаментальним принципом, що лежить в основі добробуту та прогресу суспільства в усьому світі. Визнаючи важливість досягнення гендерної рівності, уряди різних країн світу запровадили різноманітну політику та нормативні акти, спрямовані на сприяння рівним можливостям для чоловіків і жінок у всіх аспектах життя, включаючи професійну діяльність. Однією з критично важливих сфер, де досягається гендерна рівність, є сфера сімейного благополуччя, зокрема, щодо положень про відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами.

Список літератури:

1. Maternity and paternity at work, Law and practice across the world. *International Labour Organization* : веб-сайт. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf. (дата звернення: 05.09.2025).
2. Hook J. L., Li M., Paek E., Cotter B. National work–family policies and the occupational segregation of women and mothers in European countries, 1999–2016. *Eur Sociol Rev* 2023. 39(2), 280–300.

3. Конвенція про охорону материнства (переглянута в 1952 році) № 103. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_122#Text (дата звернення: 20.09.2025).
4. Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC). *European Union* : веб-сайт. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1992/85/oj/eng> (дата звернення: 08.09.2025).
5. Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU. *European Union* : веб-сайт. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj/eng> (дата звернення: 09.09.2025).
6. Closing the gender gap in paid parental leaves: Better parental leaves for a more caring world of work. *International Labour Organization (ILO)* : веб-сайт. URL: <https://www.ilo.org/publications/closing-gender-gap-paid-parental-leaves-better-parental-leaves-more-caring> (дата звернення: 14.09.2025).
7. Maternity law consolidated: Complete legal provision for maternity protection act. 2024. URL: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008464> (дата звернення: 04.09.2025).
8. Maternity Protection. As an employee, you are entitled to maternity protection, as are apprentices and home workers. URL: <https://www.arbeiterkammer.at/beratung/berufundfamilie/Mutterschutz/Mutterschutz-Regelung.html> (дата звернення: 10.09.2025).
9. Law on the protection of mothers at work, in education and in study. *Das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz* : веб-сайт. URL: www.gesetze-im-internet.de. (дата звернення: 06.09.2025).
10. Work and Social Dialogue. Maternity leave. *Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale* : веб-сайт. URL: <https://emploi.belgique.be/fr/themes/jours-feries-et-conges/conge-de-maternite> (дата звернення: 10.09.2025).
11. Pregnancy and giving birth in Belgium. URL: <https://www.expatica.com/be/healthcare/womens-health/having-a-baby-in-belgium-100241/> (дата звернення: 10.09.2025).
12. Pregnancy and birth: When you become a parent. *The official guide to life in Denmark*: веб-сайт. URL: <https://lifeindenmark.borger.dk/healthcare/pregnancy-and-birth--when-you-become-a-parent> (дата звернення: 10.09.2025).
13. Rostgaard T, Ejrnæs A. Denmark country note. *International Network on Leave Policies & Research* : веб-сайт. URL: <https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/> (дата звернення: 12.09.2025).
14. Bekendtgørelse af lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselsloven)). *Retsinformation* : веб-сайт. URL: <https://www.retsinformation.dk/eli/lt/a/2025/114> (дата звернення: 12.09.2025).
15. Social welfare consolidation act. 2005. *The electronic Irish Statute Book (eISB)* : веб-сайт. URL: <https://www.irishstatutebook.ie/eli/2005/act/26/enacted/en/html> (дата звернення: 14.09.2025).
16. Maternity leave. URL: <https://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment-rights-and-conditions/leave-and-holidays/maternity-leave/> (дата звернення: 18.09.2025).
17. Articles L. 1225-16 to L1225-34, L. 1225-66 to L. 1225-69, D. 1225-4-1, R. 1225-18 and R. 1225-19 of the Labor Code. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/> (дата звернення: 15.09.2025).
18. Pregnancy, maternity care, and giving birth in France. *Expatica France* : веб-сайт. URL: <https://www.expatica.com/fr/healthcare/womens-health/having-a-baby-in-france-107664/#prenatal> (дата звернення: 15.09.2025).

Burka A. V. LEGAL ANALYSIS OF EUROPEAN UNION LEGISLATION ON THE PROCEDURE AND CONDITIONS FOR GRANTING LEAVE IN CONNECTION WITH PREGNANCY AND CHILDBIRTH

The article provides a legal analysis of the basic legislation of the European Union and the peculiarities of national legal regulation of the procedure for granting and duration of maternity leave in EU member states, namely Austria, Germany, Belgium, Denmark, Ireland, and France.

European Union (EU) legislation guaranteeing the right to maternity leave is a vital component of social policy, reflecting the region's commitment to gender equality, labor rights, and family support. Over the years, these rules have evolved to adapt to changes in social norms and economic needs.

The basis for legislation in this area is provided by: ILO Convention No. 183 on Maternity Protection, 2000, accompanied by Recommendation No. 191; Convention No. 156 concerning Equal Treatment and Equal Opportunities for Men and Women Workers: Workers with Family Responsibilities, 1981; Council Directive 92/85/EEC of October 19, 1992, on the introduction of

measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16(1) of Directive 89/391/EEC); Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU.

It is noted that the right to maternity leave is enshrined in international legal acts at the level of national legislation, and each country has its own characteristics regarding pay, duration, and procedures for applying for leave.

It concludes that maternity leave is an important benefit for young parents and a strategic asset for businesses. The implementation of a comprehensive policy at both the national legislation level and the company/employer level (additional guarantees) can contribute to the creation of a supportive work environment that improves employee well-being and productivity. Providing maternity leave can significantly improve employee retention rates, as employees are more likely to return to work after leave if they feel supported by their employer.

Key words: *motherhood, maternity leave, European Union legislation, protection of employees' labor rights, social leave.*

Дата надходження статті: 29.09.2025

Дата прийняття статті: 20.10.2025

Опубліковано: 15.12.2025