

**ТЕОРІЯ ТА ІСТОРІЯ ДЕРЖАВИ І ПРАВА;  
ІСТОРІЯ ПОЛІТИЧНИХ І ПРАВОВИХ УЧЕНЬ****Боброва Ю.Ю.,***кандидат юридичних наук, суддя  
Біловодського районного суду Луганської області*

УДК 340.12:396.2:347.962.1

**ГЕНДЕРНА ОБУМОВЛЕНІСТЬ ВІДПУСТОК СУДДІ:  
ПРАКТИЧНО-ПРАВОВА ПРОБЛЕМА**

**Постановка проблеми.** Через вимоги Закону України «Про судоустрій і статус суддів» суддям надається щорічна оплачувана відпустка тривалістю 30 робочих днів із виплатою, крім суддівської винагороди, допомоги на оздоровлення в розмірі посадового окладу. Суддям, які мають стаж роботи більше 10 років, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю 15 календарних днів [1]. До часу основної щорічної оплачуваної відпустки судді тривалістю 30 робочих днів включаються та оплачуються як дні відпустки тільки робочі дні, а вихідні, святкові та неробочі дні не включаються. За бажанням судді разом із щорічною основною відпусткою може надаватися й щорічна додаткова відпустка. При цьому будь яких відмінностей у наданні відпустки за гендерною ознакою немає.

У публікації вважаємо за доцільне зробити особливий акцент на питанні механізму надання суддівських відпусток. Хоча більшість суддів зауважать на гендерній нейтральності вказаної проблеми, ми, спираючись на особистий суддівський досвід, стверджуватиме протилежне.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Теоретичною основою дослідження є праці таких вітчизняних і зарубіжних учених-гендеристів, як С. Айвазова, Н. Аніщук, Н. Болотіна, М. Буроменський, О. Вороніна, В. Глиняний, О. Дашковська, Л. Завадська, Л. Кормич, Н. Лавріненко, І. Лаврінчук, К. Левченко, Л. Леонтєва, Т. Марценюк, О. Матвієнко, Т. Мельник, Н. Оніщенко, Л. Петришина, Н. Пушкарьова, С. Поленіна, О. Руднева, З. Ромовська, Л. Смоляр, Г. Терещенко, М. Томашевська та інші.

**Метою статті** є аналіз гендерної обумовленості механізму надання відпусток судді через визначення практично-правових проблем, що виникають при цьому.

**Виклад основного матеріалу.** Черговість надання відпусток суддям визначається графіком, який складається на кожен календарний рік не пізніше 5 січня поточного року, затверджується головою суду і доводиться до відома всіх суддів. Зміна графіку допускається лише за згодою керівництва суду. І тут виникає питання, а якщо голова суду через ті чи інші суб'єктивні обставини не погоджує відпустку судді?

Системний аналіз нормативних приписів Положення про порядок планування, надання відпусток,

матеріальної допомоги та визначення потреб у санаторно-курортному лікуванні суддів апеляційних і місцевих судів загальної юрисдикції, який погоджений рішенням Ради суддів України [2] дає змогу стверджувати, що щорічні відпустки надаються суддям відповідно до графіків відпусток, які щороку до 5 грудня розробляються керівником апарату відповідного суду щодо суддів із рівномірним розподілом строків надання відпусток протягом року та затверджуються головою такого суду. Для надання відпустки голова суду має видати наказ, підставою для якого є письмова заява судді.

Пункт 2.1. Положення вказує на те, що саме з метою забезпечення фінансової дисципліни голови судів видають накази про надання щорічних відпусток відповідно до затверджених графіків відпусток. У наказі голова суду зобов'язаний вказати дату початку і закінчення відпустки. Отже, на нашу думку, зазначене вище нормативне врегулювання механізму надання відпусток суддям є не зовсім законним з огляду на таке.

Якщо наказ про надання відпустки не виданий, суддя не має права на власний розсуд визначати день початку відпустки. Отож, незважаючи на узгоджений роботодавцем графік відпусток і подану суддею письмову заяву про надання відпустки у строки, зазначені у графіку, останній може опинитися в ситуації, коли голова суду не видає наказу про відпустку, що фактично блокує можливість використання передбаченого Конституцією України права на відпочинок.

Спілкуючись із колегами-суддями, нам вдалося з'ясувати, що випадки, про які йдеться вище, є непоодинокими: голови судів часто зловживають правами, що надає їм адміністративна посада, використовують їх для тиску на суддів. Тож вважаємо за необхідне доповнити положення статті 136 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» частиною другою такого змісту: «У разі, якщо голова відповідного суду не видає наказу про відпустку судді, суддя самостійно визначає перший день відпустки згідно з раніше затвердженим графіком відпусток». Це узгоджуватиметься із Висновками «Призначення і роль голів судів» (Перша експертна комісія Міжнародної асоціації суддів, Мадрид, 23–27 вересня 2001 р.), відповідно до пункту 3 яких голови судів повинні здійснювати свої адміністративні функції

так, щоб не зашкодити незалежності інших суддів, а також не повинні незаконно впливати на суддів під час виконання ними суддівських функцій. Практика і процедурні правила мають гарантувати, що голова суду не буде здійснювати незаконного впливу на інших суддів [3].

Під час складання графіків відпусток повинно братись до уваги, що за бажанням судді щорічні відпустки надаються в зручний час:

- жінкам перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї;
- жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда;
- одинокій матері (батьку), які виховують дитину без батька (матері); опікунам, піклувальникам або іншим самотнім особам, які фактично виховують одного або більше дітей віком до 15 років за відсутності батьків;
- дружинам (чоловікам) військовослужбовців;
- в інших випадках, передбачених законодавством, колективним або трудовим договором.

Також повинні братись до уваги особисті інтереси судді та їхні можливості для відпочинку, зокрема, у жінок за наявності дітей – період навчального процесу у навчальному році (канікули).

Суддям-жінкам, як й усім іншим жінкам, надається відпустка у зв'язку з вагітністю і пологами тривалістю 70 календарних днів до пологів і 56 календарних днів після пологів. Указані дні розраховуються сумарно і надаються цілком незалежно від кількості днів, фактично використаних до пологів, а також на їхнє бажання надається частково оплачувана відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею 3-річного віку з оплатою за ці періоди допомоги з державного соціального страхування (стаття 179 КЗпП України) [4]. Якщо ж дитина потребує домашнього догляду, надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю, зумовленою медичним висновком, але не більше ніж до досягнення дитиною 6-річного віку.

Експерти у сфері гендерної рівності зазначають, що спеціальні заходи з охорони материнства не є ані тимчасовими, ані такими, що мають ліквідувати дисбаланс між правами та можливостями жінок і чоловіків – це заходи постійного характеру, застосування яких зумовлене наявністю біологічних відмінностей між жінками і чоловіками. Вони спрямовані на надання жінкам додаткових гарантій під час реалізації рівних із чоловіками прав, а також на захист майбутнього життя і здоров'я ненародженої людини [5].

Щодо дискримінації з приводу надання декретної відпустки, то показовим є рішення ЄСПЛ у справі «Шулер-Црагген проти Швейцарії» (Schuler-Zraggen v. Switzerland) [6], за фактичними обставинами справи якого заявниці, яка певний час отримувала пенсію у зв'язку з непрацездатністю внаслідок хвороби, після народження дитини вказану виплату скасували, оскільки стан її здоров'я поліпшився і вона на 60–70 % була спроможна доглядати за домівкою та своєю дитиною. Федеральний страховий визначив, що «варто узяти до уваги, що багато одруже-

них жінок, які працюють, після народження першої дитини залишають роботу на той час, поки дитина потребує постійної турботи і виховання. Це спостереження, що випливає з життєвого досвіду, має в цій справі слугувати за відправний пункт і належним чином враховуватися, коли йдеться про критерії оцінювання ступеня непрацездатності. На час ухвалення оскаржуваного рішення – 21 березня 1986 р. – дитині, народженій 4 травня 1984 р. не було ще двох років, тож, зваживши на міру ймовірності (nach dem Beweisgrad der uberwiegenden Wahrscheinlichkeit), можна припустити, що заявниці, навіть якби її здоров'я не мало вад, опікувалася б тільки домашнім господарством і материнськими обов'язками».

На думку суду, з огляду на викладене зникла потреба встановлювати, чи була пані Шулер-Црагген спроможна працювати на попередньому місці роботи; питання радше полягало в тому, щоб визначити, чи була заявниці взагалі та якою мірою обмежена у своїй здатності виконувати обов'язки матері та домогосподарки.

ЄСПЛ зазначив, що у рішенні запроваджується відмінність у ставленні винятково за ознакою статі, що є гендерною дискримінацією.

Крім того, заявник у справі «Петровік проти Австрії» (Petrovic v. Austria) [7] взяв відпустку по догляду за дитиною, коли був студентом і працював неповний робочий день, а його дружина, що вже закінчила університетське навчання і працювала держслужбовцем у федеральному міністерстві, повернулася після народження дитини на роботу. Згодом заявник подав заяву щодо виплати допомоги по догляду за дитиною (Karenzurlaubsgeld), проте йому було відмовлено на тій підставі, що закон передбачав таку можливість лише для матері. Заявник оскаржив відмову в адміністративному порядку, стверджуючи, що це положення закону є дискримінаційним, а отже, неконституційним, а також звернувся до Конституційного суду, проте йому було відмовлено у прийнятті заяви. Посилаючись на свої попередні рішення, Конституційний суд постановив, що оскаржувана стаття не порушує конституційних прав заявника і не суперечить статтям 8 і 12 Конвенції.

У заяві до ЄСПЛ заявник стверджував, що різниця у поводженні щодо матері та батька стосовно виплати допомоги на дитину цілковито необґрунтована, допомога не має на меті захистити матерів, оскільки вона не виплачується до періоду 8 тижнів після народження дитини, але вона повинна підтримати батьків – чи матерів, чи батьків, – які бажають узяти відпустку по догляду за своїми маленькими дітьми.

Суд встановив, що відпустка матерям і відповідні виплати покликані допомогти матері відновитись від втоми після пологів і сприяти годуванню дитини грудьми, якщо мати цього бажає. Допомога батькам та відповідні батьківські виплати, з іншого боку, належать до наступного періоду та мають на меті сприяти перебуванню вдома та догляду за малою дитиною. Незважаючи на відмінності, що можуть існувати між матір'ю та батьком щодо їхніх відносин із

дитиною, Суд визнав, що обоє батьків у цей період піклування про дитину перебувають у «подібній ситуації». Зазначивши, що рівність статей є однією з головних цілей держав-членів Ради Європи, а тому необхідні вкрай вагомі підстави виправдання для різниці в поводженні, Суд, однак, підтвердив, що ідея виплати фінансової допомоги матері чи батькові (на вибір подружжя) є відносно новою і первинною мета цих виплат полягала в захисті матерів, щоб вони могли доглядати малих дітей, і лише з розвитком рівних прав та обов'язків чоловіків і жінок щодо їхніх дітей держави запровадили такі заходи, як право батьків на відпустку по догляду за дитиною.

Водночас досі спостерігається різноманітність між правовими системами держав у цій сфері. Проте якщо право батька на відпустку визнається у більшості держав, цього не можна сказати про виплати, що гарантуються лише у невеликій кількості країн, і відмова австрійських органів надати заявнику допомогу у зв'язку з відпусткою по догляду за дитиною не виходить за межі свободи розсуду держав і, відповідно, не є дискримінаційною у світлі статті 14 Конвенції. Причиною непопулярності відпустки по догляду за дитиною серед чоловіків є маргіналізація ролі батька, закладена ще з радянських часів, його сприйняття переважно як «гаманця» родини.

Відпустка по догляду за дитиною, котру бере тато, а не мама, в Україні явище нечасте. До слова, навіть у Швеції, де державні виплати є значними, а країна надзвичайно гендерно рівною, тільки 20 % чоловіків йдуть у декрет.

Про те, що українські чоловіки, які виховують хоча б одну дитину віком до 14 років, зможуть вимагати від роботодавця введення скороченого робочого дня, пишуть мало не на всіх шпальтах газет. Таке нововведення вже підтримав Кабінет Міністрів, а наступний крок – за Верховною Радою.

Звісно ж, у колективному договорі з роботодавцем з його згоди може прописуватись можливість введення короткого робочого дня для матерів, але це право, а не обов'язок, яке може бути реалізоване за обопільною домовленістю обох сторін. Наведеною нормою після означеного вище нововведення зможуть скористатися також чоловіки (ідеться про те, щоб замість 40 годин на тиждень працювати всього 36 годин з оплатою як за повний робочий день).

Україна ратифікувала Конвенцію МОП № 156 «Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками» [8; 9], положення якої стосуються чоловіків і жінок у період реалізації ними батьківського потенціалу та інших осіб, на утриманні яких перебувають діти. Єдиною зміною, внесеною до Кодексу законів про працю України, після ратифікації цієї Конвенції стало положення про те, що не лише жінки із сімейними обов'язками мають право на допомогу (наприклад, декретну відпустку чи допомогу для догляду за дитиною), але й чоловіки та інші особи, які піклуються про дітей.

У Висновку гендерно-правової експертизи Закону України «Про державну допомогу сім'ям

з дітьми», прийнятого Верховною Радою України 21 листопада 1992 р. [10], положення статті 7 вказаного Закону, якою передбачено право на допомогу у зв'язку з вагітністю та пологами, та статті 8 цього ж Закону, якою визначено умови надання та тривалість виплати допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами, не вважаються дискримінацією за ознакою статі відповідно до абзацу 2 частини 2 статті 6 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», згідно з якою не вважається дискримінацією за ознакою статі спеціальний захист жінок під час вагітності, пологів і грудного вигодовування дитини. Також згідно із згаданою статтею не вважаються дискримінацією за ознакою статі обов'язкова строкова військова служба для чоловіків, передбачена законом; особливі вимоги щодо охорони праці жінок і чоловіків, пов'язані з охороною їхнього репродуктивного здоров'я [11].

Зокрема, міністерство у справах сім'ї Німеччини запровадило нововведення під час розрахунку виплат батьківської допомоги. Наприклад, якщо батько також бере відпустку по догляду за дітьми, то допомога виплачується не 12, а 14 місяців. Соціальна політика Німеччини спрямована на заохочення чоловіків, які віддають перевагу догляду за дітьми. А уряд Великої Британії виплачує допомогу одному з батьків упродовж дев'яти місяців незалежно від того, хто виховує дитину – мати або батько. Також британський парламент має наміри законодавчо закріпити право батька та матері на річну оплачувану декретну відпустку на двох. У Швеції кожен чоловік, який є батьком маленької дитини, зобов'язаний проводити в декреті хоча б місяць. Швеція почала залучати чоловіків до практики відпусток по догляду за дитиною малого віку ще в середині 1970-х років. У скандинавських країнах надається 480 днів декретної відпустки, 90 з якої зарезервовано для батька, зокрема в Норвегії з такої самої кількості днів батьку відводиться 12 тижнів. Отже, держава мотивує чоловіків приділяти час родині та водночас сприяє не вибуванню жінок із робочого ритму, а продовженню кар'єри після народження дитини [12].

Поняття «дружнього до сім'ї робочого середовища» передбачає те, що працівникам надається змога адекватно поєднувати роботу та родинні зобов'язання, одним словом, менше перебувати у стресі, бути більшою мірою щасливими. Гнучкий робочий графік (ви пізніше виходите на роботу, чи чергуєтеся з колегою), неповний робочий день (частину роботи можна виконувати он-лайн дома), обладнання дитячих кімнат у великій компанії тощо – приклади робочого середовища, де сім'я як цінність, як невід'ємна частина працівника чи працівниці береться до уваги [13]. От би суддям таке дружнє середовище!

На гнучкі варіанти зайнятості (робота розраховувати:

- жінки, які мають дітей віком до 6 років;
- одинокі матері, які мають дітей віком до 14 років або дітей-інвалідів.

Наведена норма щодо жінок-суддів є декларативною, на практиці недієвою, зважаючи на той факт, що тривалість судового розгляду справ наперед хоч і потрібно планувати, однак визначити точно неможливо. Ба більше, зважаючи на катастрофічний кадровий голод судової системи та надзвичайно велике судове навантаження, зокрема, з розгляду справ, що потребують колегіального слухання, судді-матері малолітньої дитини відрегулювати закінчення робочого дня вчасно згідно з розпорядком робочого часу практично неможливо.

Навіть більше: через вимоги статті 5 Конвенції про охорону материнства, якщо жінка годує свою дитину грудьми, вона має право припинити роботу на одну або кілька перерв на день, тривалість яких встановлюється законодавством країни. Перерви в роботі для годування дитини вважаються робочими годинами й оплачуються як такі в тому разі, коли це регулюється законодавством або відповідає йому; у тому разі, коли це питання регулюється колективними договорами, положення визначається відповідним договором [14].

У Німеччині був проведений семінар за участю жінок, що обіймають посади топ-менеджерів великих компаній, за наслідками якого встановлено, що більшість великих корпорацій Німеччини давно почали виділяти здібності жінок-матерів щодо тайм-менеджменту. Після народження дитини жінки набувають нових здібностей, які є дуже доречними для досягнення успіху в кар'єрі: працюючи мами – це готові топ-менеджери, основні навички вже напрацьовані. Така співробітниця вміє планувати, організувати свою роботу, спілкуватися [15].

**Висновки.** Безперечно, саме виконання сімейних і материнських обов'язків є перешкодою для успішної кар'єри багатьох жінок, хоча, окрім того, чоловіки як перешкоду на шляху до успішного кар'єрного росту називають відсутність у жінки прагнення до кар'єрного росту. Отже, асиметрія сприйняття між чоловіками та жінками перешкод для успішної кар'єри лежить у площині «нам не довіряють»/ «вони самі не прагнуть». На жаль, на суспільно-стереотипному рівні батьківство – це переважно материнство. Роботодавець частіше відмовить під час прийняття на роботу жінкам, а оскільки в патріархальному суспільстві основна роль жінки пов'язана, перш за все, із материнством, вони завжди є «потенційними матерями», тими, які в будь-який момент можуть завагітніти і піти в декрет. Наведені гендерні установки та реальна поведінка як жінок, так і чоловіків, зокрема щодо «терпимості» до дискримінації, пояснюються сучасною низькою гендерною культурою в суспільстві. І хоча офіційно дискримінація між чоловіком і жінкою майже зникла, безліч стереотипів досі не подолано.

Наприклад, постійний конфлікт між професійними та родинними, материнськими обов'язками травмує та виснажує жінку-суддю, породжує у неї комплекс вини. Лише в останні роки поступово розвінчується міф про зобов'язання матері бути нерозлучною з дитиною перші роки її життя.

Політика балансу між роботою та сімейними обов'язками має реалізуватися у трьох головних напрямках: створення достатньої інфраструктури освітніх сервісів для дітей, оплачувана відпустка для батьків по догляду за дитиною, «дружнє до родини» робоче місце (що може містити гнучкий графік роботи, можливість дистанційної зайнятості тощо).

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Закон України «Про судоустрій і статус суддів». URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19>.
2. Положення про порядок планування, надання відпусток, матеріальної допомоги та визначення потреб у санаторно-курортному лікуванні суддів апеляційних та місцевих судів загальної юрисдикції, погоджене рішенням Ради суддів України від 17 березня 2005 р. № 8. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/rada/show/ru/vr008414-05/sp:max10>.
3. Висновки «Призначення і роль голів судів» (Перша експертна комісія Міжнародної асоціації суддів, Мадрид, 23–27 вересня 2001 р.). URL: <https://vkksu.gov.ua/ua/mijnarodne-spirovbitnistvo/perelik-dokumentiv-radi-evropi-u-sferi-sudochinstva>.
4. Кодекс законів про працю України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
5. Коментар до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Запоріжжя: «Друкар», 2011. 168 с.
6. Рішення ЄСПЛ у справі «Шулер-Цггарген проти Швейцарії» (Schuler-Zgraggen v. Switzerland). URL: [http://www.scoutt.gov.ua/clients/vsu/vsu.nsf/7864c99c46598282c2257b4c0037c014/ac7e4fdea1043c2ac22580f8003e2afa/\\$FILE/CASE%20OF%20SCHULER-ZGRAGGEN%20v.%20SWITZERLAND.pdf](http://www.scoutt.gov.ua/clients/vsu/vsu.nsf/7864c99c46598282c2257b4c0037c014/ac7e4fdea1043c2ac22580f8003e2afa/$FILE/CASE%20OF%20SCHULER-ZGRAGGEN%20v.%20SWITZERLAND.pdf).
7. Рішення ЄСПЛ «Петровік проти Австрії» (Petrovic v. Austria). URL: <https://rm.coe.int/11-stecand-others-v-the-united-kingdom-decision-06-07-2005-/16806b592a>.
8. Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156 від 23 червня 1981 р. URL: [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_010](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010).
9. Закон України «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 156 «Про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками» від 22 жовтня 1999 р. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/full/t991196>.
10. Висновок гендерно-правової експертизи Закону України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми». URL: [https://minjust.gov.ua/m/str\\_15482](https://minjust.gov.ua/m/str_15482).
11. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>.
12. Гендерна рівність у родині: відпустка по догляду за дитиною. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України. URL: <http://old.razumkov.org.ua/upload/Gender-FINAL-S.pdf>.
13. Марценюк Т.О. Відповідальне батьківство та гендерна рівність. Гендерний журнал «Я». 2009. Спец. вип. С. 12–13.
14. Конвенція про охорону материнства, переглянута 1952 р. URL: [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_122](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_122).
15. Время женщин: тренинг от больших немецких начальниц. URL: <http://www.dw.com/ru/время-женщин-тренинг-от-больших-немецких-начальниц/a-15616631>.

**Боброва Ю.Ю. ГЕНДЕРНА ОБУМОВЛЕНІСТЬ ВІДПУСТОК СУДДІ: ПРАКТИЧНО-ПРАВОВА ПРОБЛЕМА**

Стаття присвячена аналізу законодавчого врегулювання інституту відпусток суддів через призму їхнього гендерного компонента. Досліджено необхідність урахування останнього у механізмі їх надання, висловлено певні практичні зауваження та зроблено необхідні висновки щодо вдосконалення правового закріплення та практичної реалізації надання суддівських відпусток.

*Ключові слова:* суд, суддя, гендер, відпустка, декрет, дискримінація.

**Боброва Ю.Ю. ГЕНДЕРНАЯ ОБУСЛОВЛЕННОСТЬ ОТПУСКОВ СУДЬИ: ПРАКТИЧЕСКИ-ПРАВОВАЯ ПРОБЛЕМА**

Статья посвящена анализу законодательного урегулирования института отпусков судей через призму их гендерного компонента. Исследована необходимость учета последнего в механизме их предоставления, высказанные определенные практические замечания и сделаны необходимые выводы относительно усовершенствования правового закрепления и практической реализации предоставления судейских отпусков.

*Ключевые слова:* суд, судья, гендер, отпуск, декрет, дискриминация.

**Bobrova Yu.Yu. GENDER CONDITIONALITY OF THE JUDGE'S LEAVES: PRACTICAL AND LEGAL PROBLEM**

The article is devoted to the analysis of the legislative regulation of the institution of judicial leave through the prism of their gender component. The necessity of taking into account the latter in the mechanism of their provision, certain practical comments made and the necessary conclusions regarding the improvement of legal consolidation and practical implementation of the provision of judicial leave are investigated.

It is noted that the policy of a balance between work and family responsibilities of a judge should be implemented in three main areas: creation of an adequate infrastructure of educational services for children; paid parental leave for child care; "Family-friendly" workplace (which may include flexible working hours, the possibility of remote employment, etc.). Otherwise, the constant conflict between professional and family, maternal duties traumatizes and exhausts a female judge, gives rise to a guilt complex. Only in recent years has the myth about the obligations of the mother to be inseparable from the child during the first years of his life gradually be dispelled.

*Key words:* court, judge, gender, holiday, maternity leave, discrimination.