

ВИМОГИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА ЩОДО ПРАВ НЕПОВНОЛІТНІХ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ

У міжнародний день захисту дітей говоримо про вимоги трудового законодавства щодо прав неповнолітніх у трудових відносинах.

Одним із основних принципів трудового законодавства нашої держави є рівність трудових прав усіх громадян. Відповідно до статті 187 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) неповнолітні, тобто особи, що не досягли вісімнадцяти років, у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх.

В той же час, трудове законодавство України встановлює певні особливості правового регулювання праці неповнолітніх, в т. ч. щодо прийняття на роботу та звільнення, умов праці тощо. Це обумовлено тим, що вони користуються додатковими пільгами у зв'язку з фізіологічними, психологічними та віковими особливостями.

Правовому регулюванню специфіки трудових відносин з неповнолітніми працівниками присвячено главу XIII «Праця молоді» КЗпП України, а також ряд спеціальних норм трудового законодавства.

За загальним правилом, що міститься у ч. 1 ст. 188 КЗпПУ, допускається прийняття на роботу лише тих неповнолітніх осіб, які досягли шістнадцяти років. Щоправда, як виняток, за згодою одного із батьків або особи, що його замінює (усиновлювача чи піклувальника), можуть прийматися на роботу й особи, які досягли п'ятнадцяти років. Також згідно з ч. 3 ст. 188 КЗпПУ України допускається прийняття на роботу осіб, яким виповнилося чотирнадцять років при дотриманні наступних умов:

- 1) прийняттю на роботу у вказаному віці підлягають тільки учні загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних та середніх спеціальних навчальних закладів;
- 2) такі особи можуть виконувати лише легку роботу, що не заподіє шкоди їхньому здоров'ю;
- 3) їх робота не повинна порушувати процес навчання та має виконуватися виключно у вільний від навчання час (наприклад, під час літніх канікул);
- 4) необхідна наявність згоди одного з батьків або особи, що їх замінює.

При укладенні трудового договору з неповнолітнім додержання письмової форми договору є обов'язковою умовою для роботодавця (ст. 24 КЗпП України).

Згідно з ч. 3 ст. 26 КЗпП України для осіб, які не досягли 18 років, випробувальний термін при прийнятті на роботу не встановлюється.

Усі неповнолітні особи приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду і в подальшому, до досягнення двадцяти одного року, щороку підлягають обов'язковому медичному оглядові (ст. 191 КЗпПУ).

У разі наявності неповнолітніх працівників підприємства, установи та організації відповідно до ст. 189 КЗпП України повинні вести спеціальний облік працівників, які не досягли вісімнадцяти років, із зазначенням дати їх народження.

В інтересах охорони здоров'я неповнолітніх у трудовому законодавстві існують певні обмеження, що стосуються всіх працівників, молодших вісімнадцяти

років. Так, у ст. 190 КЗпП України встановлено заборону на застосування праці неповнолітніх на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах (Перелік важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх, затверджений наказом Міністерства охорони здоров'я України від 31 березня 1994 р. № 46). Зокрема, особи, яким ще не виповнилося вісімнадцять років, не можуть працювати на виробництвах чи роботах, пов'язаних з виготовленням, зберіганням, транспортуванням і застосуванням вибухонебезпечних речовин чи отрутохімікатів; займатися торгівлею або зберіганням лікєро-горілочної продукції; обіймати посади водіїв автомобілів тощо. Також у зв'язку з особливостями фізичного розвитку підлітків забороняється залучати осіб, молодших вісімнадцяти років, до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. Ці норми диференційовано залежно від статі та віку неповнолітніх працівників і затверджено наказом Міністерства охорони здоров'я України від 22 березня 1996 р. № 59. Вказаним нормативним актом встановлено, що до роботи, яка потребує підіймання та переміщення важких речей, допускаються лише ті підлітки, які не мають медичних протипоказань (це має бути засвідчено відповідним лікарським свідоцтвом). До тривалої ж роботи з підіймання та переміщення важких речей підлітки до п'ятнадцяти років взагалі не допускаються.

Відповідно до ст. 192 КЗпП України забороняється залучати неповнолітніх працівників до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні.

Відносно неповнолітніх працівників передбачено особливі гарантії та права щодо робочого часу, заробітної плати та надання відпусток:

- для всіх працівників, які не досягли вісімнадцяти років, чинним законодавством встановлено скорочену тривалість робочого часу. Так, якщо для дорослих працівників нормальна тривалість робочого часу відповідно до ч. 1 ст. 50 КЗпП України становить 40 годин на тиждень, то неповнолітні віком до шістнадцяти років не повинні працювати понад 24 години на тиждень, а працівники віком від шістнадцяти до вісімнадцяти років – понад 36 годин на тиждень (п. 1 ч. 1 ст. 51 КЗпП України). Водночас, заробітна плата неповнолітнім працівникам при скороченій тривалості їх робочого часу виплачується в такому ж розмірі, як і працівникам відповідних категорій, які працюють у звичайному (повному) режимі робочого часу;
- тривалість робочого часу учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може перевищувати половини вищевказаної максимальної тривалості робочого часу, передбаченої для осіб відповідного віку, тобто 12 годинам на тиждень — для осіб у віці до шістнадцяти років, або 18 годинам на тиждень — для осіб у віці від шістнадцяти до вісімнадцяти років.
- тривалість щорічної відпустки для неповнолітніх працівників становить тридцять один календарний день (ч. 2 ст. 75 КЗпП України та ч. 8 ст. 6 Закону України "Про відпустки"). При цьому, відповідно до ч. 1 ст. 195 КЗпП України щорічні відпустки надаються неповнолітнім працівникам у зручний для них час. Також працівникам, які молодші вісімнадцяти років, у перший рік роботи щорічні відпустки мають бути надані за їх заявою до настання шестимісячного

терміну безперервної роботи на даному підприємстві.

Мають свої особливості умови звільнення неповнолітніх працівників. Так, стаття 198 КЗпПУ передбачає, що звільнення працівників молодше вісімнадцяти років з ініціативи власника або уповноваженого ним органу допускається, крім додержання загального порядку звільнення, тільки за згодою районної (міської) служби у справах дітей.

При цьому звільнення неповнолітніх з підстав, зазначених в пунктах 1, 2 і 6 статті 40 Кодексу, провадиться лише у виняткових випадках і не допускається без працевлаштування.

У разі коли виконання трудового договору неповнолітнім працівником загрожує його здоров'ю або порушує його законні інтереси, незважаючи на бажання роботодавця та самого працівника, відповідно до ст. 199 КЗпП України вимагати розірвання трудового договору з неповнолітнім мають право батьки, усиновителі чи піклувальники неповнолітнього, а також державні органи та службові особи, на яких покладено нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю.

На практиці неповнолітні працівники, влаштовуючись на роботу здебільшого не знають про вищезазначені права та пільги, які гарантуються їм державою, і не всі роботодавці дотримуються вищевказаних умов при використанні праці неповнолітніх працівників.

Тому одним з основних завдань органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, профспілкових організацій, навчальних закладів та суспільства в цілому має стати об'єднання зусиль з метою недопущення фактів порушень прав неповнолітніх працівників та їхнього негайного усунення у випадку вчинення, проведення активної роз'яснювальної роботи з питань трудових правовідносин як серед осіб, які не досягли 18 років, так і з роботодавцями.

Головний страховий експерт з охорони праці відділення ВД ФССНВ України
у Гайворонському районі

Олександр Загородній