

О. В. Дзера, А. С. Довгерт та ін.; за ред. О. В. Дзери, Н. С. Кузнецової. – К.: Юрінком Інтер, 1999. – 234 с.

УДК 34.08

Шніт В. С., студентка,
Навчально-науковий Інститут економіки та менеджменту,
Національний авіаційний університет, м. Київ
Науковий керівник: Грабовська Г. М., к.ю.н., доцент

ПРАВО НА ПРАЦЮ НЕПОВНОЛІТНІХ ОСІБ

Праця є однією з найголовніших потреб людини. Адже саме за допомогою праці можливо задовольнити свої матеріальні, а також моральні потреби. Стаття 43 Конституції України містить положення про право на працю кожного, тому соціально-економічна проблема працевлаштування неповнолітніх є досить актуальною. Українське законодавство встановлює низку спеціальних гарантій та пільг для неповнолітніх, виділяючи їх таким чином в окрему категорію особливих суб'єктів трудових відносин.

Одним із важливих інститутів трудового права є трудовий договір. За чинним законодавством – п. 5 ч. 1 ст. 24 КЗпП – встановлено, що трудовий договір з неповнолітнім має бути укладено в письмовому вигляді, а стаття 26 КЗпП передбачає заборону для роботодавця встановлювати випробування при прийнятті на роботу такої категорії працівників, що дає можливість розпочати свою трудову діяльність такій категорії осіб.

Статтею 188 КЗпП України не допускається прийняття на роботу громадян молодше 16 років, але у випадку згоди одного з батьків трудову діяльність можна розпочати з 15 та 14 років. Такий вік встановлено виходячи з положення Конвенції про права дитини, згідно якої, ст. 32 встановлює мінімальний вік для прийняття на роботу, хоча Проект Трудового кодексу дещо змінює це положення, а саме, перелік видів легкої роботи, до виконання якої можуть залучатися особи, які не досягли п'ятнадцяти років, затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення. Проте 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 чотирнадцятирічного віку, для участі в концертах, виставах, інших заходах.

Особи у віці від 14 до 18 років мають неповну цивільну дієздатність.

Це означає, що вони мають право: самостійно розпоряджатися своїм заробітком або іншими доходами. Лише суд за наявності достатніх підстав за заявою батьків може позбавити неповнолітню особу цього права; самостійно здійснювати права на результати інтелектуальної, творчої діяльності, що охороняються законом; бути учасником (засновником) юридичних осіб, якщо це не заборонено законом або установчими документами; самостійно укласти договір банківського вкладу і розпоряджатися коштами на рахунку (ст. 32 Цивільного кодексу України). Для здійснення всіх інших операцій має бути отримана згода одного з батьків. Якщо неповнолітня особа через порушення договору, укладеного з відома батьків, заподіює збиток, то за браку її майна для відшкодування збитків, додаткову відповідальність несуть батьки (усиновлювачі) або піклувальник (ст. 33 Господарського кодексу України).

Доречно згадати, що для неповнолітніх працівників встановлена скорочена тривалість робочого часу (ст. 51 КЗпП): у віці від 16 до 18 років – 36 години на тиждень; у віці від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють у період канікул) – 24 години на тиждень. Якщо учні працюють під час навчального року у вільний від навчання час, то тривалість робочого часу для них не може перевищувати половини максимального часу, встановленого для відповідного віку (18 або 12 годин на тиждень). Загальне ж правило про скорочення тривалості роботи на одну годину напередодні святкових і неробочих днів для цієї категорії працівників не діє (ст. 53 КЗпП). Складаючи графік робочого часу, слід скористатися рекомендаціями Мінпраці, які надаються щорічно. Незважаючи на скорочену тривалість робочого часу, праця неповнолітніх оплачується в тому ж розмірі, що і працівників відповідних категорій за повної тривалості щоденної роботи. Суми доплат за пільговий час неповнолітнім працівникам відносяться згідно з Інструкцією № 5 до фонду додаткової зарплати та є оплатою за невідпрацьований час (пп. 2.2.12). Працівників молодше 18 років забороняється залучати до нічних, наднормових робіт і робіт у вихідні дні (ст. 192 КЗпП).

Працю неповнолітніх працівників не можна застосовувати на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах. Перелік таких робіт встановлений наказом Міністерства охорони здоров'я України від 31.03.1994 р. № 46. Проходячи практику на шкідливих і небезпечних виробництвах, особи, які не досягли 18 років і навчаються в ПТУ, можуть перебувати на таких виробництвах не більше чотирьох годин за умови суворого дотримання чинних санітарних норм і правил, а також правил і норм з охорони праці.

Крім того, додатково наводиться список наскрізних професій для всіх галузей, за якими не можна використовувати працю неповнолітніх. Серед них такі поширені як водій автомобіля, шліфувальник, укладальник-пакувальник, такелажник, стропальник, слюсар-сантехнік, працівники, що

виконують роботи з пневмо-інструментом, машиністи різних установок, газозварники та багато інших.

Також забороняється також залучати осіб молодше 18 років до підйому та перенесення речей, маса яких перевищує встановлені норми. Граничні норми підйому та перенесення важких речей неповнолітніми затверджені наказом Міністерства охорони здоров'я України від 22.03.1996 р. № 59.

Щодо звільнення неповнолітнього працівника, то це можливо за ініціативою підприємства лише з відома районної або міської комісії у справах неповнолітніх. Водночас звільнення на підставах, пов'язаних з реорганізацією, скороченням штату (п. 1 ст. 40 КЗпП), виявленням невідповідності посаді (п. 2 ст. 40 КЗпП) і відновленням співробітника, що раніше виконував цю роботу (п. 6 ст. 40 КЗпП), здійснюється лише у виняткових випадках і не допускається без обов'язкового працевлаштування (ст. 198 КЗпП). Слід врахувати, що в разі незаконного звільнення або іншого грубого порушення трудового законодавства стосовно неповнолітнього працівника керівник може бути притягнений до відповідальності за п. 2 ст. 172 Кримінального кодексу і понести покарання у вигляді штрафу від 50 до 100 нмдг (від 850 до 1700 грн) або позбавлення права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до п'яти років або виправних робіт на строк до двох років, чи арешту на строк до шести місяців. Коли робота загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси, трудовий договір може бути розірваний на вимогу батьків або інших уповноважених осіб (ст. 199 КЗпП).

Отже, неповнолітні особи мають право на працю, оскільки це передбачено у КЗпП України та ряду інших нормативних актів. Звичайно, для роботодавця, якщо він виконує всі вимоги чинного законодавства, неповнолітні навряд чи можуть буди привабливою робочою силою – надто багато пільг та обмежень у застосуванні їхньої праці. Саме тому неповнолітнім бажано заздалегідь подбати про свою правову захищеність – укласти з роботодавцем під час прийняття на роботу письмовий трудовий договір (тим більше, що це безпосередньо передбачено п. 5 ч. 1 ст. 24 КЗпП), в якому були б обумовлені місце роботи, трудова функція, яку має виконувати працівник, розмір та терміни видачі заробітної плати, режим праці та відпочинку. Лише за таких умов неповнолітня особа здобуде позитивний трудовий досвід.

Література

1. Кодекс Законів про працю. Редакція від 24.02.2016 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: urist-ua.net/

2. Трудовий кодекс України. Проект (доопрацьований реєстр. № 1658) вноситься народними депутатами України Гройсманом В. Б., Денісовою Л. Л., Папієвим М. М. // Книга перша. Загальні положення. – 2015 [Електронний

ресурс]. – Режим доступу: <http://www.profiwins.com.ua/uk/legislation/project/740.html>

3. Кримінальний кодекс України, редакція від 18.03.2016 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://urist-ua.net/>

4. Кірнос Н. В. Праця неповнолітніх та молоді в Україні. Методичні рекомендації з правової освіти населення / Н. В. Кірнос. – 2013. – № 1. – С. 75-79.

5. Пилипенко П. Д. Трудове право України: навч. посіб. / П. Д. Пилипенко, О. І. Жолнович, З. Я. Козак. – К.: Центр учбової літератури, 2014. – 392 с.

УДК 341.01 (043.2)

Якуненко В. Є., Іль'єнко І. М., студенти,
Навчально-науковий Юридичний інститут,
Національний авіаційний університет, м. Київ
Науковий керівник: Белуга Ю. М., старший викладач

СИСТЕМА ПРИНЦИПІВ МІЖНАРОДНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ

Особливої уваги потребують принципи міжнародно-правового регулювання праці як одного з найбільш дискусійного питання у правовій науці. Протягом досить тривалого часу вчені-юристи сперечаються не лише щодо змісту даних принципів, але й того, що саме слід розуміти під цим терміном. Найчастіше під такими принципами розуміються вихідні засади, щов иражають сутність і соціальне призначення міжнародного регулювання праці, виступають основою у формуванні та застосуванні міжнародних трудових норм [2, с. 123]. Говорячи про зміст принципів міжнародного трудового права, можна сказати, що до їхнього переліку включено як основоположні принципи міжнародного права, що містяться у різноманітних міжнародних нормативно-правових актах, так і галузеві принципи. До галузевих принципів також відносяться принципи, що витікають з діяльності Міжнародної організації праці (МОП).

Потрібно чітко відокремлювати основні принципи міжнародного регулювання праці від принципів МОП, що стосуються основоположних прав у сфері праці. До основних принципів міжнародного регулювання праці можна віднести: а) принцип співробітництва, який зобов'язує держави співробітничати одна з одною, незалежно від відмінностей їхньої політичної, економічної і соціальної систем з метою підтримки загальної поваги до прав людини в тому числі, крізь призму трудових відносин; б) принцип рівної оплати за рівну працю, що в собі наявність рівних прав та рівних можливостей на отримання рівної винагороди при виконанні однакових нормативів праці [2, с. 125]; в) принцип свободи слова і свободи об'єднання працівників і роботодавців. Міжнародний пакт