

ОСОБЛИВОСТІ ЗАХИСТУ ПРОКУРОРОМ ПРАВА НА ПРАЦЮ НЕПОВНОЛІТНІХ ОСІБ

FEATURES PROTECT PROSECUTORS THE RIGHT TO WORK OF MINORS

Павлійчук В.А.,
здобувач

Національної академії прокуратури України

У статті проаналізовано особливості захисту прокурором права на працю неповнолітніх з урахуванням їх соціально-правового статусу, умов реалізації неповнолітніми трудових прав та засобів і способів забезпечення їх дотримання. Висвітлюються способи захисту трудових прав, які застосовуються у прокурорській практиці, зокрема для забезпечення захисту прав неповнолітніх на працю. Також автор запропонував авторське визначення поняття способів захисту трудових прав.

Ключові слова: трудові права неповнолітніх, захист прокурором прав дитини, права неповнолітніх на працю, засоби захисту права, способи захисту трудових прав.

В статье проанализированы особенности защиты прокурором права на труд несовершеннолетних с учетом их социально-правового статуса, условий реализации несовершеннолетними трудовых прав, средств и способов обеспечения их соблюдения. Освещаются способы защиты трудовых прав, которые применяются в прокурорской практике, в частности для обеспечения защиты прав несовершеннолетних на труд. Также автор предложил авторское определение понятия способов защиты трудовых прав.

Ключевые слова: трудовые права несовершеннолетних, защита прокурором прав ребенка, права несовершеннолетних на труд, средства защиты прав, способы защиты трудовых прав.

The paper analyzes the features to protect prosecutors the right to employment of minors with regard to their social and legal status, conditions for juvenile labor rights and ways and means to ensure their compliance. Highlights ways to protect labor rights, which are used in prosecution practice, particularly for child protection to work. Also offered by the copyright definition of ways to protect labor rights.

Key words: labor rights of minors, Prosecutor protection of children's rights, rights of minors to work, remedies, ways to protect labor rights.

Постановка проблеми. Трудові відносини всіх працівників регулює, у першу чергу, Кодекс законів про працю України, сприяючи підвищенню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, ефективності суспільного виробництва і зростанню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни.

Законодавство про працю визначає високий рівень умов праці, охорону трудових прав працівників, однією з категорій яких є неповнолітні особи.

У Кодексі законів про працю України передбачено низку вимог, які забезпечують соціально-правовий захист осіб віком до 18 років. У ст. 51 Конституції України проголошено, що сім'я, дитинство, материнство і батьківство охороняються державою. В Україні сформовано систему органів державної влади і місцевого самоврядування, завданням яких є вирішення питань забезпечення прав дітей, а також сприяти запобіганню негативним явищам у дитячому середовищі. Це відповідає вимогам ст. 3 Конвенції ООН про права дитини. Захист прав та інтересів дітей є одним з найважливіших завдань держави, оскільки ставлення до дітей, їхніх прав і свобод відображає рівень гуманності та цивілізованості суспільства.

Важливою складовою в механізмі захисту трудових прав неповнолітніх є діяльність органів прокуратури, яка охоплює зазначену сферу. Відповідно до наказу Генерального прокурора України від 1 листопада 2012 року № 16 гн «Про організацію діяльнос-

ті органів прокуратури щодо захисту прав і свобод дітей» забезпечення додержання законів про права неповнолітніх на працю та працевлаштування, створення безпечних умов праці визначено пріоритетними напрямками нагляду за додержанням і застосуванням законів і представницької діяльності.

Безумовно, прокурорський захист трудових прав неповнолітніх забезпечується можливістю застосування широких повноважень Генеральним прокурором України та підпорядкованими йому прокурорами для виявлення, припинення, подальшого попередження порушення трудових прав неповнолітніх та їх відновлення (наглядові повноваження, заходи представницького характеру, кримінально-правові заходи, координаційні повноваження прокурора тощо). Разом із тим, у практичній прокурорській діяльності щодо захисту трудових прав неповнолітніх виникає низка проблемних питань, які пов'язані із застосуванням ними різних форм реалізації права на працю, використанням багатьох способів та заходів їх захисту.

Стан дослідження. Зазначимо, що проблеми прокурорського захисту трудових прав неповнолітніх частково досліджували у своїх працях М. Дудін, К. Левченко, Г. Попов, О. Удалова, І. Трубавіна та інші, проте багато практичних питань потребують подальшого комплексного опрацювання.

Метою цієї статті є правовий аналіз особливостей захисту прокурором права на працю неповнолітніх з урахуванням їх соціально-правового статусу,

умов реалізації неповнолітніми трудових прав та засобів і способів забезпечення їх дотримання.

Виклад основного матеріалу. Захист прокурором трудових прав неповнолітніх, зокрема щодо забезпечення їхнього права на працю і працевлаштування, створення безпечних умов праці є спеціалізованою сферою прокурорської діяльності за двома ознаками – суб'єкт (неповнолітня особа у віці від 14 до 18 років) та об'єкт (трудові права неповнолітнього).

За юридичною характеристикою право на працю є доволі конкретизованим поняттям – це природне і об'єктивне право кожної людини, що розкриває її особисті можливості, такі як здібності до праці. Право на працю в Україні гарантоване в ст. 43 Основного Закону України: «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується». Відповідно до міжнародних стандартів, право на працю, свобода праці є одним з основних принципів трудового права України.

Соціальна-економічна складова права на працю людини є іншою. «Соціальність» у перекладі із французької означає «громадськість», те, що характеризує спільне життя, взаємні обов'язки цивільного побуту. «Соціальність» від латинського *socialis* – спільний, громадський – це назва усього міжлюдського, тобто пов'язаного зі спільним життям людей, з різними формами їх спілкування, насамперед стосовно суспільства і громади, що має міжособовий та суспільний характер. Проте визначальними в забезпеченні та реалізації права на працю є її свобода і заборона примусової праці [1, с. 181].

Право на працю – це широке поняття, яке включає в себе встановлені загальнодержавні умови його реалізації, що гарантує: вільний вибір професії, роду занять і роботи, одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, відпочинок, здорові і безпечні умови праці, об'єднання в професійні спілки, вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку; участь в управлінні підприємством, установою, організацією; матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності; на матеріальну допомогу в разі безробіття; звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством; інші права, встановлені законодавством.

Основною складовою виникнення трудових правовідносин є обрання форми реалізації права на працю, тобто способу його правового забезпечення.

Так О. Стасів зазначає, що трудовий договір є лише однією із форм реалізації права на працю. Однак не зовсім можна погодитися з твердженням В. Єрьоменко щодо віднесення до окремих форм реалізації громадянами права на працю обрання на посаду, конкурсне заміщення посади, призначення на посаду; прийняття-вступ у члени, якщо членство

зумовлене обов'язковою особистою працею; прийняття на роботу молодих фахівців, а також працевлаштування на роботу за рахунок броні (квоти) [2, с. 262; 3, с. 16-19]. Зазначене є різними варіантами трудового договору.

На думку Н. Болотіної, кожна особа може реалізувати закріплене в ст. 43 Конституції України право на працю лише шляхом укладання трудового договору, оскільки трудова діяльність, що відбувається в інший спосіб, має дещо інший зміст, а тому здійснюється відмінними методами і забезпечується не засобами трудового права [4, с. 37-38].

Водночас вважаємо, що до форм реалізації права на працю громадян належить трудова діяльність, яка відбувається шляхом підприємницької діяльності, оскільки з досягненням шістнадцятирічного віку неповнолітня особа може бути зареєстрована приватним підприємцем та здійснювати не заборонену законом підприємницьку діяльність на свій ризик. Також особливою формою реалізації неповнолітніми громадянами права на працю є членство у фермерському господарстві. Згідно зі ст. 3 Закону України «Про фермерське господарство» членами фермерського господарства можуть бути діти, які досягли 14-річного віку, інші члени сім'ї, родичі, які об'єдналися для спільного ведення фермерського господарства. Проте членами фермерського господарства не можуть бути особи, які працюють у ньому за трудовим договором (контрактом). Цим же законом у ч. 1 ст. 34 передбачено обов'язок членів фермерського господарства загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню і пенсійному забезпеченню. Таким чином, членство у фермерському господарстві неповнолітньої особи також є повноцінним видом трудової діяльності та окремою формою реалізації права на працю.

Зрозуміло, що основною формою реалізації права на працю є трудовий договір (контракт). Однак на практиці нерідко укладаються так звані «трудові правочини» – договір підряду, договір про надання послуг тощо. Проте за своєю суттю такі правочини є цивільно-правовими договорами і не встановлюють трудових відносин. Тому їх укладення з неповнолітніми особами для їхнього залучення до праці є грубим порушенням трудового законодавства України роботодавцем (ч. 2 ст. 172 КК України). Це пов'язано з тим, що трудовий договір (на відміну від інших цивільно-правових угод, які передбачають виконання певної роботи) відрізняється соціальними гарантіями зайнятості особи. Саме соціально-правовий статус працівників за трудовим договором зумовлює актуальність відмежування трудових відносин від цивільно-правових (предметом договору є безпосередній процес праці, діє внутрішньо-трудова розподіл та штатний розпис, забезпечуються умови праці, діють гарантії оплати праці, загальнообов'язкове соціальне страхування).

Отже, захист прокурором прав неповнолітніх на працю охоплює всі форми реалізації такого права неповнолітніми. Це має особливе значення тоді, коли неповнолітня особа залучається до праці, але робо-

тодавець не забезпечує належного оформлення трудових правовідносин, хоча факт їх виникнення відбувся. Саме на цьому етапі реалізації права на працю грубо порушуються трудові права неповнолітніх і, як наслідок, у подальшому вони посилюються (порушенням умов праці, оплати праці, соціального забезпечення тощо).

Важливим моментом у зміні соціально-правового статусу неповнолітньої особи є можливий процес її емансипації. За Цивільним кодексом України встановлено порядок емансипації неповнолітньої особи (надання особі, яка не досягла повноліття, повної цивільної дієздатності), який є процесом надання особі здатності своїми діями набувати для себе цивільних (трудових, цивільно-процесуальних та інших) прав і обов'язків.

Передбачені такі підстави набуття повної цивільної дієздатності:

- 1) особа досягла 16 років і працює за трудовим договором;
- 2) реєстрація підприємницької діяльності після досягнення неповнолітнім 16 років;
- 3) запис неповнолітньої особи матір'ю (батьком) дитини;
- 4) вступ неповнолітньої особи в шлюб.

Проте емансипація особи не позбавляє її статусу неповнолітньої особи, тому дотримання законодавства про працю та працевлаштування зазначеної категорії громадян також є предметом прокурорської діяльності.

Прокурорам необхідно враховувати, що емансипація неповнолітньої особи, якщо у неї є непрацевдатні батьки, може призвести до погіршення їхніх інтересів. Це вбачається в положеннях ст. 202 Сімейного кодексу України (далі – СК), згідно з якою піклуватися та підтримувати непрацевдатних батьків, які потребують допомоги, зобов'язані лише повнолітні діти. Тому неповнолітні емансиповані діти, які, наприклад, працюють за трудовим договором чи займаються підприємницькою діяльністю і відповідно отримують прибуток на законних підставах, можуть відмовитися від утримання своїх непрацевдатних батьків.

З цього приводу Н. Д'ячкова та Є. Когут пропонують внести зміни до сімейного законодавства і, зокрема зобов'язання утримувати непрацевдатних батьків, які потребують матеріальної допомоги, не лише неповнолітніми, а й повністю дієздатними дітьми [5, с. 298]. Однак, на нашу думку, таке положення порушить рівність прав працюючих та непрацюючих неповнолітніх, тому до досягнення повноліття за емансипованою дитиною не варто закріплювати такий обов'язок, водночас це не перешкоджає їй добровільно надавати таку допомогу непрацевдатним батькам.

Слід звертати увагу й на іншу особливість трудової емансипації дитини. Так, з емансипацією дітей не варто пов'язувати припинення обов'язку утримання батьками неповнолітніх дітей. Згідно зі ст. 188 СК України лише у випадку, якщо дохід дитини набагато перевищує дохід кожного з них і за-

безпечує повністю її потреби, батьки можуть бути звільнені від обов'язку утримувати дитину тільки за рішенням суду. Але якщо дитина перестала отримувати дохід або її дохід зменшився, заінтересована особа має право звернутися до суду з позовом про стягнення аліментів.

Таким чином, реалізація права на працю неповнолітньою особою супроводжується зміною її соціально-правового статусу, що пов'язано з набуттям нею повної цивільної дієздатності. Це є правовою підставою виникнення додаткових прав та обов'язків, пов'язаних з реалізацією права на працю, з приводу чого може виникати спір.

Захист прокурором права на працю неповнолітніх осіб є одним із напрямів виконання державою міжнародного зобов'язання щодо створення правових механізмів запобігання та відновлення порушення прав громадян. Це вимагає ефективності національних засобів правового захисту.

Інтереси роботодавця та неповнолітнього працівника доволі часто не збігаються, а це є підґрунтям порушення трудових прав неповнолітньої особи, виникнення трудових спорів. Тому існує необхідність у захисті трудових прав громадян. Враховуючи, що чинний Кодекс законів про працю України орієнтований на правове регулювання та охорону трудових правовідносин, у його змісті немає положень, які стосувалися б захисту трудових прав громадян.

Водночас у теорії трудового права не приділено належної уваги захисту права на працю громадян. Однак у правозастосовній діяльності та юридичній науці протягом тривалого часу напрацьовано ефективний юридичний інструментарій, що може використовуватися у сфері трудового законодавства для забезпечення прав громадян на працю. У цьому контексті важливим є належне забезпечення захисту трудових прав неповнолітніх громадян.

Під порушеннями трудових прав необхідно розуміти такий стан трудових прав, за якого вони зазнали протиправного впливу з боку роботодавця, унаслідок чого суб'єктивне право працівника зазнало зменшення або ліквідації як такого. Порушення права пов'язано з позбавленням працівника можливості здійснити, реалізувати своє право повністю [6, с. 35]. Проте поновлення, компенсація чи визнання порушених трудових прав може забезпечуватися лише в спосіб та засобами, визначеними законодавством.

Поняття способів захисту трудових прав громадян, неповнолітніх громадян та інших категорій осіб є загальними, під яким слід розуміти конкретизовані вимоги щодо коригування в межах чинного законодавства трудових правовідносин або матеріально-правові вимоги, які випливають з них, та у встановленому законом порядку визнаються обов'язковими для учасників цих трудових правовідносин.

Для забезпечення ефективності прокурорської діяльності щодо додержання законів про працю та працевлаштування підлітків, важливо комплексно розглянути способи захисту трудових прав. Залежно від правових наслідків способи захисту трудових прав неповнолітніх можна класифікувати на:

– правовідновлюючі – коли трудові права неповнолітнього поновлюються, а саме: визнання права (права на працю, зайнятість, працевлаштування); примушення роботодавця до виконання обов'язку (право на виплату заробітної плати, створення безпечних умов праці); визнання умов трудового чи колективного договору недійсними (недійсним встановлення випробувального терміну); визнання факту укладення трудового договору; відновлення становища, яке існувало до порушення трудових прав; розірвання трудового договору; зміна формулювання причини звільнення;

– Правокомпенсуючі – мають місце у випадку покриття витрат порушення трудових прав, а саме: відшкодування шкоди (шкоди, завданої неналежними умовами праці, залучення до важкої праці); компенсація моральної шкоди; відшкодування витрат; виплата матеріальної допомоги; перерахування заробітної плати у зв'язку з індексацією;

– привентивно-запобіжні – це способи захисту трудових прав, які запобігають порушенням трудових прав неповнолітніх або відвертають їх, це такі як: укладення трудового договору, укладення колективного договору, зміна правовідношення; визнання наказу, розпорядження або дій власника чи уповноваженого ним органу незаконним.

Відмінним від способів захисту трудових прав є засоби їх захисту, ототожнення цих понять є помилковим.

Право особи звернутися за захистом до органів прокуратури для неї є одним із засобів правового захисту (також до профспілкової організації, до суду тощо). Проте прокурор наділений власним обсягом засобів захисту прав громадян, у тому числі неповнолітніх, у сфері трудових правовідносин, що є однією з особливостей прокурорського захисту.

Зазначимо, що нормативне закріплення поняття засобів захисту прав, зокрема трудових, відсутнє. У юридичній літературі засоби захисту права розглядаються як сукупність дій, за допомогою яких відновлюються, визнаються, встановлюються права та законні інтереси особи [7, с. 37]. Це визначення стосується і засобів захисту трудових прав.

Загалом до засобів захисту трудових прав належать: 1) позов; 2) звернення, яке може бути як у письмовій, так і в усній формах, до профспілки (якщо працівник є її членом), до КТС (якщо спір не

підлягає безпосередньому розгляду в суді), до органів та інспекції, яка здійснює нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю; 3) факт укладення колективного чи трудового договору; 4) страйк та інші засоби, передбачені чинним законодавством [7, с. 42].

Засоби прокурорського захисту трудових прав фактично є сукупністю правомочностей та повноважень якими наділений прокурор. Виходячи з цього, засоби прокурорського захисту трудових прав, зокрема неповнолітніх громадян, можна поділити на дві категорії: пов'язані з судовим розглядом (позов, заява про видачу судового наказу, апеляційна і касаційна скарга) та пов'язані з прокурорським реагуванням (подання з відповідною вимогою, постанова про ініціювання притягнення особи до адміністративної відповідальності, реєстрація кримінального провадження).

Висновки. Підсумовуючи результати дослідження, доречно зробити такі висновки:

– по-перше, особливості захисту прокурором трудових прав неповнолітніх зумовлені наявністю двох чинників спеціалізації цієї сфери прокурорської діяльності – суб'єкт (неповнолітня особа) та об'єкт (трудові права);

– по-друге, зі зміною соціально-правового статусу неповнолітньої особи, у наслідок її трудової емансипації в неї можуть виникати додаткові права і обов'язки, що також у повному обсязі мають бути об'єктом прокурорського захисту;

– по-третє, захист прокурором трудових прав неповнолітніх поширюється на всі форми реалізації права на працю, у тому числі у формі підприємницької діяльності та членства неповнолітньої особи у фермерському господарстві;

– по-четверте, способи захисту трудових прав – це конкретизовані вимоги щодо коригування в межах чинного законодавства трудових правовідносин або матеріально-правові вимоги, які впливають з них та в установленому законом порядку визнаються обов'язковими для учасників цих трудових правовідносин. Способи захисту трудових прав, які застосовуються у прокурорській практиці, зокрема для забезпечення захисту прав неповнолітніх на працю, можна класифікувати на: правовідновлюючі; правокомпенсуючі та привентивно-запобіжні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Ковальчук Я.В. Соціально-економічна сутність права на працю / Я.В. Ковальчук // Вісник Академії адвокатури України. – № 3(25). – 2012. – С. 181-183.
2. Стасів О.В. Основні форми реалізації права на працю за Конституцією України / О.В. Стасів // Вісник Львівського університету. Серія юридична. – 2013. – Вип. 58. – С. 261-267.
3. Єрмоєнко В.В. Правові форми реалізації громадянами права на працю / В.В. Єрмоєнко // Право України. – 1999. – № 1. – С. 16-19.
4. Болотіна Н.Б. Трудове право України : [підручник] / Н.Б. Болотіна. – 5-те вид. перероб. і доп. – К. : Знання, 2008. – 860 с.
5. Д'ячкова Н.А. Емансипація неповнолітніх за цивільним законодавством України / Н.А. Д'ячкова, Є.С. Когут // Право і безпека. – 2012. – № 3(45). – С. 297-301.
6. Постригань Т.Л. Про правове регулювання способів захисту трудових прав як основи соціального захисту працівників / Т.Л. Постригань // Вісник Київського університету імені Тараса Шевченка. Юридичні науки. – 2005. – № 67-69. – С. 35-37.
7. Гетьманцева Н.Д. Засіб, спосіб і форма захисту трудових прав / Н.Д. Гетьманцева, Г. Козуб // Адвокат. – 2009. – № 11(110). – С. 37-42.