

**ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

УДК 349.2

DOI [https://doi.org/10.32837/pyuv.v0i6\(35\).683](https://doi.org/10.32837/pyuv.v0i6(35).683)**А. С. Абдель Фатах***orcid.org/0000-0001-9494-7614**здобувачка кафедри цивільного, трудового права та права соціального забезпечення**факультету № 3**Донецького юридичного інституту**Міністерства внутрішніх справ України***ПРАВОВИЙ СТАТУС ОСІБ ВІКОМ ДО 18 РОКІВ  
У СИСТЕМІ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

Протягом тисячоліть дитина розглядалась як майбутній член суспільства. Лише поступово (у міру становлення уявлень про самоцінність людської особистості) дитина стала не об'єктом, а особливим суб'єктом права, який наділений комплексом властивих тільки йому прав, забезпечених особливими специфічними правовими гарантіями і механізмами їх захисту.

**Актуальність теми дослідження.** Суспільні відносини, учасником яких може виступати особа віком до 18 років, є різноманітними: трудові, цивільні, сімейні тощо. Особливість відносин, де ключовим суб'єктом є неповнолітня особа, зумовлена специфічними рисами, якими наділений цей суб'єкт права. Безспірна участь цієї категорії осіб у різних сферах суспільного буття викликає необхідність певного теоретичного, нормативного та правозастосовного узагальнення питань, пов'язаних із правовим статусом неповнолітньої особи як суб'єкта тих чи інших правовідносин, зокрема й трудових.

**Мета дослідження** полягає в науково-теоретичному аналізі змісту правового статусу осіб віком до 18 років у системі регулювання трудових відносин.

**Виклад основного матеріалу.** Не дивлячись на те, що загальнотеоретичні висновки стосовно поняття «правовий статус» є більш-менш сформованими, наразі не припиняються наукові дослідження, пов'язані зі змістовним наповненням понять «правовий статус особистості», «правовий статус неповнолітньої особи», «правовий статус малолітньої особи», «правовий статус найманого працівника» тощо.

Термін «статус» у перекладі з латинської означає «положення, стан кого-небудь або чого-небудь» [1, с. 264]. Правовий статус – одна з найважливіших правових категорій, яка за своєю суттю є складною, збірною, багатогранною, якою охоплюються всі види правового зв'язку особистості із суспільством, державою, колективом, оточенням.

Різнорманітні визначення поняття «правовий статус» та його елементів, запропоновані вченими, дозволяють виділити основні погляди на це питання.

Так, Н.Г. Александров визначав правовий статус як базове правове становище особистості, сукупність суб'єктивних прав та юридичних обов'язків, загальних заборон, яких набуває суб'єкт у відповідних правовідносинах [2, с. 193].

Ц.О. Ямпольська пов'язувала правовий статус безпосередньо з юридичним фактом, що є підставою для виникнення суб'єктивних прав [3, с. 161].

А.Б. Венгеров визначав правовий статус як «сукупність прав і свобод, обов'язків і відповідальності особистості, які визначають її правове становище в суспільстві» [4, с. 503].

М.С. Строгович зазначав, що правовий статус складається з прав, правових (юридичних) обов'язків, правових гарантій і правової відповідальності [5, с. 33–35].

Н.І. Матузов у зміст правового статусу включає сукупність прав, свобод, обов'язків і законних інтересів особистості, визнаних і гарантованих державою [6, с. 181].

О.В. Малько дає більш розширений перелік елементів правового статусу: правові норми, що встановлюють цей статус, правосуб'єктність, основні права та обов'язки, законні інтереси, громадянство, юридична відповідальність, правові принципи, правовідношення загального (статусного) типу [7, с. 102–103].

Склад правового статусу особистості відрізняється у названих науковців лише різним поєднанням перерахованих вище елементів і, відповідно, виходом із системи юридичних прав й обов'язків. Деякі з них або невиправдано звужують структуру елементів правового статусу, або безпідставно розширюють її.

Не дивлячись на це, на нашу думку, головними складниками правового статусу є права, свободи, обов'язки, а також загальна правосуб'єктність,

що є базою, обов'язковим складником частиною правового статусу, але не є тотожною йому.

Категорія правового статусу як загальна включає спеціальні галузеві статуси, індивідуальні правові статуси, що походять від специфіки як окремих правовідносин, так і їх суб'єктів. Загальний правовий статус, як і загальна правосуб'єктність громадянина, є динамічною категорією, що здатна розвиватися, а тому може змінювати свою якісну характеристику.

Таким чином, загальний правовий статус особистості зумовлює зміст загального правового статусу працівника (трудоправового статусу), який зумовлює зміст правового статусу неповнолітньої особи як суб'єкта трудових правовідносин. Ці категорії тісно взаємодіють, співвідносяться як загальне та особливе.

У науковій літературі панує думка, що в трудовому праві слід розглядати такі два види статусів, як загальний і спеціальний. Перший тип передбачає для кожного виду суб'єктів права й обов'язки, другий – є виявом загального правового статусу стосовно внутрішньовидових особливостей суб'єктів [8, с. 63–68].

Однак, на нашу думку, слід окремо виділяти ще й індивідуальний («персоніфікований») статус найманого працівника, який передбачає специфіку самого суб'єкта права (вік, стать тощо) та є найбільш динамічним, оскільки пов'язаний зі змінами, що можуть відбуватися з особистістю.

Спеціальний правовий статус працівника характеризується наявністю у нього специфічних трудових прав і обов'язків, а також особливих здатностей до певної трудової діяльності. Якщо розглядати трудоправовий статус неповнолітньої особи, то, на нашу думку, не є доцільним зараховувати його до спеціального правового статусу.

Погоджуючись із думкою Л.Х. Саакян, вважаємо, що відмінності у сукупності прав і обов'язків за ознакою статі, віку, роду занять не утворюють спеціальних правових статусів, тому що не передбачають спеціальної трудової правосуб'єктності [9].

Водночас правовий статус неповнолітніх працівників має свої особливості: участь законних представників неповнолітньої особи в реалізації нею трудових прав, права та обов'язки неповнолітніх працівників можуть доповнюватися щодо окремих елементів трудового відносин (хоча і є загальними); законодавчо встановлена вікова межа притягнення осіб до матеріальної відповідальності під час виконання ними трудових функцій; неповнолітні працівники належать до категорій осіб, що володіють найбільшою кількістю гарантій забезпечення трудових прав; трудове право і дієздатність як елементи цього статусу не утворюють нероздільної єдності.

У трудовому праві об'єктивно можливо виділити три групи неповнолітніх осіб, які можуть

виступати суб'єктами трудових правовідносин: віком до 14 років (малолітні особи), від 14 до 16 років, від 16 до 18 років.

Наразі актуальним є питання визначення правового статусу малолітньої особи в трудових правовідносинах. Хоча за загальним правилом праця осіб до досягнення 4 років заборонена чинним законодавством України, однак в окремих випадках працювати особам, які не досягли 14 років, дозволено. Такими сферами є: модельний бізнес, кіноіндустрія, театральна та концертна діяльність, цирк, а також праця, пов'язана з мережею Інтернет (блогерство, створення роликів на YouTube). Уважаємо, що необхідним є нормативне закріплення у трудовому законодавстві окремих видів трудової діяльності, до яких можуть залучатися малолітні особи (які не досягли чотирнадцяти років). Якщо застосування праці таких осіб реально існує на практиці, то застосування такої праці має здійснюватися з урахуванням усіх законодавчо закріплених правових гарантій.

Проект Трудового кодексу України від 08.11.2019 року передбачає, що дозволяється за письмовою згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, брати на роботу осіб, які не досягли чотирнадцятирічного віку, для участі в концертах, виставах, інших заходах, а також для створення кінофільмів або інших творів мистецтва, якщо це не завдає шкоди їхньому здоров'ю, моральному розвитку і процесу навчання. Прийняття на роботу в таких випадках допускається за наявності дозволу органу опіки та піклування і за умов погодження умов та оплати праці з цим органом. При цьому трудовий договір із боку працівника підписує неповнолітній і один із його батьків або особа, яка їх замінює [10, с. 8].

Малолітні особи належать до окремої категорії суб'єктів права, володіючи при цьому певним правовим статусом, хоча остаточного визначення правового статусу малолітніх у правовій науці досі не сформульовано. Це пов'язано з проблематикою визначення правосуб'єктності малолітньої особи. Оскільки трудова діяльність є вольовим актом, то важливо, щоб людина розуміла те, що робить і які наслідки цієї дії. Здатність розуміти сенс своїх дій залежить від психічного стану людини, її інтелектуальних здібностей. Отже, важливо, щоб особа, яка погоджується на угоду, досягла певного мінімального рівня інтелекту і розумової зрілості.

У теорії права правосуб'єктність традиційно передбачає єдність трьох елементів: правоздатності, дієздатності та деліктоздатності. Наявність правосуб'єктності дає особі можливість бути повноцінним суб'єктом права.

Якщо правоздатність особа набуває з народження, то дієздатність та деліктоздатність – після досягнення певного віку, зазначеного в законі.

Таким чином, якщо говорити про визначення правового статусу малолітніх осіб, то очевидним є те, що такі елементи правосуб'єктності, як дієздатність, деліктоздатність, є факультативними, оскільки їх практична реалізація залежить від віку дитини.

Отже, ключовим критерієм у цьому питанні є визначення правосуб'єктності особи, яка не досягла 14 років. Наукова спільнота, яка досліджує питання правового статусу неповнолітньої особи, поділилася на дві діаметрально протилежні групи. Одні вчені наголошують на тому, що важко говорити про юридичну повноцінність малолітніх осіб як суб'єктів трудового права. Так, на думку Е.М. Бондаренко, діти не здатні сприймати у повній мірі природу трудових правовідносин через вік [11, с. 61–69].

Інша група вчених схиляється до думки про те, що у малолітніх осіб є самостійна правоздатність. Так, Б.К. Бегичев наділяв цих осіб виключною правоздатністю [12, с. 156].

Спробуємо дослідити це питання. Безумовно, правовий статус малолітньої особи за своїм змістом та обсягом відрізняється від неповнолітніх та повнолітніх осіб. Виходячи з положень чинного законодавства України, стороною трудових правовідносин може бути виключно працівник, який своєю працею виконує визначені трудовим договором функції. У правовідношеннях із малолітньою особою її законний представник (батько, опікун) має право підтвердити можливість цієї особи укласти трудовий договір та виконувати зобов'язання, передбачені його умовами, але безпосередньо трудові функції виконує саме малолітня особа. Праця (за визначенням) носить особистий характер і не може бути виконана іншою людиною.

Наявність декількох осіб на одній стороні трудових відносин дозволяє зробити висновок про поділ таких категорій, як «суб'єкт (учасник)» і «сторона» трудових відносин. Таким чином, права і обов'язки працівника як сторони трудових правовідносин реалізуються не одним, а кількома суб'єктами [13, с. 8].

Звичайно, ми не можемо заперечувати той факт, що у малолітньої особи відсутня деліктоздатність та здатність самостійно захищати свої порушені права та інтереси, але це не означає, що не можна визнати малолітню особу дієздатною в певній частині, що зумовлено специфікою сфери застосування праці малолітніх осіб, вузьконаправленими діями, які виконують малолітні особи в трудових правовідносинах.

Відповідно до норм чинного законодавства України повна (загальна) трудова правосуб'єктність, коли особа самостійно може розпорядитися своїм правом на працю, настає з 16 років (ч. 1 ст. 188 Кодексу законів про працю України), але вже з 14 років законодавець передбачає право осо-

би на працю за умови отримання згоди законних представників неповнолітньої особи та виконання трудових обов'язків у вільний від навчання час (ч. 3 ст. 188 Кодексу законів про працю України) [14]. Із вищезазначеного випливає закономірний висновок про те, що особи, які досягли 14 років, мають трудову правосуб'єктність, але вона є неповною, оскільки має певні обмеження та носить дозвільний характер.

Так, неповнолітня фізична особа може укласти трудовий договір як працівника у разі дотримання певних умов. По-перше, за згодою батьків або законних представників. Згода батьків на працевлаштування неповнолітнього повинна бути доукладення або одночасно з укладенням індивідуального трудового договору. Причому ця згода має бути персоналізована, тобто націлена на конкретний трудовий договір, мати зрозумілу й точну форму.

По-друге, контракт укладається на діяльність, що відповідає фізичному розвитку, навичкам і знанням неповнолітнього, а також тоді, коли виконувана робота не ставить під загрозу здоров'я, розвиток і професійну підготовку неповнолітнього. Відповідно до положень Конвенції про права дитини 1989 року [15], Конвенції Міжнародної організації праці (далі – МОП) № 138 «Про мінімальний вік для прийому на роботу» (1973 р.) [16] та Конвенції МОП № 182 «Про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці» (1999 р.) [17] роботою, яка може мати негативні наслідки для дітей, є не тільки та, яка завдає шкоди здоров'ю, безпеці, а й та, яка впливає на моральність дітей. Конвенція МОП № 182 допомогла зосередити увагу суспільства на необхідності усунення найгірших форм дитячої праці та зобов'язує держави затверджувати переліки робіт, що належать до небезпечних та які забороняють працю осіб, які не досягли 18 років, а також застосовувати санкції у разі порушення відповідних заборон, зокрема й кримінальну відповідальність. Рекомендація МОП № 190 до Конвенції № 182 визначає зміст та види робіт, що належать до «небезпечної роботи» [17].

Таким чином, правосуб'єктність і, відповідно, правовий статус осіб, які не досягли 14 років, та осіб віком від 14 до 16 років є особливими, адже характеризуються відсутністю єдності і нерозривності елементів, заповненням відсутнього обсягу дієздатності та деліктоздатності за рахунок осіб, що безпосередньо визначені в законі.

Однак навіть після досягнення 18-річного віку законодавчо можуть бути встановлені обмеження щодо прийняття на роботу з важкими та шкідливими умовами праці.

Реалізація деяких складників правового статусу неповнолітнього працівника зумовлена певними юридичними фактами, настання яких дозволяє елементам правового статусу реалізуватися на

практиці. Обсяг правосуб'єктності безпосередньо впливає не тільки на зміст, а й на якісний складник правового статусу.

Таким чином, дослідження особливостей правового статусу осіб до 18 років як суб'єктів трудових відносин дозволяє зробити такі **висновки та висловити такі пропозиції**.

По-перше, особи віком до 18 років є особливою категорією суб'єктів трудових відносин, зміст прав, обов'язків та гарантій яких передбачені нормами як національного законодавства, так і міжнародного.

По-друге, аналіз чинного законодавства та правових реалій дозволяє виділити такі підкатегорії працівників серед осіб, які не досягли 18 років, як малолітні (до 14 років) та неповнолітні (від 14 років). Застосування праці малолітніх осіб у творчій, спортивній діяльності зумовлює розробку правової бази регулювання правового статусу працівників, яким не виповнилося 14 років.

По-третє, слід зазначити, що правовому статусу особи, якій не виповнилося 18 років, характерні такі особливості: динамічність (зміна змісту правового статусу залежить від віку, а також від юридичних фактів, які можуть змінювати правовий статус), відсутність єдності елементів правосуб'єктності, специфіка трудових прав і обов'язків, юридичної відповідальності та гарантій.

По-четверте, враховуючи особливість правосуб'єктності малолітніх та неповнолітніх осіб, можна визначити окремі види їх правового статусу в трудових правовідносинах. Пропонуємо вважати правовий статус неповнолітньої особи в межах трудових правовідносин особливим, а малолітньої – винятковим.

По-п'яте, проблемним залишається питання щодо визначення правового статусу законних представників (батьків, опікунів), органів опіки та піклування в трудових відносинах за участю працівників, яким не виповнилося 18 років.

### Література

1. Теория государства и права: курс лекций / под ред. Н.И. Матузова и А.В. Малько 2-е изд., перераб. и доп. Москва : Юристъ. 2001. 776 с.
2. Александров Н.Г. Право и законность в период развернутого строительства коммунизма. Москва : Госюриздат, 1961. 271 с.
3. Ямпольская Ц.А. О субъективных правах советских граждан и их гарантиях. *Вопросы советского государственного права*. Москва : Изд-во АН СССР, 1959. С. 145–226
4. Венгеров А.Б. Теория государств и права. Москва : Юриспруденция, 2000. 528 с.
5. Строгович М.С. Вопросы теории прав личности. *Философия и современность*. Москва, 1976. С. 33–35.
6. Матузов Н.И., Малько А.В. Теория государства и права: учебник. 4-е изд., испр. и доп. Москва : Изд. дом «Дело» РАНХиГС, 2015. 528 с.
7. Малько А.В. Правовой статус личности. *Теория государства и права: учебник*. 4-е изд. стер. / под ред. А.В. Малько. Москва, 2012. С. 102–103.

8. Бриллиантова Н.А., Волкова О.Н., Гладков Н.Г. Трудовое право : учебник / ред.: О.В. Смирнов, ред.: И.О. Смигирева, ред.: Н.Г. Гладков, Академия труда и соц. отношений. 5-е изд., перераб. и доп. Москва : Проспект, 2016. 537 с.

9. Саакян Л.Х. Правовое положение рабочих и служащих в сфере трудовых отношений : автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. 12.00.05. Москва, 1982. 18 с.

10. Проект трудового кодексу України від 08.11.2019 року. URL: [https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=67331](https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331) (дата звернення 12.01.2021 року).

11. Бондаренко Э.Н. Трудовая правоспособность, дееспособность и юридические факты. *Журнал российской права*. 2003. № 1. С. 61–69.

12. Бегичев Б.К. Трудовая правоспособность советских граждан. Москва : Юридическая литература, 1972. С. 248

13. Новикова Ю.А. Особая правосубъектность в трудовом праве : автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. 12.00.05. Москва, 2012. 27 с.

14. Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 12.01.2021).

15. Про права дитини: Конвенція ООН від 20.11.1989 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_021](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_021)

16. ILO Convention No. 138 at a glance. 30.05.2018 URL: [https://www.ilo.org/ipecc/Informationresources/WCMS\\_IPEC\\_PUB\\_30215/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/ipecc/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_30215/lang-en/index.htm) (дата звернення: 12.01.2021)

17. ILO Convention No. 182 at a glance: An introduction to legally prohibiting hazardous work for children. 30.05.2018. URL: [https://www.ilo.org/ipecc/Informationresources/WCMS\\_IPEC\\_PUB\\_30296/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/ipecc/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_30296/lang-en/index.htm) (дата звернення: 12.01.2021)

### Анотація

**Абдель Фатах А. С. Правовий статус осіб віком до 18 років у системі регулювання трудових відносин. – Стаття.**

Статтю присвячено дослідженню правового статусу осіб віком до 18 років у трудових відносинах.

Актуальність цього питання зумовлюється відсутністю єдиного підходу до визначення понять «правовий статус малолітньої особи як суб'єкта трудових відносин», «правовий статус неповнолітньої особи як суб'єкта трудових відносин», що призводить до використання різного понятійного апарату та заважає правозастосовній практиці.

У статті розглядається категорія «правовий статус особи», аналізуються різні підходи, що існують у юридичній науці, до структурних елементів правового статусу особистості. Автор у процесі дослідження розглядає питання, пов'язані з поняттям правового статусу неповнолітніх працівників молодше 14 років (малолітніх), віком від 14 до 16 років, від 16 до 18 років, особливостями правового регулювання трудових відносин за їх участю.

У роботі визначаються проблеми забезпечення правового статусу неповнолітніх у системі регулювання трудових відносин; перспективні напрями дослідження в цьому напрямі полягають у визначенні зазначеної категорії як самостійної, виявленні специфіки правового положення неповнолітньої особи, що уможливило його участь у трудових правовідносинах.

На основі загальнотеоретичних концепцій правового статусу, правосуб'єктності як її складника, а також аналізу галузевого законодавства автор доходить

висновку, що правовому статусу як неповнолітньої особи, так і малолітньої (як учасника трудових відносин), притаманні особливий, винятковий та індивідуальний правові статуси, що зумовлено віком, правовим станом та індивідуальними особливостями цієї категорії осіб.

Наукове дослідження, проведене в межах цієї статті, дозволяє розширити коло суб'єктів трудового права, визначити, конкретизувати їх правовий статус та його складники.

*Ключові слова:* правовий статус, спеціальний правовий статус, особливий правовий статус, індивідуальний правовий статус, винятковий правовий статус, неповнолітня особа, малолітня особа, право-суб'єктність.

### Summary

**Abdel Fatah A. S. Legal status of persons under 18 years of age in the system of labor relations regulation.** – Article.

The article is devoted to the study of the legal status of persons under the age of 18 in labour relations.

The relevance of this issue is determined by the lack of a unanimous approach to the definition of concepts “the legal status of a young person as an entity of labour relations”, “the legal status of a minor as an entity of labour relations” which leads to the use of a different conceptual apparatus and interferes with law enforcement practice.

The article considers the category “legal status of a person”, analyses different approaches existing in the

legal science to the structural elements of the legal status of a person. In the course of the research the author examines the issues related to the concept of the legal status of minor workers under the age of 14 (minors), persons between the ages of 14 and 16, and persons between the ages of 16 and 18, and the peculiarities of the legal regulation of labour relations involving them.

The work identifies the problems of ensuring the legal status of minors in the system of regulating labour relations, and defining perspective directions of the study in this area underlies in establishing this category as an independent one, identifying the specifics of legal situation of a minor that determines the possibility of his or her participation in legal labour relations.

On the basis of the general theoretical concepts of legal status, legal personality as its integral part, as well as the analysis of sectoral legislation, the author concludes that the legal status of both a minor and a young person as participants of labour relations is characterized by special, exceptional and individual legal status conditioned by age, legal status and individual characteristics of this category of persons.

The research carried out in this article makes it possible to broaden the range of entities of labour law, to define and specify their legal status and its constituent elements.

*Key words:* legal status, special legal status, peculiar legal status, individual legal status, exceptional legal status, minor, young person, legal personality.