

Трудове право; право соціального забезпечення

УДК 349.22

**Швець Наталія Миколаївна**

*кандидат юридичних наук, доцент,*

*доцент кафедри трудового права*

*Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого*

**Швец Наталья Николаевна**

*кандидат юридических наук, доцент,*

*доцент кафедры трудового права*

*Национальный юридический университет имени Ярослава Мудрого*

**Shvets Nataliia**

*Candidate of Juridical Sciences, Associate Professor,*

*Assistant Professor of Labor Law Department*

*Yaroslav Mudryi National Law University*

**Кахнова Марина Геннадіївна**

*студентка Інституту прокуратури та кримінальної юстиції*

*Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

**Кахнова Марина Геннадиевна**

*студентка Института прокуратуры и уголовной юстиции*

*Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого*

**Kakhnova Maryna**

*Student of the Criminal Justice and Prosecutors' Training Institute of the*

*Yaroslav Mudryi National Law University*

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ НЕПОВНОЛІТНІХ  
В УКРАЇНІ ТА ЄВРОПЕЙСЬКИХ КРАЇНАХ  
ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОХРАНЫ ТРУДА  
НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ В УКРАИНЕ И ЕВРОПЕЙСКИХ  
СТРАНАХ**

## LEGAL REGULATION OF LABOR PROTECTION OF MINORS IN UKRAINE AND EUROPEAN COUNTRIES

**Анотація.** Статтю присвячено порівняльному аналізу норм Кодексу законів про працю України з нормативними актами Латвійської та Литовської Республіки. З'ясовано новації з цього питання в проекті Трудового кодексу. Визначено ряд міжнародних актів з питань охорони праці неповнолітніх. Наведено власні пропозиції щодо вдосконалення регулювання охорони праці неповнолітніх в Україні, використовуючи досвід вищезазначених країн. Окреслено перспективи подальших досліджень в цій сфері.

**Ключові слова:** охорона праці неповнолітніх, праця неповнолітніх в проекті Трудового кодексу, аналіз судової практики нещасних випадків на виробництві за участі неповнолітніх, європейський досвід у сфері охорони праці неповнолітніх, вдосконалення законодавчої бази охорони праці неповнолітніх в Україні.

**Аннотация.** Статья посвящена сравнительному анализу норм Кодекса законов о труде Украины с нормативными актами Латвийской и Литовской Республики. Раскрыты новации по этому вопросу в проекте Трудового кодекса. Определен ряд международных актов по вопросам охраны труда несовершеннолетних. Приведены собственные предложения по улучшению регулирования охраны труда несовершеннолетних в Украине, используя опыт вышеупомянутых стран. Упомянуты перспективы дальнейших исследований в этой сфере.

**Ключевые слова:** охрана труда несовершеннолетних, труд несовершеннолетних в проекте Трудового кодекса, анализ судебной практики несчастных случаев на производстве с участием несовершеннолетних, европейский опыт в сфере охраны труда

*несовершеннолетних, усовершенствование законодательной базы охраны труда несовершеннолетних в Украине.*

***Summary.** The paper is concerned with the comparative analysis of Labor Law Code of Ukraine and Legal Acts of the Republic of Latvia and the Republic of Lithuania. The innovations in the Labor Bill have been singled out. A number of International Acts on labor protection of the minors have been defined. Taking into consideration the experience of the above-mentioned countries the ideas for improving the regulation of labor protection of minors in Ukraine have been suggested. The perspectives for further investigation in this field have been outlined.*

***Key words:** minors labor protection, minors employment in Labor Code bill, analysis of judicial treatment of work accidents involving minors, European experience in the field of labor protection of minors, improvement of labor protection of minors legislation in Ukraine.*

**Постановка проблеми.** В умовах соціально-економічної кризи, тотального зростання безробіття особливої гостроти набуває актуальність питання поліпшення регулювання праці молодих людей, інтелектуальні здібності та творча енергія яких є рушійною силою економічних змін в Україні.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питанням особливостей законодавчого регулювання праці неповнолітніх займалися такі вчені як: Болотіна Н.Б., Козак З.Я., Новак Т.С., Реус О.С., Хуторян Н.М., Шапка О.В. та ін. Незважаючи на практичну та наукову цінність праць згаданих вчених, більш ретельного вивчення потребують питання необхідності запозичення досвіду європейських країн у сфері охорони праці неповнолітніх, процедурні аспекти звільнення, основні причини та напрями подолання нещасних випадків на виробництві за участі осіб, які не досягли 18 років.

**Формулювання цілей статті (постановка завдання).** Метою статті є порівняльний аналіз норм Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) з нормативними актами інших країн, а саме Латвійської та Литовської Республік (далі – Латвії, Литви), які попри радянське минуле, застарілість нормативної бази змогли адаптувати національне законодавство до європейських стандартів. Вважаємо за доцільне навести власні пропозиції щодо вдосконалення регулювання охорони праці неповнолітніх в Україні, використовуючи досвід вищезазначених країн.

**Виклад основного матеріалу.** КЗпП, а також ряд інших законодавчих актів, що діють в Україні (Закони України «Про охорону праці», «Про сприяння соціальному становленню молоді в Україні», «Про зайнятість населення» тощо) містять низку положень, що підкреслюють деякі аспекти правового становища неповнолітніх у сфері праці. У цьому контексті нормативно-правова база спрямована на підсилену охорону праці молодих людей, зважаючи на брак досвіду та фізіологічні особливості. Ці обставини, в свою чергу, вимагають особливого підходу до процесу праці із залученням осіб, які не досягли 18 років. Так п. 5 ч. 1 ст. 24 КЗпП наголошує на обов'язковості дотримання письмової форми при укладенні трудового договору з неповнолітнім, що на нашу думку, слід розглядати як додаткову гарантію у разі виникнення конфлікту з роботодавцем [1]. Українське законодавство виходить з того, що неповнолітні прирівнюються у своїх правах до повнолітніх, проте мають певні пільги у сфері охорони праці, робочого часу, часу відпочинку тощо (ст. 187 КЗпП). Щодо віку, з якого можливе працевлаштування, то за загальним правилом не допускається прийняття на роботу працівників віком молодше 16 років. Як виняток, можливі випадки залучення до трудової діяльності осіб, які досягли 15 років, проте за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, а також для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів

загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними чотирнадцятирічного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює (ст. 188 КЗпП). Доцільно також звернути увагу на ч. 5 ст. 19 проекту Трудового кодексу, яка містить наступну новацію: 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, а також у створенні кінофільмів або інших творів мистецтва, якщо це не завдає шкоди їхньому здоров'ю, моральному розвитку і процесу навчання. У таких випадках прийняття на роботу допускається виключно за умови письмового погодження умов та оплати праці роботодавцем з одним із батьків або з особою, яка їх замінює [2]. На нашу думку, подібне нововведення потребує подальшого вдосконалення. По-перше, воно суперечить п. 2 ч. 2 ст. 2 проекту Трудового кодексу, де серед основних принципів правового регулювання трудових відносин закріплена заборона примусової та дитячої праці. По-друге, незрозумілим залишається відсутність будь-якої участі та нехтування думкою дитини при погодженні умов праці та питань оплати праці. Вважаємо за необхідне доповнити дане положення процедурними аспектами, зокрема обов'язковістю отримання письмового дозволу на укладення таких специфічних трудових договорів від служби у справах дітей. Також Кабінету Міністрів України доцільно розробити Типову форму трудового договору з неповнолітньою особою та Положення щодо гарантій у сфері працевлаштування неповнолітніх. Детальна регламентація зазначених вище питань на рівні підзаконних актів допомогла б уникнути низки проблем, зокрема порушень з боку роботодавця під час укладання трудового договору з неповнолітнім,

запобігання включенню до тексту трудового договору умов праці, які не відповідають чинному законодавству, тощо.

Особливої гостроти набуває питання надання молоді (до якої належать і неповнолітні) першого робочого місця, адже досвід європейських країн показує, що останні взяли курс на поліпшення зайнятості даної категорії осіб. На жаль, ст. 197 КЗпП, в якій надавались гарантії першого працевлаштування (працевдатній молоді – громадянам України віком від 15 до 28 років після закінчення або припинення навчання у загальноосвітніх, професійних навчально-виховних і вищих навчальних закладах, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу або альтернативної (невійськової) служби надавалось перше робоче місце на строк не менше двох років. Молодим спеціалістам – випускникам державних навчальних закладів, потреба в яких раніше була заявлена підприємствами, установами, організаціями, надавалась робота за фахом на період не менше трьох років у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України) не була запозичена проектом Трудового кодексу, що, на нашу думку, є значним кроком назад. Такий формат несприяння держави, в свою чергу, може завершитись погіршенням економічного становища в країні та виїздом працевдатної молоді за кордон для пошуку роботи на вигідних умовах.

В контексті євроінтеграції України особливу цікавість викликає Директива Ради 94/33/ЄС (далі – Директива) щодо захисту молоді на роботі, яка зобов'язує держав-членів впроваджувати спеціальні правила для регулювання робочого часу та часу відпочинку, встановлювати підвищені стандарти безпеки праці для працівників молодше 18 років. Директивою також передбачений мінімальний вік допуску до роботи – не менше 15 років та після здобуття загальної освіти. Хоча можуть бути певні

виключення, пов'язані зі специфікою роботи (у таких випадках діти можуть бути допущені до роботи тільки після отримання згоди відповідних органів влади). В додатку до Директиви визначені види робіт, які взагалі заборонені для неповнолітніх [3]. В свою чергу, Закон Литви про безпеку та здоров'я працівників передбачає, що представник роботодавця при прийнятті на роботу працівника молодше 18 років керується описом порядку працевлаштування, роботи та організації професійної підготовки осіб до 18 років [4]. В Законі наведено також визначення дитини (особа віком до 16 років) та підлітка (особа віком від 16 до 18 років), проте мінімального віку, з якого можливе працевлаштування в Литві не зазначено.

Законом про працю Латвії заборонено працевлаштовувати на постійну роботу дітей, якими визнаються особи молодше 15 років або які до досягнення 18-річного віку продовжують отримувати основну освіту [5]. Хоча у виняткових випадках допускається прийняття дітей 13-річного віку за наявності письмового дозволу одного з батьків (опікунів) у вільний від навчання час на легку, не шкідливу для здоров'я та розвитку дитини роботу. Таке працевлаштування не має заважати навчальному процесу. Роботи, на які дозволяється приймати осіб, що досягли 13-річного віку, визначає Кабінет Міністрів Латвії.

Як бачимо, вітчизняні норми щодо регулювання мінімального віку працевлаштування багато в чому переукуються з нормами країн Латвії та Литви. В цьому аспекті нам імпонує думка Реус О.С.: вольовий критерій трудової правосуб'єктності неповнолітніх (а саме психічна здатність до праці) виникає з 14 років [6]. А тому, на нашу думку, саме з цього віку найбільш оптимальними є спроби першого працевлаштування осіб до 18 років.

Крім цього, європейське трудове законодавство містить заборону використовувати працю неповнолітніх на нічних роботах. Так, відповідно

до п. 6 ст. 138 Закону про працю Латвії заборонено працевлаштовувати у нічний час осіб, які не досягли 18 років. В Литві праця вночі осіб до 18 років регламентується таким чином: 1) праця дітей, які виконують легкі роботи, з 20 до 6 годин заборонена; 2) робота підлітків з 22 до 6 годин заборонена; 3) для підлітків, які працюють на кораблях встановлено, що ніч – це 9-годинний проміжок часу, який починається не пізніше 22 годин і закінчується не раніше 6 годин ранку.

В Україні п. 2 ч. 1 ст. 55 КЗпП забороняє працю у нічний час осіб молодше 18 років. Цікаво, що в проекті нового Трудового кодексу планується деталізувати дану норму, зокрема у п. 2 ч. 1 ст. 142 припускається зробити виключення для осіб, які беруть участь у виконанні та/або створенні творів мистецтва. На нашу думку, така новація може мати негативний вплив на стан здоров'я та процес навчання неповнолітніх, оскільки недостатня кількість сну, який є важливим для нормального розвитку та самопочуття молодих людей, може призвести до постійної втомленості, зниження концентрації уваги, а це, на наш погляд, не сприятиме нормальному здоровому розвитку неповнолітніх.

З метою недопущення працевлаштування молодої особи на роботу зі шкідливими для її здоров'я умовами праці нормами багатьох європейських країн, а також нормами національного законодавства передбачено проведення медичного огляду для неповнолітніх осіб. Зокрема, Директивою Ради Європейського Союзу № 94/33/ЄС «Про захист працюючої молоді» передбачено безоплатний медичний огляд та навіть моніторинг здоров'я неповнолітніх через певні проміжки часу.

Ст. 191 КЗпП передбачає, що усі особи молодше вісімнадцяти років приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду і в подальшому, до досягнення 21 року, щороку підлягають обов'язковому медичному оглядові. Тоді як в ст. 285 проекту нового Трудового кодексу передбачено, що роботодавець зобов'язаний за рахунок своїх коштів



організувати проведення попереднього (у разі укладення трудового договору) і періодичного (протягом трудової діяльності) медичного огляду нічних працівників, працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі для відповідних видів робіт, а також щорічного обов'язкового медичного огляду працівників віком до 21 року. Подібну норму варто було б доповнити частиною другою такого змісту: «медичний огляд неповнолітніх осіб має відбуватись з обов'язковим залученням психологів». Нововведення в ст. 285 проекту Трудового кодексу більш повно, на нашу думку, відповідає міжнародній трудовій практиці (у статті 5 Директиви Ради Європейського Союзу № 91/383 ЄЕС встановлено обов'язок роботодавця забезпечити спеціальний медичний огляд неповнолітнього працівника не тільки під час трудових правовідносин, а й після їх завершення), а також подібна вимога міститься у Конвенції МОП № 124 про медичний огляд молодих людей з метою визначення їхньої придатності до праці на підземних роботах у шахтах і копальнях та покладає певну відповідальність роботодавця за стан здоров'я неповнолітнього працівника [7; 8].

На окрему увагу заслуговує порівняльний аналіз вітчизняного та закордонного трудового законодавства, що регламентує обмеження використання праці неповнолітніх осіб на роботах із шкідливими, небезпечними та важкими умовами праці, адже зазначене питання є актуальним, зважаючи на пріоритетність здоров'я молоді для будь-якої держави.

В українському законодавстві зазначені вище питання регулюються Конвенцією МОП № 182 про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці, ратифікованої Законом № 2022-III від 15.10.2000 року (далі – Конвенція № 182), статтею 190 КЗпП, Законом України «Про охорону праці», Наказом Міністерства охорони здоров'я

України № 46 від 31.03.1994 року «Про затвердження Переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх» (далі – Наказ № 46), Наказом Міністерства охорони здоров'я України № 59 від 22.02.1996 року «Про затвердження граничних норм підймання і переміщення важких речей неповнолітніми» (далі – Наказ № 59) [9; 10].

Слід підкреслити, що дія зазначених вище нормативно-правових актів поширюється на всі підприємства, установи, організації, навчальні заклади, а також на юридичних та фізичних осіб, які використовують працю неповнолітніх.

Конвенцією № 182 передбачено, що прийняття нових нормативних актів, дія яких направлена на нормативне забезпечення ліквідації найгірших форм дитячої праці, є головним пріоритетом в діяльності всіх держав, які ратифікували Конвенцію. В даному документі під терміном «найгірші форми дитячої праці» розуміють, серед іншого, «роботу, яка за своїм характером чи умовами, в яких вона виконується, може завдати шкоди здоров'ю, безпеці чи моральності дітей». Зміст Конвенції передбачає складання компетентними органами держав списків робіт, які вважаються такими, що можуть завдати шкоди безпеці та здоров'ю дітей, та періодичний перегляд таких списків.

Зазначені вимоги втілені в нашій державі шляхом прийняття Міністерством охорони здоров'я України Наказу № 46, який не тільки забороняє працю неповнолітніх на виробництвах та посадах, визначених в Переліку, що міститься в Наказі, але і містить заборону на навчання зазначеним професіям осіб, які на дату початку навчання не досягли 18 років. Наказ № 46 містить положення, що регламентують проходження неповнолітніми особами виробничої практики за професіями, визначеними в Переліку. Насамперед, ці положення стосуються нормування часу, який неповнолітні особи можуть проводити під час навчання (за змістом даного

нормативного акту проміжок часу, проведений особою до 18 років в шкідливих умовах, не може тривати більше 4 годин на день та має здійснюватись за умови суворого дотримання норм з охорони праці та санітарних норм).

В ч. 1 ст. 11 Закону України «Про охорону праці» забороняється залучення неповнолітніх до праці на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, до нічних, надурочних робіт та робіт у вихідні дні, а також до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми [11]. Наказ № 59 «Про затвердження граничних норм підіймання і переміщення важких речей неповнолітніми» містить заборону працевлаштовувати неповнолітніх осіб на роботи, пов'язані виключно з підійманням важких речей. Нормативний акт містить положення, що робота підлітків з вантажем не повинна займати більше ніж 1/3 робочого часу. При цьому в Наказі № 59 наведені граничні норми підіймання (переміщення) важких речей підлітками.

На жаль, чинне законодавство України передбачає незначний розмір штрафів, що накладаються на керівників, якими порушуються норми трудового законодавства, в тому числі щодо працевлаштування підлітків на роботи зі шкідливими та важкими умовами праці. Так, санкція частини 2 статті 41 КУпАП, передбачає, що повторне протягом року порушення вимог законодавства про працю, за яке особу вже було піддано адміністративному стягненню, або ті самі діяння, вчинені щодо неповнолітнього, вагітної жінки, одинокого батька, матері або особи, яка їх замінює і виховує дитину віком до 14 років або дитину-інваліда, – тягнуть за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності та громадян – суб'єктів підприємницької діяльності від ста до трьохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян [12].

Кількість судових рішень, які передбачають накладення штрафних санкцій на роботодавців за порушення ст. 190 КЗпП, що містяться в Єдиному державному реєстрі судових рішень України, за період з 01.01.2017 року по 01.01.2018 року незначна. Так, Постановою Тернопільського міськрайонного суду Тернопільської області від 11.10.2017 року накладене адміністративне стягнення на начальника будівельного управління «Житлобуд-2» у вигляді штрафу в розмірі 510 грн. за прийняття на посаду маляра особи, яка не досягла 18 років. Постановою Лановецького районного суду Тернопільської області у справі № 602/739/17 від 9 жовтня 2017 року було застосовано адміністративне стягнення у вигляді штрафу в розмірі тридцяти неоподаткованих мінімумів доходів громадян до директора ПСП агрофірми «Горинь» за допуск неповнолітнього працівника до роботи на посаді кухаря. Аналогічні штрафні санкції накладені на керівника підприємства Постановою від 9 жовтня 2017 року Збаразького районного суду Тернопільської області по справі № 598/1165/17.

При цьому, кількість порушень роботодавцями вимог статті 190 КЗпП України за період 01.01.2017 р. – 01.01.2018 р. збільшилась у порівнянні з аналогічним періодом 2016-2017 років, оскільки за останній період в Єдиному державному реєстрі судових рішень зареєстрована лише одна постанова Чугуївського міського суду Харківської області від 29 грудня 2016 року по справі № 636/4551/16-п, у перебігу якої було застосовано адміністративне стягнення до роботодавця за порушення ст. 190 КЗпП.

Щодо нормативного регулювання праці неповнолітніх на роботах із шкідливими, важкими умовами праці в Литві, то це питання регламентується ст. 36 Закону Литви про безпеку і здоров'я робітників. Згідно із зазначеним нормативно-правовим актом, в Литві заборонена робота дітей за винятком легких робіт, які відповідають фізичним

можливостям дитини. При цьому роботодавець зобов’язаний забезпечити неповнолітнім безпечні та здорові умови праці.

Заборону на застосування праці неповнолітніх на шкідливих та важких роботах містить ч. 2 ст. 37 Закону про працю Латвії.

В той же час, чинне законодавство зазначених держав містить досить жорсткі, в порівнянні з українським законодавством, санкції за порушення вимог трудового законодавства. Так, санкція статті 41 Кодексу про адміністративні правопорушення Латвії передбачає відповідальність за порушення нормативних актів, що регулюють трудові відносини, в тому числі з неповнолітніми, у вигляді штрафу від 30 до 550 євро для фізичної особи – роботодавця, та від 700 до 1000 євро для роботодавця – юридичної особи [13].

Кодекс адміністративних правопорушень Литви [14] також передбачає відповідальність за порушення трудового законодавства від 144 до 1448 євро. Як бачимо, штрафи, встановлені за порушення трудового законодавства Латвії, передбачають досить жорсткі санкції порівняно з українським законодавством, а це, на нашу думку, вимагає законодавчих змін в частині посилення відповідальності за порушення роботодавцями вимог трудового законодавства України щодо охорони та безпеки праці неповнолітніх. Збільшення розміру санкцій стимулюватиме несумлінних роботодавців дотримуватись встановлених правил, хоча б через страх значних матеріальних втрат, які становитимуть зміст відповідальності за вищезазначені порушення.

На наше переконання, не менш важливим є дослідження грубого порушення законодавства про працю роботодавцями, що призводить до нещасних випадків на виробництві, травматизму та каліцтв неповнолітніх. Окремо зустрічаються випадки експлуатації дітей, тобто використання праці осіб, які не досягли віку, з якого законодавством дозволяється працевлаштування. Наприклад, вироком Березнегуватського районного

суду Миколаївської області від 14.03.2008 року особу було засуджено за те, що маючи в оренді сад, підсудний приблизно з 20.06.2007 року по 04.07.2007 року з метою отримання прибутку використовував працю семи дітей, які не досягли повноліття. Вказані працівники працювали щоденно з 07:00 до 17:00 в саду, збираючи плоди черешні без перерви для відпочинку і харчування. В порушення вимог ст. 188 КзпП, роботодавець прийняв на роботу осіб, які не досягли повноліття. Письмової згоди батьків неповнолітніх і малолітніх працівників про надання дозволу на працевлаштування отримано не було. У порушення норм ст. ст. 189, 191, п. 5 ч. 1, ч. 3 ст. 24, ст. 48 КзпП України підсудний не вів окремого журналу обліку неповнолітніх працівників, допустив їх до роботи без проходження медичного огляду, без укладення трудового договору, без заведення на них трудових книжок, хоча неповнолітні працювали більше п'яти днів. Неповнолітні працювали в саду, збираючи врожай, приблизно по 50 годин на тиждень. Хоча відповідно до п. 1 ч. 1 ст. 51 КЗпП України тривалість робочого часу для працівників віком від 16 до 18 років не повинна перевищувати 36 годин на тиждень, для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул) тривалість робочого часу не повинна перевищувати 24 годин на тиждень. Оплата праці малолітніх і неповнолітніх працівників проводилась в розмірі 60 коп. за 1 кг фруктів. У порушення вимог ст. ст. 106, 193, 194 КЗпП України не проводилась оплата праці в подвійному розмірі за роботу неповнолітніх в надурочний час. Тому суд кваліфікував дії винної особи за ч. 2 ст. 172 КК України, як грубе порушення законодавства про працю – тобто грубе порушення законодавства про працю вчинене щодо неповнолітнього, та за ч. 2 ст. 150 КК України, як експлуатація дітей – тобто експлуатація дітей, які не досягли віку, з якого законодавством дозволяється працевлаштування, шляхом використання їх праці з метою отримання прибутку, вчинені щодо кількох дітей [15]. Інший резонансний випадок

мав місце у Чернігівській області, де було відкрите кримінальне провадження за ч. 1 ст. 272 КК України за фактом порушення правил безпеки під час виконання робіт на виробництві у спецстанові ДПтСУ. Усупереч вимогам кримінально-виконавчого законодавства, правил внутрішнього розпорядку установ виконання покарань, КЗпП група засуджених неповнолітніх Прилуцької виховної колонії після 20 години виконувала роботи у приміщенні деревообробного цеху, що знаходиться на території колонії. Під час прибирання тирси один із засуджених засунув ліву руку в увімкнений станок з переробки вторинної сировини, внаслідок чого отримав травму та був госпіталізований до Прилуцької центральної міської лікарні для надання йому невідкладної медичної допомоги. Крім того за порушення вимог законодавства, що призвело до травмування неповнолітнього вихованця колонії, 10 посадових осіб спецстанови та адміністрації ДПтСУ в Чернігівській області за поданням прокуратури притягнуто до відповідальності.

Постановою Кабінету Міністрів України від 30.11.2011 року № 1232 «Деякі питання розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві» (далі – Постанова № 1232) затверджено порядок проведення розслідування та облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві. На нашу думку, законодавцю слід передбачити у цьому підзаконному акті окремий пункт, який би закріплював особливості проведення розслідування нещасних випадків на виробництві за участі неповнолітніх, адже тільки об'єктивне, своєчасне та повне розслідування, відсутність можливості уникнення відповідальності несумлінними роботодавцями, встановлення усіх деталей справи допоможуть відновити порушені права осіб, які не досягли 18 років, та притягнути винних до відповідальності. Так, п. 83 Постанови № 1232 містить положення, згідно з яким у роботі комісії з розслідування нещасного випадку обов'язково беруть участь представники

підприємства, працівником якого є хворий, первинної організації відповідної профспілки або уповноважена найманими працівниками особа з питань охорони праці (у разі, коли профспілка на підприємстві відсутня), представник вищого профспілкового органу, робочого органу виконавчої дирекції Фонду за місцезнаходженням підприємства. У випадку з травмуванням неповнолітніх, до складу комісії, на нашу думку, доцільно включити представників служби у справах дітей при Національній поліції, щоб належним чином провести перевірку дотримання роботодавцем чинного законодавства про працю, заходів безпеки та ін. [16].

Досвід Латвії та Литви свідчить, що неповнолітні в цих країнах працюють виключно на легких роботах за умови, що це не заважає процесу навчання, адже функція роботи у дитинстві є, перш за все, розвиваючою, а не економічною. У такому разі робота дітей є соціальним благом, у протилежному випадку дитяча праця – соціальне зло. Так, в Литві діє наступний дозволений перелік робіт для неповнолітніх: робота в саду і городі, збір лікарських трав, посадка, підв'язка і полив дерев і кущів, розклеювання реклам, афіш на вуличних стендах, роздавання газет, роботи розносника, кур'єра і поштові роботи, маркування цінників, сортування та пакування товарів, одягання ляльок, чистка іграшок, сервіровка столів та ін. В Латвії цей перелік має схожий вигляд: збір квітів, збір лікувальних трав, упаковка фруктів, овочів і ягід, догляд за деревами, квітами і рослинами, підготовка саджанців; годування, догляд та випасання тварин (за певних умов); догляд за скверами, виконання робіт по дому, кур'єрська служба, наклеювання етикеток на товар, доставка товарів, продаж продуктів та інших товарів на вулиці тощо. На наш погляд, Україні слід скористатися досвідом вищезазначених країн та запровадити перелік робіт, на яких дозволено працювати неповнолітнім, а саме до цього переліку доцільно включити такі види робіт: висаджування квітів на алеях міста, в паркових зонах, робота помічників офіс-менеджерів або кур'єрів, робота



інтерв'юера в газетах, журналах та ін. Цей перелік має нести, передусім, розвиваючу, а не економічну функцію, хоча заробітна плата за виконану роботу повинна відповідати встановленим законодавством стандартам.

Певними особливостями характеризується питання надання відпусток неповнолітнім особам. Так, в ст. 195 КЗпП закріплено таке положення: щорічні відпустки працівникам віком до вісімнадцяти років надаються у зручний для них час. Це означає, що під час складання графіку відпусток роботодавець зобов'язаний враховувати побажання неповнолітнього. Щорічні відпустки працівникам віком до вісімнадцяти років повної тривалості у перший рік роботи надаються за їх заявою до настання шестимісячного терміну безперервної роботи на даному підприємстві, в установі, організації. До того ж, ч. 8 ст. 6 Закону України «Про відпустки» закріплена тривалість щорічної відпустки для неповнолітніх в тридцять один календарний день [17]. У той же час, в проекті Трудового кодексу це положення отримало дещо змінений вигляд: працівник має право на щорічні основну і додаткову трудові відпустки за другий та наступні роки в будь-який час відповідного робочого року за погодженням із роботодавцем, а для неповнолітніх щорічна основна та додаткова трудова відпустка надається за їх бажанням у зручний для неповнолітнього працівника час.

В Законі про працю Латвії передбачено наступне: працівникові, який не досяг 18-річного віку, щорічна оплачувана відпустка надається влітку або за його бажанням в будь-який інший час. Якщо працівник, який не досяг 18-річного віку, продовжує здобувати освіту, щорічна оплачувана відпустка, по можливості, узгоджується з його канікулами в навчальному закладі. Закон Литви про безпеку та здоров'я працівників закріплює право дітей на щорічну відпустку та відпустку під час шкільних канікул (щоправда неоплачувану), гарантії відпочинку в розмірі 14 календарних днів поспіль під час літніх шкільних канікул.

Таким чином, рівень гарантій щодо надання відпусток неповнолітнім в Україні цілком відповідає рівню європейській країн. Проте, ст. 195 проекту Трудового кодексу варто доповнити наступною нормою: «для неповнолітніх працівників, які продовжують навчання, час надання відпустки (за їх бажанням) узгоджується з канікулярним періодом в навчальному закладі». Саме завдяки цій нормі, на наш погляд, значно зросте продуктивність праці неповнолітнього, адже повноцінний відпочинок від навчання та роботи стане запорукою якісної праці в подальшому.

Проблемним залишається також питання звільнення неповнолітніх працівників. Не можна не погодитись з Реус О.С.: наявність у трудовому законодавстві окрім загальних гарантій права на працю, в тому числі на захист від незаконних звільнень, спеціальних гарантій для неповнолітніх є цілком припустимим і виправданим. Так, ст. 198 КЗпП містить наступну норму: 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 з підстав, зазначених в пунктах 1, 2 і 6 статті 40 провадиться лише у виняткових випадках і не допускається без працевлаштування. Ст. 199 КЗпП допускається розірвання трудового договору з неповнолітнім на вимогу його батьків або інших осіб, якщо це загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси. Цікаво, що в проекті Трудового кодексу, а саме в ст. 101 закріплено обов'язок роботодавця відреагувати на звернення батьків (осіб, що їх замінюють) або органів державної влади чи органів місцевого самоврядування та, як наслідок, звільнити неповнолітнього. На нашу думку, при прийнятті подібного рішення роботодавцю слід все ж таки враховувати думку працівника, що не досяг 18 років, адже кожна ситуація потребує індивідуального підходу і в залежності від обставин можуть бути

особливості. Також, на наше переконання доцільно скористатись досвідом європейських країн в частині розірвання трудового договору з неповнолітнім за ініціативи роботодавця. Зокрема, пропонуємо закріпити у кодифікованому акті норму, яка б зобов'язувала роботодавця письмово під розписку попереджати неповнолітнього про припинення трудових відносин (за 4 місяці до їх фактичного припинення) у разі змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників. Такий більш тривалий, порівняно з нині діючим законодавством, строк попередження дасть можливість працівникові запобігти негативним наслідкам звільнення та сформулювати подальший план дій на майбутнє.

**Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямі.** Провівши порівняльний аналіз норм КЗпП з нормативними актами інших країн, а саме Латвійської та Литовської Республік, проаналізувавши нововведення, що стосуються праці неповнолітніх в проекті Трудового кодексу, вважаємо за доцільне скористатися позитивним досвідом зазначених європейських країн в аспекті поліпшення вітчизняного законодавства, зокрема посилення відповідальності роботодавців за порушення вимог охорони та безпеки праці неповнолітніх; встановлення переліку робіт, на яких дозволено працювати неповнолітнім; розроблення Положення про гарантії у сфері працевлаштування неповнолітніх та затвердження Типової форми трудового договору з неповнолітнім тощо. Подальші дослідження, на нашу думку, мають бути спрямовані на з'ясування питань охорони праці неповнолітніх з інвалідністю, охорони праці дітей-сиріт та дітей з малозабезпечених сімей.

## **Література**

1. Кодекс законів про працю України: закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII / Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – Дод. до № 50.
2. Проект Трудового кодексу України (реєстр. № 1658. Текст законопроекту до другого читання від 24.07.2017 р.) [Електронний ресурс]. - Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221)
3. О защите работающей молодежи: Директива Совета Европейского Союза 94/33/ЕС от 22 июня 1994 г. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://docs.pravo.ru/document/view/28422960/>
4. Закон Литовської республіки про безпеку та здоров'я працівників [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [pandia.ru/text/80/255/57381.php](http://pandia.ru/text/80/255/57381.php)
5. Закон о труде Латвии [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.zakon.lv/otrude\\_ru.htm](http://www.zakon.lv/otrude_ru.htm)
6. Реус О. С. Правове регулювання трудової діяльності неповнолітніх в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право трудового забезпечення» / О. С. Реус. – Х., 2003. –19 с.
7. Про медичний огляд молодих людей з метою визначення їхньої придатності до праці на підземних роботах у шахтах і копальнях: Конвенція МОП від 23.06.1965 р. № 124 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_060](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_060).
8. Про доповнення заходів зі сприяння покращенню безпеки та охорони праці працівників з фіксованим терміном працевлаштування або тимчасовим працевлаштуванням: Директива Ради Європейського Союзу № 91/383 ЄЕС від 25 червня 1991 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://old.minjust.gov.ua/45884>.

9. Про затвердження Переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх: Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 31.03.1994 р. № 46 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0176-94/page>
10. Про затвердження граничних норм підймання і переміщення важких речей неповнолітніми: Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 22.02.1996 р. № 59 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0183-96>
11. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-XII // Відом. Верхов. Ради України. – 1992. – № 49. – Ст. 668.
12. Кодекс України про адміністративні правопорушення: закон Верховної Ради УРСР від 07.12.1984 р. № 8073-X / Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1984. – № 51. – Ст. 1122.
13. Кодекс про адміністративні правопорушення Латвійської республіки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://likumi.lv/doc.php?id=89648>
14. Кодекс адміністративних правопорушень Литовської Республіки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.infolex.lt/portal/start\\_ta.asp?act=doc&fr=pop&doc=103787](http://www.infolex.lt/portal/start_ta.asp?act=doc&fr=pop&doc=103787)
15. Вирок Березнегуватського районного суду Миколаївської області від 14.03.2008 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/5787869>
16. Деякі питання розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві: Постанова Кабінету Міністрів України від 30.11.2011 р. № 1232 / Офіц. вісн. України. – 2011. – № 94. – Ст. 3426.
17. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР / Відом. Верхов. Ради України. – 1997. – № 2. – Ст. 4.

## **References**

1. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: zakon Ukrainy vid 10.12.1971 r. № 322-VIII // Vidom. Verkhov. Rady URSR. – 1971. – Dod. do № 50.
2. Proekt Trudovoho kodeksu Ukrainy (reiestr. № 1658. Tekst zakonoproektu do druhoho chytannia vid 24.07.2017 r.) [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221)
3. O zashchyte rabotaiushchei molodezhy: Dyrektyva Soveta Evropeiskoho Soiuzu 94/33/ES ot 22 yiunia 1994 h. [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: <http://docs.pravo.ru/document/view/28422960/>
4. Zakon Lytovskoi respubliky pro bezpeku ta zdorovia pratsivnykiv [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: [pandia.ru/text/80/255/57381.php](http://pandia.ru/text/80/255/57381.php)
5. Zakon o trude Latvyy [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: [http://www.zakon.lv/otrude\\_ru.htm](http://www.zakon.lv/otrude_ru.htm)
6. Reus O. S. Pravove rehuliuвання трудової діяльності неповнолітніх в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спets. 12.00.05 «Трудове право; право трудового забезпечення» / O. S. Reus. – Kh., 2003. –19 s.
7. Pro medychnyi ohliad molodykh liudei z metoiu vyznachennia yikhnoi prydatnosti do pratsi na pidzemnykh robotakh u shakhtakh i kopalniakh: Konventsiiia MOP vid 23.06.1965 r. № 124 [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_060](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_060).
8. Pro dopovnennia zakhodiv zi spriannia pokrashchenniu bezpeky ta okhorony pratsi pratsivnykiv z fiksovanym terminom pratsevlashtuvannia abo tymchasovym pratsevlashtuvanniam: Dyrektyva Rady Yevropeiskoho Soiuzu № 91/383 YeES vid 25 chervnia 1991 roku [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: <http://old.minjust.gov.ua/45884>.
9. Pro zatverdzhennia Pereliku vazhkykh robit i robit iz shkidlyvymy i nebezpechnymy umovamy pratsi, na yakykh zaboroniaetsia

- zastosuvannia pratsi nepovnolitnikh: Nakaz Ministerstva okhorony zdorovia Ukrainy vid 31.03.1994 r. № 46 [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0176-94/page>
10. Pro zatverdzhennia hranychnykh norm pidiimannia i peremishchennia vazhkykh rechei nepovnolitnimy: Nakaz Ministerstva okhorony zdorovia Ukrainy vid 22.02.1996 r. № 59 [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0183-96>
11. Pro okhoronu pratsi: Zakon Ukrainy vid 14.10.1992 r. № 2694-XII / Vidom. Verkhov. Rady Ukrainy. – 1992. – № 49. – St. 668.
12. Kodeks Ukrainy pro administratyvni pravoporushennia: zakon Verkhovnoi Rady URSR vid 07.12.1984 r. № 8073-X / Vidom. Verkhov. Rady URSR. – 1984. – № 51. – St. 1122.
13. Kodeks pro administratyvni pravoporushennia Latviiskoi respubliky [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: <http://likumi.lv/doc.php?id=89648>
14. Kodeks administratyvnykh pravoporushen Lytovskoi Respubliki [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: [http://www.infolex.lt/portal/start\\_ta.asp?act=doc&fr=pop&doc=103787](http://www.infolex.lt/portal/start_ta.asp?act=doc&fr=pop&doc=103787)
15. Vyrok Bereznehuvatskoho raionnoho sudu Mykolaiivskoi oblasti vid 14.03.2008 r. [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/5787869>
16. Deiakie pytannia rozsliduvannia ta obliku neshchasnykh vypadkiv, profesiinykh zakhvoriuvan i avarii na vyrobnytstvi: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 30.11.2011 r. № 1232 / Ofits. visn. Ukrainy. – 2011. – № 94. – St. 3426.
17. Pro vidpustky: Zakon Ukrainy vid 15.11.1996 r. № 504/96-VR / Vidom. Verkhov. Rady Ukrainy. – 1997. – № 2. – St. 4.