



**Національний університет біоресурсів і
природокористування України**

Юридичний факультет

Кафедра теорії та історії держави і права

**Студентський науковий гурток «Клуб юних
теоретиків»**

**Студентський науковий гурток «Дискусійний
клуб «De jure!»**

ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ

учасників

XVI ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ НАУКОВО- ПРАКТИЧНОЇ ОНЛАЙН-КОНФЕРЕНЦІЇ «ПРОБЛЕМИ ЮРИДИЧНОЇ НАУКИ ОЧИМА МОЛОДИХ НАУКОВЦІВ»

16 листопада 2023 р.

м. Київ

УДК: 340:167.1:378.2

Матеріали XVI Всеукраїнської науково-практичної онлайн-конференції
«Проблеми юридичної науки очима молодих науковців»

П.78

Проблеми юридичної науки очима молодих науковців : зб. наук. пр. XVI
Всеукр. наук.-практ. онлайн-конф. (м. Київ, 16 листопада 2023 р.) / Укладачка:
Віра Качур. К., 2023. 234 с.

У збірнику подані наукові здобутки учасників, що присвячені
проблемам юридичної науки.

Усі матеріали подаються в авторській редакції.

**За зміст наукових матеріалів відповідальність несуть їх автори та
наукові керівники**

Гладинець Іванна

студент 2 курсу гуманітарно-педагогічного факультету Комунального закладу вищої освіти «Барський гуманітарно-педагогічний коледж імені Михайла Грушевського (м. Бар)

Особливості працевлаштування неповнолітніх*

Невід'ємною частиною життя кожної особи є робота. Незалежно від її змісту, рівня вимог, що пред'являються працівникові, ступеня і відповідальності, кваліфікованості, вона визначає весь життєвий уклад, систему суб'єктивних цінностей, найближчі і більш віддалені перспективи індивіда. Робота також задає певний соціальний фон життя людей, зокрема і неповнолітніх. Так, статтею 32 Цивільного кодексу України встановлено, що неповнолітніми вважаються особи віком від 14 до 18 років [1].

Праця неповнолітніх – це досить специфічне явище, що, безперечно, зумовлене та виникає під тиском деяких чинників, в основному залежить від розвитку та економічного достатку самої країни, де проживає дитина. Якщо ми беремо для прикладу розвинуті світові країни, то дитяча праця там носить швидше виховний або навчальний характер, але у бідних країнах все відбувається з точністю навпаки, і це явище пов'язано швидше з обмеженими фінансовими можливостями дитини, іншими словами вона просто вимушена працювати, щоб забезпечити свої базові потреби [2].

За загальним правилом прийняття на роботу осіб молодших 16 років не допускається. Як виняток, за згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть прийматись на роботу особи, які досягли 15 років. Для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів, що досягли 14-річного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює. Звертаю увагу, що праця осіб молодше 14 років взагалі не допускається ні за яких умов (ст.188 КЗпП України) [3].

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. Перед працевлаштуванням неповнолітнім особам необхідно обов'язково пройти попередній медичний огляд, а в подальшому такі працівники до досягнення ними 21 року, щороку підлягають обов'язковому медичному оглядові (стаття 191 КЗпП України, стаття 11 Закону України «Про охорону праці») [4]. В інтересах охорони здоров'я підлітків у трудовому законодавстві існують певні обмеження, що стосуються всіх працівників, яким не виповнилося 18 років. Чинним

* Наукова керівниця – доцентка кафедри соціально-економічних дисциплін гуманітарно-педагогічного факультету Комунального закладу вищої освіти «Барський гуманітарно-педагогічний коледж імені Михайла Грушевського Тетяна Юзько

законодавством визначено роботи, на яких забороняється застосування праці осіб молодше 18 років:

- нічні роботи – роботи, які виконуються з 10 години вечора до 6 години ранку;

- надурочні роботи – роботи понад встановлену тривалість робочого дня; робота у вихідні дні – дні, які за належно затвердженим графіком роботи підприємства є для працівника вільними від виконання його трудових обов'язків;

- важкі роботи, роботи з шкідливими або небезпечними умовами праці, підземні роботи [3; 4]. Перелік важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх, затверджено наказом Міністерства охорони здоров'я України від 31 березня 1994 року № 46 [5]. Зокрема особи, яким ще не виповнилося 18 років, не можуть працювати на виробництвах чи роботах, пов'язаних із виготовленням, зберіганням, транспортуванням і застосуванням вибухонебезпечних речовин чи отрутохімікатів; займатися торгівлею або зберіганням лікєро-горілчаної продукції; працювати водіями автомобілів тощо;

- роботи, пов'язані з підійманням і переміщенням речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми [3; 4]. Ці норми диференційовано залежні від статі та віку неповнолітніх працівників і затверджені наказом Міністерства охорони здоров'я України від 22 березня 1996 року № 59 [6]. Вказаним нормативним актом встановлено, що до роботи, яка потребує підіймання та переміщення важких речей, допускаються лише підлітки, котрі не мають медичних протипоказань (це має бути засвідчено відповідним лікарським свідоцтвом).

Звільнення неповнолітніх осіб відбувається за загальними правилами трудового законодавства. Крім підстав для звільнення, передбачених у ст. 36, 40, 41 КЗпП, існує ще одна додаткова підстава для звільнення неповнолітнього співробітника. Згідно зі ст. 199 КЗпП трудовий договір (як безстроковий, так і строковий) з неповнолітнім може бути розірваний на вимогу батьків, усиновлювачів та опікунів, державних органів і посадових осіб, на яких покладено нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю. Проте такі вимоги є законними, тільки якщо продовження роботи загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси [3].

Висновок: Проблема трудової діяльності неповнолітніх є однією з найбільш актуальних у сучасний період розбудови української держави, адже неповнолітні – це основа майбутнього трудового потенціалу країни, вони впливають на суспільні процеси, визначаючи майбутнє держави, використовуючи свою мобільність, гнучкість та інтелектуальний потенціал. З огляду на вищезазначене рекомендую батькам та неповнолітнім працівникам уважно вивчити умови праці та права працівника перед підписанням договору на працевлаштування. І пам'ятати, що якщо у вас виникнуть питання щодо працевлаштування, не соромтеся звернутися за юридичною допомогою. А у випадку якщо під час прийняття на роботу у

дитини не просять дозволу від батьків, — така праця є незаконною і права дитини не будуть захищені.

Література

1. Цивільний кодекс України: Закон України від 16.01.2003 № 435-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15> (дата звернення: 04.10.2023).

2. Працевлаштування неповнолітніх: що потрібно знати. URL: <https://kadrovik.isu.net.ua/news/515587-pratsevlashtuvannya-nepovnolitnikh-shcho-potribno-znaty>.

3. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

4. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (дата звернення: 04.10.2023).

5. 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 31.03.94. № 46. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0176-94#Text>.

6. Про затвердження граничних норм підймання і переміщення важких речей неповнолітніми: Наказ міністерства охорони здоров'я України від 22.06.1996 № 59. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0183-96#Text>.