

К. М. Гусейнова

викладач кафедри цивільно-правових дисциплін
Одеського національного університету імені І. І. Мечникова

ПРАВО НЕПОВНОЛІТНІХ ДІТЕЙ НА ПРАЦЮ

Основними шляхами щодо покращення благополуччя громадян, забезпечення матеріальних благ, покращення економіки є створення реальних можливостей для заохочення молоді до праці.

Проте, особливу увагу слід звернути на працю неповнолітніх, оскільки ця категорія населення, в силу своїх соціальних, психофізіологічних та вікових особливостей, не може реалізувати своє право на працю достатньо повно без створення додаткових гарантій охорони прав.

Значну увагу проблемам правового регулювання праці неповнолітніх приділяли такі науковці, як: Ю. В. Грицай, В. В. Жернаков, Ю. Ю. Івчук, Л. В. Мединська, В. Ф. Пузирний та ін.

Право на працю закріплено в ст. 43 Конституції України, яка встановлює: «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працюю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення. Використання права жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється» [1].

Необхідно зазначити, що неповнолітні не тільки володіють правом на працю нарівні з іншими, а й є суб'єктами, для яких встановлений особливий правовий механізм реалізації трудових прав та надання пільг і гарантій.

Правове регулювання відносин в сфері праці неповнолітніх здійснюється: Конвенціями, що ратифіковані Україною; Кодексом законів про працю України від 10.12.1971 р. (далі – КЗпП України); законами України «Про охорону дитинства» від 26.04.2001 р., «Про охорону праці» від 14.10.1992 р., «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» від 05.02.1993 р.; підзаконними нормативно-правовими актами.

Згідно зі ст. 187 КЗпП України неповнолітні, тобто особи, що не досягли 18 років, у трудових правовідносинах прирівнюють-

ся у правах до повнолітніх, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються пільгами, встановленими законодавством України [2]. Так, щодо прав і обов'язків, які випливають з трудового договору, неповнолітні наділені повною дієздатністю.

Цивільний кодекс України (далі – ЦК України) у ст. 32 встановлює, що неповнолітні віком від 14 до 18 років вправі самостійно (тобто без згоди батьків (усиновлювачів), піклувальників) розпоряджатися своїм заробітком, стипендією або іншими доходами. Але за наявності підстав суд може згідно із заявою батьків (усиновлювачів), піклувальника обмежити чи позбавити неповнолітнього права самостійно розпоряджатися своїм заробітком, доходом [3, ст. 32].

Умови праці неповнолітніх на підприємстві повинні відрізнятися від умов праці дорослих, в цьому і полягає особливість таких суб'єктів у трудових правовідносинах.

За загальним правилом, не допускається прийняття на роботу осіб молодше 16 років. Проте, існують певні винятки. Так у ч. 2 ст. 188 КЗпП України вказано, що за згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматись на роботу особи, які досягли 15 років [2].

У Проекті Трудового кодексу від 29.08.2019 р. (далі – Проект) так само закріплюється 16-річний віковий ценз, який (згідно із законом) для окремих категорій працівників може бути вищим. Проте, з відома батьків, допускається праця осіб, які досягли 15 років, а у вільний від навчання час може бути і праця осіб з 14 років. Стає більш цікавим, що в організаціях кінематографії, театральних, концертно-видовищних та інших творчих організаціях дозволяється за письмовою згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, приймати на роботу осіб, які не досягли 14-річного віку, для участі в концертах, виставах, інших заходах, а також у створенні кінофільмів або інших творів мистецтва, якщо це не завдає шкоди їхньому здоров'ю, моральному розвитку і процесу навчання [4, ст. 19].

Стаття 21 Закону України «Про охорону дитинства» також містить положення щодо права неповнолітніх на працю і мінімального віку допуску їх до праці [5].

Всі вказані положення національного законодавства цілком узгоджуються з міжнародними актами в даній сфері. Більш детально та конкретно про право дітей і підлітків на працю і на вік, з якого можливо допускати їх до роботи і укладати з ними трудовий договір, йдеться у Європейській соціальній Хартії (переглянутій) від 03.05.1996 р. [6].

Відповідно до ст. 191 КЗпП України, усі особи молодше 18 років приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду і в подальшому, до досягнення 21 року, щороку підлягають обов'язковому медичному оглядові [2].

Вважаємо за необхідне звернути увагу на міжнародний досвід щодо цього питання. Так, Директива Ради Європейського Союзу про доповнення заходів зі сприяння покращенню безпеки та охорони праці працівників з фіксованим терміном працевлаштування або тимчасовим працевлаштуванням від 25.06.1991 р. закріплює обов'язок роботодавців забезпечити спеціальний медичний нагляд за станом здоров'я не тільки під час існування трудових відносин, а й після їх припинення, що допоможе вчасно виявити та усунути наслідки впливу роботи [7; ст. 5].

Національне законодавство містить цілу низку заборон щодо застосування праці осіб молодше 18 років. Так, наприклад, забороняється залучати працівників молодше 18 років до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні [2, ст. 192]. Таке ж положення закріплено і в Проєкті п.2 ч.1 ст. 142, проте з винятком для осіб, які беруть участь у виконанні або створенні творів мистецтва [4].

Відповідно до ст. 199 КЗпП України батьки, усиновителі і піклувальники неповнолітнього, а також державні органи та службові особи, на яких покладено нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю, мають право вимагати розірвання трудового договору з неповнолітнім, у тому числі й строкового, коли продовження його чинності загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси[2].

Стаття 199 КЗпП виключає із числа осіб, які мають право вимагати розірвання трудового договору, самого учасника трудового договору – неповнолітнього, який самостійно укладав цей договір, брав на себе обов'язок добросовісно працювати, а роботодавець зобов'язувався створити всі умови для такої праці. Пояснюється це

тим, що підлітки не завжди можуть правильно оцінювати умови своєї праці і, зокрема, обставини, що становлять загрозу для їх здоров'я. Тому, відповідно до закону, заінтересовані треті особи вправі втручатись у трудові правовідносини неповнолітнього аж до звернення до власника з вимогою про їх цілковите припинення. З таким поясненням слід погодитися частково, що дійсно, батьки, усиновлювачі, інші особи повинні контролювати умови праці неповнолітніх, вимагати усунення порушень техніки безпеки, але вирішувати це питання необхідно з врахуванням приписів ст. 35 ЦК України щодо випадків набуття неповнолітньою особою повної цивільної дієздатності [8, с. 383].

Підсумовуючи, ми хочемо погодитися з думкою Л. В. Мединської, що неповнолітні працівники – це особлива категорія працівників, яка відрізняється від інших працівників не лише віком, а й правовим становищем, наявністю додаткових трудових пільг і гарантій, наданих їм державою під час виконання трудової діяльності з урахуванням стану здоров'я та умов праці [9; с. 80]. Саме тому трудові правовідносини неповнолітніх є окремою сферою вивчення, зі своїми особливостями, прогалинами та об'ємним пластом для подальших наукових досліджень з проблем правового регулювання праці неповнолітніх осіб.

Література

1. Конституція України: Основний закон України від 28.06.1996. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр> (дата звернення: 25.04.2021).
2. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 25.04.2021).
3. Цивільний кодекс України: Закон України від 16.03.2003 № 435-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-4> (дата звернення: 25.04.2021).
4. Трудовий кодекс України: проект Закону України від 29.08.2019 № 0955. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=66555 (дата звернення: 25.04.2021).
5. Про охорону дитинства: Закон України від 26.04.2001 № 2402-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2402-14> (дата звернення: 25.04.2021).

6. Європейська соціальна хартія: Міжнародний документ від 03.05.1996. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062 (дата звернення: 25.04.2021).

7. Директива Ради Європейського Союзу про доповнення заходів зі сприяння покращенню безпеки та охорони праці працівників з фіксованим терміном працевлаштування або тимчасовим працевлаштуванням: Міжнародний документ від 25.06.1991 № 91/383/ЄЕС. URL: http://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page.html?id_doc=77788 (дата звернення: 25.04.2021).

8. Гузь Л. Є. Захист прав та інтересів дітей (правовий аспект). Х. : Фактор, 2011. 464 с.

9. Мединська Л. В. Правове регулювання праці неповнолітніх за законодавством України. Юридичний електронний науковий журнал. 2016. № 3. С. 80-82. URL: http://www.lsej.org.ua/3_2016/24.pdf (дата звернення: 25.04.2021).