

УДК (094.58)349.2(477)

**О.І. ЗОЗУЛЯ**, Лінійний відділ на ст. Основа ЛУ на ПЗ УМВС України на залізничному транспорті

## **ПРАЦЯ МОЛОДІ У ПОРІВНЯЛЬНОМУ АНАЛІЗІ КОМЕНТАРІВ ДО КОДЕКСУ ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ**

*Ключові слова:* праця молоді, порівняльний аналіз, коментар, Кодекс законів про працю України

Як відомо, Кодекс законів про працю України регулює важливі суспільні правовідносини громадян нашої держави. Серед таких особливе місце займають трудові відносини, що стосуються молоді. Водночас, доволі часто означені відносини на практиці порушуються роботодавцями через невідповідне розуміння приписів КЗпП, тому потребують перевірки на відповідність чинному законодавству.

Виходячи з доцільності тлумачення норм Кодексу, доцільним є напрацювання певних коментарів до нього фахівцями в галузі трудового права. Але з огляду на неузгодженість існуючих коментарів нагальним постає проведення їхнього порівняльного аналізу щодо праці молоді в контексті вироблення єдиного погляду на регулятивні норми КЗпП України.

Саме такий підхід є доцільним в рамках удосконалення законопроекту Трудового кодексу України відносно праці молоді.

Зазначимо, що найбільш поширеними є Науково-практичні коментарі до КЗпП України під редакцією Б.С. Стичинського, І.В. Зуба, В.Г. Ротаня [1] та В.І. Прокопенка [2], Постатейні матеріали до КЗпП України укладачів В.С. Ковальського, Л.П. Ляшка [3] та О.П. Товстенка, Л.П. Ляшка [4]. Однак, наразі у науковій практиці відсутній комплексний аналіз означеного доробку за темою роботи. Тому метою статті є дослідження науково-практичного комента-

рю до Розділу «Праця молоді» Кодексу законів про працю України у порівняльному аспекті, а також вироблення узагальнених принципів побудови трудових правовідносин за Кодексом щодо розділу. Її новизна міститься у авторському підході до засад побудови правовідносин молоді у сфері праці за Кодексом законів про працю України<sup>1</sup>.

Слід вказати, що для розуміння змісту норм права проводиться їх тлумачення, тобто діяльність, спрямована на осмислення норм права, яка здійснюється за допомогою сукупності прийомів та способів [5, с.373]. При цьому необхідність цієї наукової діяльності є загальноновизнаною.

Науково-практичні коментарі, зокрема до КЗпП України, здебільшого являють собою доктринальне тлумачення, яке, як відомо, є неофіційним тлумаченням, проте воно також допомагає уникнути неоднозначності у розумінні правових норм та юридичних приписів. Кожен такий коментар представляє собою думки різних інтерпретаторів, різні юридичні школи, тому дослідження в порівняльному аспекті науково-практичних коментарів під редакцією фахівців з трудового права, може стати підґрунтям для подальшого розвитку наукової думки.

Зазначимо, що деякі базові засади за темою дослідження нами були закладені у порівняльному аналізі спеціальних юридичних гарантій трудових прав неповнолітніх за основними положеннями Кодексів законів про працю Української РСР (1984-1987 рр.) та України, зокрема, з «дослідження якісних змін у трактуванні законодавцем основних положень та поглядів стосовно праці молоді в Україні» та встановлено, що певні недоліки, які ще є в трудових відносинах України відносно праці неповнолітніх, пов'язані з невідповідністю розуміння окремих положень чи статей КЗпП при застосуванні даних норм для регулювання праці молоді [6, с.89-98].

Відмітимо, що до набуття незалежності

<sup>1</sup> Тут і далі виділення курсивом наші.

Українською державою трудові відносини регулювалися Кодексом законів про працю УРСР, затвердженим Законом УРСР від 10.12.1971 р. за № 322-VIII. Окрім того, для розкриття сутності та змісту норм трудового законодавства у контексті його удосконалення доцільним постає звернення до КЗпП РРФСР від 09.12.1971 року. Вважаємо, що *досвід тлумачення означених кодексів може бути корисним та має враховуватись у тлумаченні чинного Кодексу законів про працю України*, тим більше, що внесеними змінами до Кодексу не було змінено структури та основного змісту норм щодо праці молоді. При цьому *методи та способи інтерпретації цих кодексів здебільшого використовуються й сьогодні*.

Отже, Науково-практичний коментар до Кодексу законів про працю УРСР (І.Г. Агапова, І.С. Александрова, Е.Г. Герасименка та інших) [7] та Коментар до законодавства про працю (авторського колективу на чолі з А.І. Ставцевою) [8] містять достатньо повні роз'яснення приписів відповідних кодексів та в цілому *формують загальне розуміння до коментування законодавства про працю*.

Тут вважаємо за необхідне виділити деякі найбільш важливі особливості такого коментарю, зокрема *недоліки*, що не повинні мати місця у тлумаченні норм КЗпП України, у тому числі щодо праці молоді.

Таким чином, відносно вказаного Коментарю до КЗпП УРСР [7] (перша редакція чинного КЗпП України), у частині щодо праці молоді, підкреслимо таке:

1. *Не припустимим є посилання на духовний розвиток молоді як фактор, який детермінує створення особливих умов праці неповнолітніх*, оскільки в дійсності він не має прямого відношення до фізичного розвитку молоді.

2. *Невдалим вважаємо використання у коментарі щодо деяких статей (зокрема, ст.187 Кодексу), бланкетного посилання на інші статті КЗпП та норми законодавства, зміст яких має окреслюватися у такому коментарю*.

3. *Надлишковими є посилання на застарілі нормативні акти (наприклад, щодо Переліку виробництв з тяжкими та шкідливими умовами праці)*.

4. У коментарі допускаються *неприпустимі посилання на неіснуючі норми Переліку небезпечних робіт*, що будуть, на впевненість авторів коментарю, невдовзі розроблені (наприклад, підземна галузь).

5. Не було конкретизовано перелік робіт на які заборонено приймати неповнолітніх на роботу за умов несприятливого впливу на формування моральних якостей молодого працівника.

6. Суперечливою виглядає рекомендація щодо *права, а не обов'язку* адміністрацій підприємств надавати знижені норми виробітку в окремих випадках.

У Коментарі до КЗпП РРФСР [8] приведено неоднозначне тлумачення статей Розділу XII «Труд молоді», а також міститься доволі двоїсте роз'яснення його окремих норм. Зокрема, на наш погляд, певними *недоліками* Коментарю є:

1. Недоречне посилання на численні нормативні акти та рішення партійних, профспілкових та громадських організацій, що переважно носили *рекомендаційний, а не загальнообов'язковий характер*. Прикладом цього є абстрактне пропагування ефективних форм організації праці молоді, але знов-таки в конкретній галузі, що не може застосовуватись щодо праці молоді в цілому.

2. У коментуванні припускається *певна суперечливість щодо обмеження мінімального віку прийому на роботу з одночасними закликами до ширшого залучення школярів до роботи в народному господарстві*.

3. У роз'ясненні деяких приписів *використовуються абсолютно нехарактерні для відповідних норм відомості*, пов'язані з побутовими та культурно-масовими заходами.

4. *Значна роль невиправдано віддається трудовим колективам та громадським організаціям*, що прямо не передбачається змістом даних статей Кодексу.

5. Допускається *занадто*

суб'єктивістське розуміння сутності норм КЗпП. Так, надмірно широко акцентується увага на значенні виховних заходів, що безпосередньо не стосуються трудового процесу (наприклад, боротьба проти пияцтва).

6. Коментар припускає можливість використання пільгових норм виробітку *навіть на розсуд окремих підприємств*, що є неприйнятним, оскільки не виключає зловживання у сфері праці молоді.

7. Не доцільним вважаємо посилання на трудове законодавство інших республік, зокрема *Азербайджанської РСР*, тому що воно не діяло на території РРФСР.

Взагалі, можна дійти висновку, що норми зазначених кодексів не мали жодних протиріч, оскільки були створені та діяли в час існування СРСР, однак існуюча на той час ідеологія іноді надмірно переважала їх науково-практичну сутність.

Відносно наразі чинного Кодексу законів про працю України, до Розділу XIII якого після набуття Українською державою незалежності вже було внесено понад сім суттєвих змін, *за сучасних реалій праці молоді не представляється можливим застосовувати науково-практичні коментарі, розроблені за існування Української РСР*, зокрема вже розглянутий Коментар І.Г. Агапова, І.С. Александрова, Е.Г. Герасименка [7] та інших. Саме тому сьогодні й були напрацьовані вже названі коментарі Б.С. Стичинського, І.В. Зуба, В.Г. Ротаня [1] та В.І. Прокопенка [2] до КЗпП України.

Зазначимо, що ці коментарі в цілому є подібними та закладають основи розуміння КЗпП, проте в окремих випадках їхнє тлумачення не лише суттєво відрізняється, але й може не узгоджуватись зі змістом та провідною ідеєю конкретної статті, зокрема, щодо праці молоді.

Не зовсім доречним є внесення Б.С. Стичинським та ін. у п.1 ст.187 положення «про прагнення законодавця підкреслити самостійний характер трудового права як галузі права, незалежної від цивільного права» [1, с.745] у зв'язку з визначенням неповноліт-

ніх. На нашу думку, оскільки це прямо не стосується тлумачення вказаної статті та є узагальненим твердженням, то належить відмічати такі прагнення законодавця у *Загальних Положеннях КЗпП України* [9].

Окрім того, вважаємо, що п.2 коментарю Б.С. Стичинського щодо «рівності прав неповнолітніх у трудових правовідносинах порівняно з правами повнолітніх» взагалі є надлишковим, тому що *ця норма вказана безпосередньо у самій ст.187 КЗпП* [9]. Водночас, тут правильним було би провести більш детальний розгляд такої рівності із визначенням її особливостей.

Як на нас, також *необхідно доповнити коментар цієї статті докладним переліком усіх пільг*, що надаються чинним законодавством, зокрема, враховуючи такий підхід у коментарю Ю.П. Орловського до ст.174 КЗпП Російської Федерації [10, с.389-390].

Відмітимо, що у п.2 коментарю В.І. Прокопенка до ст.187 [2], на відміну від коментарю Б.С. Стичинського [1], акцентується увага на деяких пільгах, але у відриві від згаданого переліку та вибірково.

При цьому, В.І. Прокопенко у п.3 коментарю [2] цілком доцільно вказує на вік молоді, але *припускається помилки у визначенні нижньої вікової межі в п'ятнадцять років щодо молоді*. При цьому це питання достатньо чітко врегульоване Законом України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» від 05.02.1993 року за № 2998-XII [11], що встановив таку межу віку молоді у чотирнадцять років. Однак, вказівка межі у п'ятнадцять років є цілком справедливою для характеристики працездатності молоді, як це було зроблено у ст.197 КЗпП [9].

Поза цим, зважаючи на те, що розкриття окремих пільг винесено за рамки Розділу XIII Кодексу законів про працю, цілком доречним постає визначення В.І. Прокопенка, щоправда лише деяких, пільг у п.5 коментарю до ст.187 КЗпП України.

Вважаємо, що у Розділ XIII КЗпП *належить ввести децю інше, ніж прийняте*,

структурування задля окремого виділення норм, що стосуються саме неповнолітніх. В іншому випадку ст.187 КЗпП України повинна була би містити більш широку загальну тезу щодо умов праці та пільг не тільки неповнолітніх працівників (до вісімнадцяти років), але й молоді взагалі.

У коментуванні ст.188 КЗпП Б.С. Стичинський [1, с.746] не надає будь-якого наукового обґрунтування законодавчо встановленого віку, з якого допускається прийняття на роботу осіб – шістнадцять років. У той же час, В.І. Прокопенко у п.1 коментарю до ст.188 [2, с.619] вже виділяє охорону здоров'я неповнолітніх у якості мети встановлення такого вікового цензу, хоча тут *необхідно ще поглибити розуміння першопричин вказаного віку.*

З огляду на те, що законом не передбачена форма згоди, з якої можуть прийматися на роботу особи, що досягли п'ятнадцяти річного віку, цілком доречною є зауваження Б.С. Стичинського та ін. [1, с.746] на доцільність використання саме письмової форми такої згоди, тому що «це виключило б спори з приводу того, чи була така згода». При цьому, у п.1 коментованої статті В.І. Прокопенко [2, с.619] сприймає дану форму згоди як вже закріплену та не надає пояснень щодо цього. На нашу думку, задля гарантування прав неповнолітніх *належить встановити конкретну форму такої згоди, або її особистого засвідчення батьками (чи піклувальниками, опікунами) після ознайомлення їх з умовами майбутньої праці неповнолітнього.*

Також відмітимо, що В.І. Прокопенко у п.3 ст.188 [2, с.619] зовсім недоцільно дослівно цитує положення ст.191 КЗпП України [9] та роз'яснює обов'язки власника або уповноваженого ним органу за свої кошти організувати та проводити медичні огляди таких працівників у коментарі щодо віку, з якого допускається прийняття на роботу.

Маємо погодитися з Б.С. Стичинським [1, с.746], який зауважує, що одна з умов, при відповідності до яких допускається

прийняття на роботу осіб, що досягли чотирнадцяти років, а саме «для підготовки молоді до продуктивної праці», є лише декларативною. Проте слід також зважити на наявність й інших, не менш важливих (тепер вже для неповнолітнього, а не тільки для законодавця) мотивів, наприклад, щодо фінансової допомоги батькам, забезпечення власних потреб тощо.

У коментарі до ч.3 зазначеної статті необхідно надати перелік встановлених умов, що частково було зроблено Б.С. Стичинським [1]. Однак, доречним також буде надання пояснення поняття «*легка робота*» та положень щодо праці учнів, аналогічно до коментарю Ю.П. Орловського до ст.173 КЗпП Росії [10, с.387-388].

При коментуванні ст.189 КЗпП, щодо обліку працівників, які не досягли вісімнадцяти років, на нашу думку, доцільно надати роз'яснення змісту поняття «спеціальний облік працівників», яке було введено законодавцем та скопійоване інтерпретаторами. Метою ведення такого обліку В.І. Прокопенко визначає дотримання наданих їм прав та контроль за умовами праці «молоді»<sup>2</sup> [2, с.619-620]. Б.С. Стичинський, в свою чергу, позначає метою ведення списків встановлення кола осіб, які на певну дату користуються пільгами, як неповнолітні та визначення дати, з якої працівник втрачає такі пільги [1, с.746]. Як на нас, то *належним є поєднання вищевказаного та доповнення конкретно визначеного обов'язку роботодавця окрім номінального ведення «спеціальних» обліків, реалізувати гарантовані державою права неповнолітніх працівників, через надання певних пільг, порівняно з повнолітніми.*

У тлумаченні цієї статті Б.С. Стичинського більш вдало надає роз'яснення щодо діяльності державних органів, які здійсню-

<sup>2</sup> Зауважимо, В.І. Прокопенко у коментарі даної статті необачливо використовує термін «молодь», що охоплює більше коло осіб, ніж поняття «працівники до вісімнадцяти років», яким оперує ст.189 КЗпП України.

ють нагляд та контроль за дотриманням законодавства про працю стосовно перевірки ведення означених списків [1, с.747], але це взагалі відсутнє у коментарі В.І. Прокопенко.

Зазначимо, що *вимог до ведення списків не було пред'явлено*. Проте, на нашу думку, списки можуть мати анкетні дані неповнолітнього працівника, із зазначенням дати народження, місця проживання та батьків, усиновителів або піклувальників неповнолітнього; місця навчання (якщо навчається); дати прийому на роботу; займаної посади; графіку роботи; відпустки; часу проходження медичного огляду та інші дані.

У коментарі до ст.190 КЗпП України щодо робіт, на яких забороняється застосування праці осіб, молодше вісімнадцяти років, *необхідно надати роз'яснення видів цих робіт*, на які вказує ч.1 цієї статті, а саме «важкі роботи», «роботи зі шкідливими або небезпечними умовами праці», а також «підземні роботи». Однак, В.І. Прокопенко та Б.С. Стичинський взагалі не звертаються до пояснення змісту цих понять<sup>3</sup>, лише посилаючись на Перелік важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх, затвердженим Наказом МОЗ України від 31.03.1994 року за № 46.

Ця заборона є загальною щодо кола осіб та не потребує уточнення відносно свого застосування. При цьому, Б.С. Стичинський [1, с.747] недоцільно наголошує на тому, що використання праці неповнолітніх на важких роботах та на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці не залежить від форм власності та галузевої належності підприємства.

Цілком правильно, хоча і побічно Б.С. Стичинський розглядає умови проходження виробничої практики неповнолітніми, які навчаються професіям, зазначеним у Пере-

<sup>3</sup> При коментуванні статті В.І. Прокопенко навіть не вказав на заборону застосування праці неповнолітніх на підземних роботах, а одразу звернувся до нижче вказаного Переліку.

ліку робіт від 31.03.1994 року. Хоча В.І. Прокопенко і не розкриває ці умови, але звертається до прийняття іспитів на право ведення робіт, обслуговування об'єктів підвищеної небезпеки, коли працівник разом з дипломом отримує право на виконання робіт з підвищеною небезпекою [2, с.621].

У п.2 ст.190 КЗпП України [9] забороняється залучення осіб молодше вісімнадцяти років до підіймання речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. У коментарі цих положень *необхідно посылатись на гранично допустимі норми, затверджені відповідним наказом Міністерства охорони здоров'я України*. При цьому, Б.С. Стичинський та ін. [1, с.747-748] також додатково відмічають необхідність наявності медичного свідоцтва для допущення неповнолітніх до підіймання і переміщення важких речей, що, вважаємо, дійсно є актуальним.

Як відомо, порядок проведення обов'язкових медичних оглядів при прийомі на роботу працівників, що не досягли вісімнадцятирічного віку та щорічних оглядів до досягнення ними двадцять одного року визначений «Положенням про медичний огляд працівників певних категорій», затвердженим Наказом МОЗ № 45 від 31.03.1994 року. На нашу думку, *необхідно більш детально розкрити процедуру його проведення та вказати на обов'язок власника підприємства організувати та провести ці медичні огляди*, основи чого були надані Б.С. Стичинським, який також доволі правильно акцентує увагу на проведенні медоглядів за рахунок підприємства та збереженні заробітної плати під час проходження медичних оглядів [1, с.749].

Б.С. Стичинський та ін. при коментуванні ст.192 КЗпП України узагальнено розкривають зміст даної статті через наведення понять нічних, надурочних та робіт у вихідні дні з урахуванням особливостей праці неповнолітнього працівника [1, с.749]. Вважаємо, що у коментарі *слід також встановити сутність вказаних понять та конкре-*

тизувати приписи статті, наприклад шляхом наведення відповідних рекомендацій щодо забезпечення дотримання даної норми. Відмітимо, що ст.192 КЗпП фактично закріплює гарантію дотримання встановленої законом тривалості робочого часу неповнолітніх, що також підтверджує В.І. Прокопенко [2, с.623], у коментарі якого обґрунтовується тільки недопустимість залучення цих осіб до чергування та режиму роботи з ненормованим робочим днем, але не надаються роз'яснення відносно цього.

На нашу думку, невдалим є коментар В.І. Прокопенко до ст.193 КЗпП України [2, с.623-624], оскільки він не містить прийнятого пояснення норм виробітку для молодих робітників. Ним лише майже дослівно приводиться зміст ст.194 КЗпП [9], що не відповідає вимогам побудови науково-практичного коментарю, хоча *тут належить розкривати механізм та форми такого зниження норм виробітку*.

Коментар Б.С. Стичинського та ін. до ч.2 даної статті надає її положення у порівнянні зі зниженням норм виробітку для робітників, які не досягли вісімнадцятирічного віку, але без урахування того, що годинні норми виробітку для неповнолітніх не знижуються, а тільки їх денні норми виробітку пропорційно зменшуються, у зв'язку з тривалістю робочого часу. Відтак у п.2 цього коментарю до ст.194 КЗпП *необхідно додати визначення «денні норми виробітку» щодо знижених норм виробітку неповнолітніх*. Після досягнення повноліття та при наявності певних умов, зазначених у ч.2 статті, молодим працівникам власником або уповноваженим ним органом за погодженням з профспілковим комітетом<sup>4</sup> можуть бути знижені норми виробітку, при чому робочий час є загальним, тому зменшуються не тільки денні, а й годинні норми виробітку.

<sup>4</sup> При цьому Б.С. Стичинський та ін. посилаються на ст.96 КЗпП України – Тарифна система оплати праці [9], тобто він необґрунтовано пов'язує встановлення норм виробітку тільки із затвердженням тарифних ставок власником.

Б.С. Стичинським у коментарі до даної статті переважно розглядаються акти законодавства Союзу РСР, які зберегли свою чинність в Україні [1, с.750-752]. Проте навіть за чинності вказаних актів, вважаємо, що вони не можуть у повній мірі регулювати трудові відносини молоді через суттєві зміни в економічній системі суспільства. Це зумовлено появою нових професій, зміною умов праці та удосконаленням виробництва тощо. Доцільним буде надання прикладів зниження норм виробітку по кожному окремому підприємстві. Однак, на нашу думку, *неправильним є те, що сучасну нормативну базу складають деякі нормативно-правові акти часів УРСР*, тоді як вони не є дієвими та доступними для регулювання трудових відносин молоді. Зокрема, у статейних матеріалах В.С. Ковальського та Л.П. Ляшка [3] і О.П. Товстенко та Л.П. Ляшка [4] не наведено конкретних прикладів. З практичної точки зору, на нашу думку, ці систематизовані зібрання повинні також містити посилання на нормативно-правову базу, що була прийнята ще за радянських часів і діє на теперішній час.

Водночас, п.10 вказаного коментарю до ст.193 КЗпП [1, с.752] стосовно розрахунку розміру відрядного заробітку всіх молодих робітників, для яких встановлені знижені норми виробітку, буде більш доречним у коментарі до ч.2 ст.194 КЗпП України щодо оплати праці.

При коментуванні ст.194 КЗпП щодо оплати праці працівникам молодше вісімнадцяти років при скороченій тривалості щоденної роботи В.І. Прокопенко [2, с.624-625] взагалі не надає належного коментарю, тільки переписуючи пункти статті. На нашу думку, *необхідно розглянути наявність однакових тарифних ставок повнолітніх та неповнолітніх працівників тієї ж спеціальності*, розрахунок відрядних розцінок, у зв'язку зі зниженням норм виробітку та без них, право на доплату за тарифною ставкою за час, на який скорочується тривалість їх щоденної роботи, механізм оплати праці

учнів, які працюють у вільний від навчання час, що частково приводиться у коментарі до цієї статті Б.С. Стичинським та ін. [1, с.752-754]. Також доречним ми вважаємо надання ним прикладів розрахунку оплати праці неповнолітніх працівників-учнів навчальних закладів, з урахуванням їх віку та відпрацьованого часу або виробітку. Але у поясненні скороченої тривалості робочого часу належить звернутися до ст.51 КЗпП України<sup>5</sup> при наданні схем розрахунку заробітної плати та доплати до їх тарифної ставки.

У ч.3 ст.194 КЗпП вказується, що підприємства можуть встановлювати учням, які працюють у вільний від навчання час, доплати до заробітної плати [9]. Проте при коментуванні Б.С. Стичинський не звертається до права підприємства встановлювати такі надбавки, розглянувши при цьому тільки право неповнолітніх на доплату при виконанні відрядних робіт.

Коментар до ст.195 КЗпП, наданий В.І. Прокопенко [2, с.625], є не повним, оскільки не містить жодного посилання на статті загальної Глави 5 «Час відпочинку» [9]. Так, тривалість відпустки неповнолітніх встановлюється у 31 календарний день, що передбачає посилання на ст.75 КЗпП. Розглянутий автором порядок надання щорічних відпусток вже міститься у ст.79 КЗпП України [9], а відтак тут належить звернутись до приписів саме даної статті. Базовим нормативно-правовим актом, що регулює порядок надання відпусток в т.ч. молодим працівникам є Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР, тому доречним буде розгляд його норм у коментарі до ст.195 Кодексу законів про працю.

У коментарі В.І. Прокопенко щодо надання щорічної основної відпустки у перший рік роботи не розкривається зміст поняття «безперервна робота на даному підприємстві». Вважаємо, що відсутність

<sup>5</sup> Хоча необхідно було би звернутися до цієї статті ще раніше.

тлумачення категорії безперервності роботи може призводити до викривлень у застосуванні норм вказаної статті, внаслідок чого пропонуємо розуміти це поняття як постійне, фактичне виконання працівником своїх обов'язків, без урахування часу перебування на лікарняному, відрядженні, простоїв на виробництві без провини працівника тощо. Тобто, шестимісячний строк постійної роботи у перший рік роботи розраховується з першого дня робочого року<sup>6</sup>.

У свою чергу, Б.С. Стичинський та ін. при коментуванні ст.195 КЗпП більш вдало розглядають проблему надання неповнолітнім працівникам відпусток. Хоча, на нашу думку, слід надати роз'яснення щодо заборони ненадання щорічних відпусток повної тривалості неповнолітнім, передбачену ст.80 КЗпП [9], а також їх заміну грошовою компенсацією – за ст.83 КЗпП України [9], що є прийнятним тільки щодо повнолітніх працівників.

Взагалі, як на нашу думку, працевлаштування молоді на даний час не є остаточно вирішеною проблемою, хоча для регулювання правовідносин, що виникають між випускником та роботодавцем законодавець передбачає певну приписану процедуру.

По-перше, броня прийняття молоді на роботу є запорукою подальшого її працевлаштування. Тільки у коментарі до ст.196 Б.С. Стичинський [1, с.755] наводить визначення «молоді» згідно Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» від 05.02.1993 року № 2998-ХІІ, але, як ми вже вище зазначили, доречніше таке тлумачення було би надати раніше. Доцільним є, передусім, розкрити право молоді на працевлаштування згідно вищезазначеного Закону, Закону України «Про зайнятість населення» від 01.03.1991 р. № 803-ХІІ, а також Постанови Верховної Ради України «Про інформацію Кабінету міністрів України «Про забезпечення праце-

<sup>6</sup> Пояснення щодо робочого року надається у коментарі В.І. Прокопенко до ст.195 КЗпП України [2, с.625-626].

влаштування молоді, зокрема випускників шкіл, вузів та інших навчальних закладів» від 16.07.1997 року за № 463/97-ВР.

По-друге, необхідно розглянути порядок бронювання місць, в т.ч. згідно Положення про порядок бронювання на підприємствах, в організаціях і установах робочих місць для працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту, затвердженого Кабінетом Міністрів України від 27.04.1998 р. № 578, до якого власне і посилається В.І. Прокопенко [2, с.627]. Б.С. Стичинський також доречно зауважив, що «обов'язки, передбачені в частині 2 ст.196 КЗпП, несуть переважно взагалі не ради, а місцеві органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, які створюються радами» [1, с.755].

І, по-третє, слід звернутися до відповідальності підприємств за відмову у бронюванні місць для прийняття на роботу і професійне навчання на виробництві.

В.І. Прокопенко у коментарі до ст.197 [2, с.628] щодо надання молоді першого робочого місця у п.1 звернувшись до формулювання «перше робоче місце», не розглядає жодного нормативно-правового акту за його тлумаченням, хоча це поняття непрямо впливає зі змісту самої статті. Але, як на нас, необхідно звернутися до вищезазначеного Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні». На відміну від В.І. Прокопенка, Б.С. Стичинський та ін. [1, с.756] оперують роз'ясненнями понять, наведеними у цьому законі, що дозволяє розглянути зміст статті у сфері її практичного застосування.

Значну роль у наданні першого робочого місця молоді В.І. Прокопенко надає Державній службі зайнятості, тобто інформуванню про робочі місця і вибору першого робочого місця. При цьому він навіть переходить до створення молодіжних центрів праці та Асоціації трудової молоді України. На нашу думку, відсутність у даному випадку кваліфікованого коментарю до п.1 статті

обумовлена недостатністю аналізу по кожній категорії молоді щодо їхнього права на перше робоче місце, а також щодо повноважень підприємств по працевлаштування за рахунок квоти.

Водночас, Б.С. Стичинським була зроблена більш вдала спроба фахового коментарю цієї статті, оскільки ним всебічно розглянуто виникнення прав та обов'язків сторін як по прийняттю на роботу молоді, так і по розірванню з ними трудового договору [1, с.756-763].

При коментуванні ст.198 КЗпП України доречним було би надати роз'яснення щодо повноважень районних (міських) комісій у справах неповнолітніх, оскільки за загальним правилом звільнення працівників молодше вісімнадцяти років допускається «тільки» за згодою вищевказаних комісій. В.І. Прокопенко [2, с.632-633] не звертає уваги на відмінність у назві «служби у справах неповнолітніх» та «комісії у справах неповнолітніх», тоді як Б.С. Стичинський, у свою чергу, більш доречно звертається до порівняння раніше діючих «комісій» та сучасних «служб» та визначає, що «відсутність згоди служби у справах неповнолітніх на звільнення повинне кваліфікуватися як звільнення працівника без законної підстави і тягне поновлення його на роботі» [1, с.765]. Б.С. Стичинський та ін. при коментуванні даної статті наводять факти, що дозволили надати майже повний коментар обмеження звільнення працівників молодше вісімнадцяти років. Але вважаємо за необхідне розглянути окремо підстави звільнення неповнолітніх працівників за п.1, 2 та 6 ст.40 КЗпП України, надавши при цьому окремі особливості по кожному виду звільнення.

Щодо коментарю до ст.199 КЗпП України, який надається В.І. Прокопенко [2, с.634], слід зазначити, що у п.1 було процитовано зміст самої статті, при цьому за аналогією додавши категорію опікунів до переліку осіб, на вимогу яких розривається трудовий договір з неповнолітнім, необхідно представити роз'яснення, на що доречно



вказується у п.2 коментарю до цієї ж статті Б.С. Стичинським та ін. [1, с.765].

На нашу думку, тут *належить навести письмовий перелік та перелік відомчих нормативно-правових актів, що визначають органи та службових осіб, на яких покладено нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю*. Було би доречним розробити та надати процедуру участі вищевказаних органів та служб у розірванні трудового договору неповнолітніх працівників.

Виконання даного права батьками, а також іншими особами пов'язане з їх обов'язком надати докази того, що продовження чинності трудового договору з неповнолітнім загрожує здоров'ю або порушує законні інтереси неповнолітнього. Тому, як на нас, *доцільним також є надання практичного переліку таких доказів*. Наприклад, це може бути *довідка лікаря*, в т.ч. при потребі невропатолога чи психіатра, характеристика з місця навчання та інше.

Участь молодіжних організацій у розгляді питань праці і побуту молоді передбачена ст.200 КЗпП України [9]. При коментуванні, на нашу думку, необхідно дослідити участь представників молодіжних організацій у розгляді питання про заохочення молодих працівників, розподіл для них житла і місць у гуртожитках, охорону праці, їх звільнення, використання коштів на розвиток культурно-масової і спортивної роботи окремо по кожному пункту. Зокрема ази подібної роботи наводяться у коментарі Б.С. Стичинського та ін. [1, с.766-768]

Як на нас, *ст.200 КЗпП України є застарілою*, через те, що з розпадом СРСР та ліквідацією комсомольських організацій, що всебічно охоплювали молодь та, між іншим, впливали і на відносини молоді у сфері праці, було внесено зміни до цієї статті КЗпП України, якими лише замінялись комсомольські організації на молодіжні. Не існує нагальної потреби у такій участі, тому що, по-перше, означені організації повинні належним чином реєструватись згідно Закону

України «Про об'єднання громадян». По-друге, наразі незначна частина молоді входить у молодіжні організації, що підкреслює відсутність загальності вказаної норми. По-третє, зазначена участь має бути визначена колективним договором, який, як відомо, за відсутності певних умов не укладається (ст.11 КЗпП України [9]). А, по-четверте, чинна нормативно-правова база є застарілою, оскільки передбачає участь саме комсомольської організації у розгляді питань праці та побуту молоді, що не може застосовуватись відносно сучасних молодіжних організацій.

В коментарі до цієї статті *належить враховувати вищевказане та пояснювати реальний вплив та значення молодіжних організацій для регулювання трудових відносин молоді*.

Як відомо, все більшу роль в нашій державі, яка сьогодні знаходиться в процесі міжнародної інтеграції, відіграють міжнародні «правоохоронні» організації, більшість з яких сформована на основі Організації Об'єднаних націй та керуються у своїй діяльності міжнародними договорами, учасником яких також виступає і Україна. Саме тому *необхідно зважати на діяльність даних організацій на території України та передбачити можливість звернення молодих працівників, в особливості працівників-дітей, за захистом своїх прав в тому числі до міжнародної спільноти*.

Аналізуючи постатейні матеріали Кодексу законів про працю В.С. Ковальського та ін. [3] і О.П. Товстенка та ін. [4], у яких надається перелік окремих нормативно-правових актів, що відносяться і до Розділу XIII КЗпП України, слід вказати на їх наукове-практичне застосування.

1. Незрозумілим залишається не виділення авторами *постатейних матеріалів* до КЗпП України саме «*постатейно*» нормативно-правових актів, до яких вони відсилають, або які їх роз'яснюють.

Зазначимо, що розділ Кодексу щодо праці молоді складається з 13 статей. В.С. Ко-

вальський, Л.П. Ляшко [3] і О.П. Товстенко, Л.П. Ляшко [4] у відповідних постатейних матеріалах роблять наголос на тому, що задля розуміння, тлумачення та регулювання трудових правовідносин молоді необхідно розглянути усю низку законодавчих актів, які власне і узагальнено поєднуються «До статей 197-200». Однак, як на нас, *більш конструктивним та сучасним буде наводити нормативні акти саме постатейно, що взагалі є зручнішим механізмом пошуку.*

2. Перелік нормативно-правових актів, які зазначаються у постатейних матеріалах як В.С. Ковальського [3], так і О.П. Товстенка [4], є абсолютно ідентичним. Відмінністю виступає надання В.С. Ковальським деяких інших законодавчих актів, що були прийняті вже після 2000 року. Зокрема, це Порядок надання цільових пільг державних кредитів для здобуття вищої освіти від 16.06.2003 р., Типове положення про молодіжний центр праці від 24.01.2001 р., Положення про порядок надання пільгових довготермінових кредитів молодим сім'ям та самотнім молодим громадянам на будівництво (реконструкцію) житла від 29.05.2001 р., Про соціальну роботу з дітьми та молоддю від 21.06.2001 р. тощо. Вважаємо, що тут задля покращення розуміння норм Кодексу законів про працю також *можливим є наведення додаткових допоміжних порівняльних таблиць між вже не чинними актами та новими, визначення їхніх основних особливостей.*

3. В.С. Ковальський при зверненні до Закону України «Про органи і служби у справах неповнолітніх та спеціальні установи для неповнолітніх» від 24.01.1995 року за № 20/95-ВР окрім ст.4 звертається і до ст.5, що розглядає діяльність кримінальної міліції у справах неповнолітніх, основна функція якої полягає у виявленні та профілактиці вчинення злочинів та правопорушень неповнолітніми та у відношенні них [12]. На ВКМСД<sup>7</sup> покладені функції виявлення в то-

му числі і порушень трудового законодавства щодо неповнолітніх. На нашу думку, *надання у постатейних матеріалах даної статті є доречним та необхідним для повного тлумачення статей Розділу XIII щодо захисту прав неповнолітніх працівників* [3, с.256].

4. Для практичного застосування більш вдалими є постатейні матеріали В.С. Ковальського та Л.П. Ляшка, які також додали форму посвідчення про право виконання робіт з підвищеною небезпекою [7, с.357].

5. На теперішній час в Україні нагальною є наявність об'єктивною та змістовно повної нормативно-правової бази (збірника актів) для використання на практиці. Основний недолік вище нами розглянутих постатейних матеріалів полягає саме у їхній повноті. Як на нас, *по кожній статті Розділу «Праця молоді» потрібно окремо наводити нормативну базу, що у наявних постатейних матеріалах не здійснено.* Наприклад, тут не вказується Закон України «Про відпустки» у частині, що стосується порядку надання відпусток неповнолітнім і т.д.

Отже, розглянувши науково-практичні коментарі до КЗпП України, ми виявили деякі недоліки існуючого тлумачення норм Розділу «Праця молоді», зокрема неправильне формування суспільних відносин у сфері праці молоді. Тому *вважаємо за доцільне визначення основних загальних принципів побудови трудових правовідносин за Кодексом законів про працю щодо вказаного розділу.*

Відтак, можна виділити такі принципи:

1. Розділ «Праця молоді» регулює трудові правовідносини, що виникають між неповнолітніми (а також категорією громадян, що підпадає під визначення молодь) та роботодавцем. Його науково-практичне пояснення повинно мати за мету встановлення та врегулювання усіх прогалин та неоднозначностей, що виникають під час його за-

справах *дітей*» згідно Постанови Кабінету міністрів України від 08.08.2007 р. № 1015.

<sup>7</sup> Назва була змінена на «кримінальна міліція у

стосування. Розкриття його суті через призму практичного значення із наведенням прикладів, пояснень та посилань на інші нормативно-правові акти є нагальним та першочерговим у тлумаченні статей Розділу.

2. Науково-практичне коментування Кодексу законів про працю Розділу XIII «Праця молоді» дотримується принципу надання визначень щодо свого суб'єкта – «неповнолітні» та «молодь».

3. Невід'ємною частиною є дотримання принципів об'єктивності та всебічності дослідження статей. Повинні враховуватися діюча нормативно-правова база й надаватися посилання до інших статей кодексу та інших нормативно-правових актів.

4. З практичної точки зору при коментуванні статей даного розділу урахування практичного досвіду є доречною та необхідною умовою.

5. Побудова статей через заборону певних видів робіт, з перерахуванням понять потребує надання визначень усіх понять, щоб усунути протилежне їх розуміння при застосуванні.

6. Науково-практичний коментар до цього розділу повинен містити пояснення щодо усіх практичних питань, що можуть виникати щодо праці неповнолітніх, починаючи з бронювання робочих місць, їх надання, порядку обліку неповнолітніх працівників, медичних оглядів таких працівників, норм виробітку молодих працівників, оплати праці, надання відпусток, а також питання звільнення неповнолітніх працівників з наданням прикладів.

Виділення в Кодексі праці молоді окремою главою вказує на особливості даної категорії працівників щодо регулювання їх трудових правовідносин, а виділення окремих принципів тлумачення цих норм дозволяє не втратити при тлумаченні означені законодавцем способи побудови трудових правовідносин молоді. Кожен науковець дотримується своєї системи побудови коментарю, однак, на нашу думку, виділення нами окремої спільності принципів тлумачення

допоможе із практичним застосуванням законодавства про працю.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю /Стичинський Б.С., Зуб І.В., Ротань В.Г. –К.: Видавництво А.С.К., 2003. –1024 с.

2. Кодекс законів про працю України: Науково-практичний коментар /Прокопенко В.І. та ін. –Харків: Консум, 2003. –832 с.

3. Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами: У 2-х ч. –Ч.ІІ /Укладачі: В.С. Ковальський, Л.П. Ляшко. –К.: Юрінком Інтер, 2004. -560 с.

4. Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами (за станом законодавства та постанов Пленуму Верховного Суду України на 1 серпня 2000 р.) /Відп. ред. О.П. Товстенко. -К.: Юрінком Інтер, 2000. -1024 с.

5. Загальна теорія держави та права /Цвік М.В. та ін. –Харків: Право, 2002. –432 с.

6. Венедиктов В.С., Зозуля О.І. До трудового статусу неповнолітніх в Україні: стан та юридичні гарантії // Право і безпека. – 2002. -№ 4. –С.89-98.

7. Кодекс законов о труде Украинской ССР: Научно-практический комментарий /И.Г. Агапов, И.С. Александров, Э.Г. Герасименко и др. –К: Политиздат Украины, 1982. –618 с.

8. Комментарий к законодательству о труде /Рук. авт. кол.: А.И. Ставцева. –М.: Юридическая литература, 1988. –С.407-425.

9. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р., № 322-VIII // ВВР Української РСР. -1971. -№ 50. –Ст.375 (із змінами та доповненнями).

10. Орловский Ю.П. Комментарий к Кодексу законов о труде Российской Федерации. –М.: Изд-во БЕК, 1997. –672 с.

11. Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» від 05.02.1993 р., № 2998-XII // ВВР України. -1993. -№ 16. –Ст.167.

12. Закон України «Про органи і служби у справах неповнолітніх та спеціальні установи для неповнолітніх» від 24.01.1995 р., № 20/95-ВР // ВВР України. -1995. -№ 6. – Ст.35.

*Зозуля О.І. Праця молоді у порівняльному аналізі коментарів до Кодексу законів про працю України // Форум права. -2008. -№ 2. –С.183-194 [Електронний ресурс]. –Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2008-2/08zeippu.pdf>*

У порівняльному аспекті досліджено науково-практичні коментарі до Розділу «Праця молоді» Кодексу законів про працю України, вироблені узагальнені принципи побудови означених трудових правовідносин молоді.

\*\*\*

*Зозуля Е.И. Труд молодежи в сравнительном анализе комментариев к Кодексу законов о работе Украины*

В сравнительном аспекте исследованы научно-практические комментарии к Разделу «Труд молодежи» Кодекса законов о труде Украины, выработаны обобщенные принципы построения обозначенных трудовых правоотношений молодежи.

\*\*\*

*Zozulja E.I. Work of youth in the comparative analysis of comments to the Code of laws on work of Ukraine*

In comparative aspect scientific-practical comments to Section «Work of youth» the Code of laws on work of Ukraine are investigated, the generalized principles of construction designated labor legal relationship youth are produced.