

УДК 349.22-053.6(477)

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.92.2.33>

ТРУДОВА ПРАВОСУБ'ЄКТНІСТЬ НЕПОВНОЛІТНІХ ПРАЦІВНИКІВ: ОСОБЛИВОСТІ ТА ПРОБЛЕМИ У ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ

Товт Т.О.,
*аспірантка кафедри цивільного права та процесу
ДВНЗ «Ужгородський національний університет»*

Товт Т.О. Трудова правосуб'єктність неповнолітніх працівників: особливості та проблеми у правовому регулюванні.

У статті досліджено особливості трудової правосуб'єктності неповнолітніх працівників. Зауважено, що не дивлячись на наявні нормативні положення, закріплені гарантії, все ж проблема експлуатації неповнолітніх актуальна, у різних державах фіксуються численні порушення прав таких працівників. Для України вказана проблема особливо актуальна в умовах війни та потреби посилення захисту дітей зокрема у контексті сучасних соціально-економічних ризиків.

Доведено, що неповнолітні працівники є окремою особливою категорією учасників трудових правовідносин, для яких встановлено особливі гарантії та обмеження. Зауважено, що структура правового статусу неповнолітніх працівників включає юридичну правосуб'єктність, трудові права та обов'язки, юридичну відповідальність, а також систему гарантій. Обґрунтовано, що особливості трудового статусу неповнолітніх працівників зумовлені спеціальними умовами праці, які встановлюються на рівні міжнародних актів МОП та ООН, а також імplementовані у національне законодавство України із врахуванням вікових, фізіологічних характеристик.

Доведено наявність спеціальної трудової правосуб'єктності неповнолітніх працівників, особливості його обумовлені їх віком, рівнем фізичного, інтелектуального та соціального розвитку, а також потребою гарантувати умови для сталого розвитку, належного захисту від можливих ризиків на ринку праці, яка характеризується додатковими гарантіями у сфері трудових прав, обмеженою матеріальною відповідальністю, а також захистом трудових прав. Вказана спеціальна трудова правосуб'єктність неповнолітніх працівників є основою для становлення державної політики по захисту неповнолітніх у сфері праці, яка б мала на меті не тільки запобігати порушенням і експлуатації, а також сприяти створенню умов гармонійного і сталого розвитку молоді.

Зауважено, що правову основу трудових відносин за участі неповнолітніх сформовано на конституційному рівні, а також комплексно забезпечено широким спектром законодавчих актів. Правове регулювання праці неповнолітніх осіб в Україні являє собою систему спеціальних норм, спрямованих на забезпечення охорони їхнього здоров'я, фізичного та морального розвитку.

Обґрунтовано, що незважаючи на наявність розгалуженої системи правових гарантій, захист трудових прав неповнолітніх працівників в Україні потребує подальшого удосконалення, у тому числі через відсутність у трудовому законодавстві чіткого визначення поняття «легка праця».

Ключові слова: праця неповнолітніх, трудова правосуб'єктність, правоздатність, трудові права, обов'язки, трудові відносини, гарантії, легка праця.

Tovt T.O. Labor legal personality of minor workers: features and problems in legal regulation.

The article examines the peculiarities of the labor legal personality of minor workers. It is noted that despite the existing regulatory provisions and established guarantees, the problem of exploitation of minors is still relevant, and numerous violations of the rights of such workers are recorded in different states. For Ukraine, this problem is especially relevant in conditions of war and the need to strengthen the protection of children, in particular in the context of modern socio-economic risks.

It is proven that minor workers are a separate special category of participants in labor relations, for which special guarantees and restrictions have been established. It is noted that the structure of the legal status of minor workers includes legal legal personality, labor rights and obligations, legal liability,

as well as a system of guarantees. It is substantiated that the peculiarities of the labor status of minor workers are due to special working conditions, which are established at the level of international acts of the ILO and the UN, and are also implemented in the national legislation of Ukraine, taking into account age and physiological characteristics.

The existence of a special labor legal personality of minor workers is proven, its features are determined by their age, level of physical, intellectual and social development, as well as the need to guarantee conditions for sustainable development, proper protection from possible risks in the labor market, which is characterized by additional guarantees in the field of labor rights, limited material liability, as well as protection of labor rights. The indicated special labor legal personality of minor workers is the basis for the formation of a state policy on the protection of minors in the labor sphere, which would aim not only to prevent violations and exploitation, but also to contribute to the creation of conditions for the harmonious and sustainable development of youth.

It is noted that the legal basis for labor relations with the participation of minors is formed at the constitutional level, and is also comprehensively provided for by a wide range of legislative acts. Legal regulation of labor of minors in Ukraine is a system of special norms aimed at ensuring the protection of their health, physical and moral development.

It is substantiated that despite the existence of an extensive system of legal guarantees, the protection of labor rights of minor workers in Ukraine requires further improvement, including due to the lack of a clear definition of the concept of «light labor» in labor legislation.

Key words: labor of minors, labor legal personality, legal capacity, labor rights, obligations, labor relations, guarantees, light labor.

Постановка проблеми. Неповнолітні становлять особливо вразливу групу, яка потребує підвищеної правової уваги через відсутність життєвого досвіду, недостатню сформованість світогляду та обмежені можливості самостійно захищати свої права. Попри наявність нормативних обмежень, проблема експлуатації неповнолітніх актуальна і сьогодні, адже у світі все ще фіксуються численні порушення, зокрема у великих виробничих ланцюгах. Такі випадки, як судові позови проти транснаціональних корпорацій за використання дитячої праці, свідчать про глобальний масштаб проблеми. Для України ці виклики є особливо важливими з огляду на потребу гармонізації національного законодавства з європейськими стандартами та посилення захисту дітей у контексті сучасних соціально-економічних ризиків, зумовлених повномасштабною війною.

Метою дослідження є з'ясування особливості трудової правосуб'єктності неповнолітніх працівників, виявити прогалини та проблеми у її правовому регулюванні.

Стан наукової розробки. В українській правовій доктрині особливості правового регулювання праці неповнолітніх працівників досліджували М.І. Іншин, С.М. Прилико, О.С. Реус, Н.В. Ортинська, А.О. Теличко, Г.І. Чанишева, Н.М. Швець, О.М. Ярошенко та інші. Водночас досліджень щодо особливостей трудової правосуб'єктності неповнолітніх працівників не достатньо.

Виклад основного матеріалу. Неповнолітні працівники становлять окрему категорію учасників трудових правовідносин, для яких законодавство більшості держав встановлює спеціальні гарантії та обмеження. Науковці підкреслюють, що «структура правового статусу неповнолітнього працівника включає юридичну правосуб'єктність, трудові права й обов'язки, юридичну відповідальність та систему гарантій, які в комплексі формують основу для його участі у трудових відносинах. Саме юридична правосуб'єктність є передумовою набуття будь-яких трудових прав, тоді як гарантії забезпечують їх належну реалізацію та захист» [1]. Вказаний підхід доволі слушний, так як особливості трудового статусу неповнолітніх працівників зумовлені спеціальними умовами праці, які встановлюються на рівні міжнародних актів МОП та ООН, імплементуються у національне законодавство, ураховуючи вікові та фізіологічні характеристики. До таких положень належать обмеження щодо робіт із підвищеною небезпекою, скорочена тривалість робочого часу, обмежена матеріальна відповідальність та заборона залучення до нічних чи надмірно важких робіт тощо. Експертні дослідження доводять, що забезпечення відповідних умов праці неповнолітнього працівника є важливою передумовою збереження фізичного і психічного здоров'я дитини, а також створення безпечного та сталого середовища для їх розвитку, здобуття освіти та професійного становлення.

Саме вказане дозволяє нам дійти висновку про спеціальну трудову правосуб'єктність неповнолітніх працівників, особливості його обумовлені їх віком, рівнем фізичного, інтелектуального

та соціального розвитку, а також потребою гарантувати умови для сталого розвитку, належного захисту від можливих ризиків на ринку праці, характеризується додатковими гарантіями у сфері трудових прав, обмеженою матеріальною відповідальністю, а також захистом трудових прав. Вказана спеціальна трудову правосуб'єктність неповнолітніх працівників є основою для становлення державної політики по захисту неповнолітніх у сфері праці, яка б не тільки запобігала порушенням і експлуатації, а також на створення умов гармонійного і сталого розвитку молоді. При цьому політика забезпечує належні гарантії сприяння підвищенню рівня зайнятості неповнолітніх у безпечних видах праці, формуванню їхнього трудового досвіду, набуття професійних компетентностей та фінансової грамотності. Така політика водночас виконує соціальну функцію, оскільки сприяє зміцненню економічної активності молодого покоління та забезпечує передумови для його успішної інтеграції у ринок праці відповідно до вимог сучасного суспільства, яка із глобальною цифровізацією пронизане ризиками.

Працевлаштування повнолітніх осіб зобов'язує роботодавця до усвідомлення та суворого дотримання особливого правового статусу цих працівників. Цей статус експліцитно закріплений у нормативно-правових актах України, які регулюють трудові відносини та передбачає специфічний комплекс прав, обов'язків і гарантій, які є імперативними для виконання. Згідно з концепцією Н. Ортинської, правовий статус неповнолітніх характеризується низкою дискретних ознак, які відрізняють їх від повнолітніх суб'єктів права, а саме: «відсутність повної дієздатності; наявність розширеної сфери нормативно закріплених прав порівняно з повнолітніми особами; звужена сфера суб'єктивних обов'язків порівняно з іншими суб'єктами права; відсутність зовнішньої відокремленості як повноцінного суб'єкта правового життя та здатності формувати, виражати й реалізовувати персоніфіковану волю; наявність видових розбіжностей у відносинах, до яких неповнолітні можуть самостійно вступати; перебування під особливим захистом держави та соціальних інститутів» [2]. Водночас складно погодитися із позицією про наявність такої ознаки як «відсутність зовнішньої відокремленості як повноцінного суб'єкта правового життя та здатності формувати, виражати й реалізовувати персоніфіковану волю», на нашу думку навіть будучи неповнолітніми працівники все ж є суб'єктами трудових правовідносин, маючи при цьому спеціальну трудову правосуб'єктність та здатні виражати свою персоніфіковану волю і реалізовувати її.

Слід підкреслити, що неповнолітні працівники в Україні конституують особливу соціально-правову категорію, яка у контексті трудової діяльності забезпечується додатковими пільгами та гарантіями. Ці преференції детерміновані віковими, фізіологічними та психологічними особливостями неповнолітніх, а також необхідністю адаптації до умов праці. Законодавче регулювання сфери охорони праці неповнолітніх в Україні корелює з міжнародними стандартами та вимогами, зафіксованими у відповідних міжнародних актах, які ми дослідити детально у першому розділі.

Правову основу трудових відносин за участі неповнолітніх сформовано на конституційному рівні. Так, стаття 43 Конституції України імперативно закріплює право кожного на працю, яке охоплює «можливість здобуття засобів до існування шляхом вільно обраної або добровільно узгодженої праці». Держава приймає на себе зобов'язання щодо створення умов для повної реалізації цього права, гарантуючи рівні можливості у виборі професії та спеціальності, а також сприяючи розвитку професійно-технічної підготовки. Особливий акцент робиться на забороні примусової праці та забезпеченні належних, безпечних і здорових умов праці, а також гідної заробітної плати. Виключно важливим для аналізованої категорії є пряма конституційна заборона залучення неповнолітніх до виконання робіт, що є небезпечними для їхнього здоров'я.

Окрім конституційних положень, комплексне нормативно-правове регулювання охорони праці неповнолітніх забезпечується широким спектром законодавчих актів. До них належать: Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII [3], законами України «Про охорону праці» від 14.10.1992 № 2694-XII [4], «Про охорону дитинства» від 26.04.2001 № 2402-III [5], «Про основні засади молодіжної політики» від 27.04.2021 № 1414-IX [6], «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI [7], а також великою кількістю підзаконних нормативно-правових актів.

Спеціалізована регламентація трудових правовідносин із залученням неповнолітніх працівників здійснюється Розділом XIII Кодексу законів про працю України («Праця молоді»). Ця глава, зокрема, стаття 187, декларує формальне юридичне прирівнювання неповнолітніх до повнолітніх працівників у сфері трудових прав. Однак, стосовно умов праці, режиму робочого часу та інших аспектів, для них передбачений особливий пільговий режим, що обумовлено їхнім віком та станом здоров'я. Цей підхід, як зазначають дослідники, аргументується специфікою фізіологічного

розвитку організму неповнолітніх та відсутністю у них належного рівня професійної підготовки [8, с. 77]. З вказаним ми погоджуємося, адже законодавчо визначені пільги для неповнолітніх працівників, що з одного боку є інструментом забезпечення комплексного захисту їх здоров'я, життя, а також сприяння реалізації права на освіту та відпочинок, а іншого боку посилює аргументацію щодо наявності у неповнолітніх працівників спеціальної трудової правосуб'єктності.

Загальним правилом є можливість працевлаштування осіб, які досягли 16-річного віку. Однак, у якості винятку, законодавство дозволяє прийом на роботу осіб з 15-річного віку за умови надання письмової згоди одного з батьків або законного представника. Більш того, відповідно до частини 3 статті 188 КЗпП України, для цілей професійної підготовки та адаптації молоді до трудової діяльності, допускається працевлаштування учнів загальноосвітніх та професійно-технічних закладів, які досягли 14 років. Це можливо за умови виконання ними легкої роботи, що не загрожує їхньому здоров'ю та не перешкоджає навчальному процесу, і виключно у вільний від навчання час, також із обов'язковою згодою одного з батьків або законного представника. Правовою основою встановлення мінімального віку є Конвенція МОП № 138. Міжнародний досвід у регулюванні мінімального віку прийняття на роботу різний, так у США дозволена легка праця, як-от рознесення газет, уже з 13 років, а з 14 років дозволяється робота у сфері послуг та громадського харчування. У Сполученому Королівстві неповнолітні можуть працювати з 12 років, що викликає дискусії серед фахівців щодо незрілості організму. У Німеччині з 13 років (за згодою батьків) дозволена легка праця (збирання врожаю, рознесення газет) з обмеженням до 2-3 годин на день. Спільним для Німеччини та України є вимога проходження попереднього медичного огляду неповнолітніх перед прийняттям на роботу. Фахівці наголошують, що мінімальний вік для працевлаштування не повинен бути нижчим за вік закінчення обов'язкової шкільної освіти і в будь-якому разі не повинен бути нижчим за 14 років [9, с. 418]. Вказаний висновок у повній мірі узгоджується із положеннями Конвенції МОП № 138.

Правове регулювання праці неповнолітніх осіб в Україні являє собою систему спеціальних норм, спрямованих на забезпечення охорони їхнього здоров'я, фізичного та морального розвитку. Центральне місце у системі охорони праці посідають граничні норми підймання й переміщення важких речей неповнолітніми. Вони категорично забороняють призначати підлітків на роботи, пов'язані виключно з постійним підйманням, утриманням чи переміщенням значних вантажів. Додатково, для працівників віком до 18 років законодавчо встановлена заборона на залучення до нічних, надурочних робіт та роботи у вихідні дні. Ці обмеження мають на меті запобігти надмірному фізичному та психоемоційному навантаженню. Вказані стандарти українського трудового законодавства у повній мірі узгоджені із міжнародними стандартами.

Однією з ключових гарантій є встановлення скороченої тривалості робочого часу, що є відступом від загальноприйнятої норми у 40 годин на тиждень: для осіб віком 16-18 років передбачено 36 годин на тиждень, а віком 15-16 років (а також учнів 14-15 років, які працюють на канікулах) - 24 години на тиждень. Важливо, що законодавство захищає матеріальні інтереси неповнолітніх, адже не дивлячись на скорочену тривалість роботи, заробітна плата виплачується в такому ж розмірі, як працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи.

Незважаючи на наявність розгалуженої системи правових гарантій, захист трудових прав неповнолітніх працівників в Україні потребує подальшого удосконалення, у тому числі через відсутність у трудовому законодавстві чіткого визначення поняття «легка праця». Цей термін фігурує у окремих нормах Кодексу законів про працю, саме щодо гарантування легшої праці для вагітних жінок (ст. 82), обов'язку роботодавців гарантувати полегшення праці (ст. 158), переведення на легшу роботу по стану здоров'я (ст. 170), а також вагітних жінок та жінок із дітьми (ст. 178), а також у аспекті праці молоді (ст. 188). При цьому відсутнє законодавче легальне тлумачення терміну, що з одного боку надає можливості по довільній інтерпретації, з іншого боку спонукають доволі часто до суддівського активізму і невірного тлумачення та застосування норм.

На думку, О.А. Теличко необхідно законодавчо закріпити критерії «легкої праці», які б чітко дозволяли відмежовувати «дозволені види робіт для осіб віком 14-15 років та уникнути правових колізій». Такими критеріями науковці пропонують відносити: простий характер завдань, відсутність потреби у значних фізичних навантаженнях, можливість регулярних перерв та обмежену тривалість робочого часу, заборони роботи у нічний час [10, с. 63-64]. З вказаною думкою ми погоджуємося і вважаємо, що необхідно на рівні закону передбачити поняття «легка праця» із чіткими розмежувальними критеріями.

Висновки. У результаті проведеного дослідження встановлено, що неповнолітні працівники є особливою категорією суб'єктів трудового права, правовий статус яких характеризується спеціальною трудовою правосуб'єктністю, обумовленою віковими, фізіологічними, інтелектуальними та соціальними особливостями розвитку. Така правосуб'єктність зумовлює наявність додаткових трудових гарантій, обмежень у залученні до певних видів робіт, особливостей матеріальної відповідальності та посиленого захисту трудових прав. Визначено, що правове регулювання праці неповнолітніх в Україні ґрунтується на конституційних засадах, міжнародних актах МОП та ООН і комплексі національного законодавства, спрямованого на забезпечення охорони здоров'я, фізичного та морального розвитку дітей.

Водночас, попри наявність розгалуженої системи правових гарантій, проблема експлуатації неповнолітніх залишається актуальною, особливо в умовах війни та загострення соціально-економічних ризиків. Це обумовлює необхідність подальшого вдосконалення державної політики у сфері захисту прав неповнолітніх працівників, зокрема шляхом усунення прогалин у трудовому законодавстві, таких як відсутність чіткого визначення поняття «легка праця». Посилення правових механізмів захисту має бути спрямоване не лише на запобігання порушенням, а й на створення умов для гармонійного, безпечного та сталого розвитку молоді. Ми пропонуємо під легкою працею розуміти – дозволені законом сфери зайнятості, в яких можуть бути зайняті неповнолітні та особи, яким по стану здоров'я чи із інших обґрунтованих підстав рекомендована така праця, яка сприяє збереженню здоров'я та у повній мірі відповідає індивідуальним особливостям працівника, передбачає виконання простих завдань у межах трудової функції, відсутність значних фізичних навантажень, наявність регулярних перерв, а також обмеженість робочого часу і заборону праці у нічний час.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Pavlichenko O., Ostapenko Y., Kryvenko D., Fomina H., & Lets O. Protection of Rights and Freedoms of Minors in Employment: International Law and Experience of Ukraine. *The Age of Human Rights Journal*. 2023. 20. p. 7114. <https://doi.org/10.17561/tahrj.v20.7114>.
2. Ортинська Н.В. Правовий статус неповнолітніх: теоретико-правове дослідження: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.01. Львів, 2017. 524 с. URL: <https://ena.lpnu.ua/items/1023212b-1b38-4cf9-b880-9bb767d90bf7>.
3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
4. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>.
5. Про охорону дитинства: Закон України від 26.04.2001 № 2402-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2402-14#Text>.
6. Про основні засади молодіжної політики: Закон України від 27.04.2021 № 1414-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1414-20#Text>.
7. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>.
8. Кисель А. Правове регулювання охорони праці неповнолітніх. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 10. С. 73–78. URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2019/10/13.pdf>.
9. Бутинська Р. Я. Особливості охорони праці неповнолітніх: національні тенденції та зарубіжний досвід. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2025. Вип. 2. С. 414–420. URL: <https://app-journal.in.ua/wp-content/uploads/2025/04/61.pdf>; <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.02.59>.
10. Теличко О. А. Адаптація законодавства України до законодавства Європейського Союзу у сфері охорони праці молоді. *Право і суспільство*. 2016. № 1(2). С. 59–64. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pis_2016_1%282%29_13.