

постанови Верховного Суду полягає у тому, що у ній використаний не класичний методологічний прийом дедукції (від загально до конкретно), а навпаки, саме завдяки індукційному підходу (від конкретного до загального) і виходу за межі класичного уявлення про трудовий і цивільний договір. Верховний Суд у мотивувальній частині покликається на основи всіх основ приватного права, до якого автор відносить і трудове право, договір. Тобто давши характеристику, що таке трудові та цивільні відносини, суд повертається до поняття самого договору як першоджерела. У свою чергу, сам досліджуваний судом договір є якнайкращим прикладом застосування принципу свободи, коли сторони договору можуть домовлятися про все що завгодно, якщо це не заборонено законом.

Одночасно Верховний Суд ствердно відповів на інше засадниче питання договірного регулювання: чи можна в одному договорі регулювати різногалузеві, у цьому випадку цивільні і трудові відносини. Так, можуть. Узагальненим висновком може бути те, що якщо з'явився один такий непоіменований договір, то може з'явитися і інший, а отже, слово тепер за доктриною. Водночас можна констатувати і зрушення у підходах Верховного Суду, який продовжує змінюватися і виходить за межі застосування виключно формального підходу у мотивуванні своїх рішень, але і не цурається напрацювань теорії права і використовує їх у мотиваційній частині, що вкотре було продемонстровано.

УДК 349.2

ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ПРИЙНЯТТЯ НА РОБОТУ НЕПОВНОЛІТНЬОГО

Березовська Н.Л.,

доцент кафедри ПСтаСК

Одеської національної академії зв'язку

імені О.С. Попова,

канд. юрид. наук, доцент

При прийнятті на роботу всі мають мати рівні шанси за інших рівних умов. Часто неповнолітні особи позбавлені реального права на працевлаштування. За загальним правилом, працівник і роботодавець укладають трудові відносини на підставі трудового договору. Фактичне виникнення трудових прав і обов'язків виникає з моменту, коли сторони (в даному випадку – роботодавець і особа, яка має бажання отримати роботу і прийшла винайматися) досягли згоди щодо істотних умов трудового договору. У будь-якому разі при укладенні трудового договору мають бути дотримані норми трудового права. Договір не може суперечити встано-

вленим положенням законодавства. Так, ст. 50 Кодексу законів про працю¹ (далі – КЗпП) України встановила нормальну тривалість робочого часу працівника, що не може перевищувати 40 год. на тиждень. У трудовому договорі не може бути прописана цифра тривалості робочого часу конкретного працівника більше за встановлений законодавством максимум, тобто норми у сфері праці та відпочинку мають відповідати встановленим у трудовому праві. Щодо неповнолітнього, то ст. 51 КЗпП України встановлена скорочена тривалість робочого часу, де зазначено, що для працівників віком від 16 до 18 років – це 36 год. на тиждень, для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул) – 24 год. на тиждень. При цьому тривалість робочого часу учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може перевищувати половини максимальної тривалості робочого часу для осіб відповідного віку.

Теорія трудового права виробила знання про функції трудового права. При прийнятті на роботу нас цікавить захисна функція трудового права, що черпає себе із соціальної функції і вказує на захист прав і свобод особи, що бажає стати працівником. У відносинах працівник – роботодавець законодавець стає на, як правило, менш економічно захищену сторону трудових правовідносин – працівника, забезпечуючи йому законодавчо встановлену гарантію його трудових прав та інтересів. Сенсом захисної функції є закріплення встановлених гарантій щодо, в тому числі, прийняття на роботу неповнолітнього. Безпосередньо у трудовому законодавстві міститься гарантія заборони необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу. Так, ст. 22 КЗпП закріплює гарантії при укладенні, зміні та припиненні трудового договору: забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу; відповідно до ст. 43 Конституції України² «кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується», держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб, тобто будь-яке пряме або опосередковане обмеження прав чи закріплення прямо чи опосередковано певних переваг при укладенні, зміні та

¹ Кодекс законів про працю (в ред. 11.10.2018 р.) // Електронний ресурс. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08/>.

² Конституція України від 28.06.1996 р. (в ред. від 30.09.2016 р.) // *Відомості Верховної Ради України* (ВВР), 1996, № 30, ст. 141. Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.

припиненні трудового договору залежно від походження, соціально-го і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання не допускається. Хоча є застереження стосовно того, що вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватись законодавством України, воно не стосується відмови від прийняття на роботу через вік особи. У ч. 4 ст. 43 Конституції України встановлено, що використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється.

Натомість існує практика неприйняття офіційно на роботу неповнолітніх (як і осіб, що вже досягли 35 – 40 і т.д. років). Чим, видається, працедавець порушує принцип свободи трудового договору, що визнається центральним принципом трудового права в сучасному суспільстві. Частина 1 ст. 23 Загальної декларації прав людини¹ закріпила, що кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці і на захист від безробіття.

Сенс принципу полягає в тому, що право укладення трудового договору з роботодавцем на основі вільного вибору має будь-яка фізична особа, що наділена трудовою правосуб'єктністю і може за власним бажанням розірвати трудовий договір. У ст. 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права² містяться положення, згідно з якими держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають право на працю, що включає право кожної людини дістати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується, і робити належні кроки до забезпечення цього права. Заходи, яких повинні вжити держави – учасниці цього Пакту з метою повного здійснення цього права, включають програми професійно-технічного навчання і підготовки, шляхи і методи досягнення продуктивної зайнятості в умовах, що гарантують основні політичні і економічні свободи людини.

Принцип свободи трудового договору впливає із КЗпП України, що тлумачиться як укладення трудового договору на підставі добровільного волевиявлення працівника, переведення пра-

¹ Загальна декларація прав людини від 10.12.1948. Електронне джерело. Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015.

² Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, ратифікований 19.10.1973 р. Електронне джерело. Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042.

цівника на іншу роботу, як правило, лише на підставі згоди працівника та припинення трудового договору як за власним бажанням працівника, так і за згодою сторін¹.

Забезпечення права на отримання роботи, в тому числі неповнолітніх, гарантується принципом, що має назву в трудовому праві «принцип рівності трудових прав та недопущення дискримінації у сфері праці». Відповідно до Конвенції «Про дискримінацію в галузі праці та занять» № 111² термін «дискримінація» охоплює: а) будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу, що робиться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження і призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять; б) будь-яке інше розрізнення, недопущення або перевагу, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять і визначається відповідним членом Організації після консультації з представницькими організаціями роботодавців і працівників, де такі є, та з іншими відповідними органами. Будь-яке розрізнення, недопущення або перевага відносно певної роботи, що ґрунтується на її специфічних вимогах, дискримінацією не вважається. Тобто сенсом цього принципу є: будь-яка особа володіє рівними можливостями для реалізації своїх трудових прав і обов'язків, передбачених трудовим законодавством (в тому числі – на укладення трудового договору без дискримінації за віком), і не може бути позбавлена своїх прав внаслідок зловживань працевдавця чи вікової належності особи, яка прийшла винайматись.

Тобто державами, в тому числі Україною, гарантується прийняття на роботу неповнолітнього. В разі безпідставної відмови відбувається порушення норм міжнародного та національного права, принципів трудового права.

¹ Трудове право України : підручник / К. Ю. Мельник. Харків : Діса плюс, 2014. С.35.

² Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111, в ред. від 24.06.1975. Електронне джерело. Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161.