

## ТЕМА 5. ТРУДОВЕ ПРАВО

### План:

1. Право регулювання в галузі праці.
2. Поняття, зміст, форма, порядок укладення трудового договору. Обов'язок та додаткові умови трудового договору.
3. Контракт, як особлива форма трудового строкового договору. Інші види договорів.
4. Документи, необхідні при прийомі на роботу.
5. Особливості праці неповнолітніх.

*Трудове право* – провідна галузь українського права, яка є системою правових норм, що регулюють сукупність трудових відносин працівників із роботодавцями, а також інші відносини, що впливають із трудових або тісно пов'язані з ними і встановлюють права й обов'язки в галузі праці на підприємствах, в установах, організаціях, незалежно від форм власності та відповідальність у разі їх порушення.

*Предмет трудового права* – суспільність відносини, що регулюються цією галуззю права, тобто трудові й тісно з ними пов'язані відносини. Трудове право регулює:

- 1) порядок виникнення, змінення та припинення трудових правовідносин працівників;
- 2) робочий час і час відпочинку;
- 3) питання оплати праці;
- 4) правила внутрішнього трудового розпорядку та дисциплінарну відповідальність сторін трудового договору;
- 5) відносини матеріальної відповідальності сторін трудового договору;
- 6) відносини з вирішення трудових спорів та інші.

Особливість сучасного розвитку суспільно-трудова відносин як основи предмета трудового права полягає в тому, що монополія державних підприємств як роботодавців втрачає усталені позиції, оскільки Конституція України законодавчо закріпила існування трьох форм власності: державної, комунальної та приватної (статті 13, 14, 41, 142, 143). Це змінює трудові відносини працівників.

*Методи трудового права* – прийоми і способи регулювання відносин. До методів правового регулювання праці належать такі:

- 1) імперативний, тобто метод владних розпоряджень;
- 2) диспозитивний, тобто метод договірний;
- 3) метод судового регулювання.

Трудове право України як складова частина загальної теорії національного права є самостійною галуззю права і має певні принципи правового регулювання праці. *Основні принципи трудового права:*

- 1) свобода праці та зайнятості;
- 2) захист від безробіття;
- 3) рівноправність у праці;
- 4) справедлива винагорода за працю;
- 5) охорона праці;
- 6) право на відпочинок;
- 7) право на професійну підготовку;
- 8) захист трудових прав;
- 9) право на виробничу демократію;
- 10) право роботодавця вимагати від працівника виконання обов'язку сумлінної праці тощо.

Невід'ємною складовою, що притаманна кожній галузі права, є її система, а точніше – правильне розташування тісно взаємопов'язаних частин, їх структурний ряд. *Трудове право поділяється на дві групи. Перша – загальна частина, до якої входять такі інститути:*

- 1) поняття та предмет трудового права;
- 2) основні принципи трудового права;
- 3) джерела трудового права;
- 4) суб'єкти трудового права;
- 5) трудові правовідносини;
- 6) колективний договір;
- 7) правова організація працевлаштування працівників.

Основна риса зазначених інститутів загальної частини трудового права полягає в тому, що вони поширюються на всі трудові відносини.

*Друга група самостійних інститутів* трудового права утворює особливу частину трудового права, до якої входять:

- 1) трудовий договір;
- 2) робочий час і час відпочинку;
- 3) оплата праці;
- 4) трудова дисципліна;
- 5) матеріальна відповідальність;
- 6) охорона праці;
- 7) поєднання роботи з навчанням;
- 8) нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю;
- 9) трудові спори.

**Джерела трудового права.** Галузь трудового права відрізняється різноманіттям джерел, серед яких: міжнародні договори, зокрема, конвенції Міжнародної Організації Праці, нормативно-правові акти, нормативні договори.

Серед основних джерел трудового права слід відокремити Конституцію України, що забезпечує єдність правового регулювання праці на всіх підприємствах незалежно від форми власності, закріплює принципи такого регулювання, які реально виявляються у конституційних трудових правах, в юридичних гарантіях щодо всієї системи трудового законодавства. Зокрема, Конституція України закріплює право на участь у профспілках з метою захисту своїх трудових прав та інтересів (ст. 36), право на працю, на належні, безпечні та здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу за визначену законом (ст. 43), право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів (ст. 44), право на відпочинок (ст.45).

*Основний нормативно-правовий акт у цій галузі права – Кодекс законів про працю України, що був прийнятий 10 грудня 1971 р. і з того часу неодноразово піддавався змінам и доповненням. Кодекс законів про працю України регулює найбільш важливі аспекти трудових правовідносин, а саме:*

- 1) порядок укладання і розірвання індивідуального трудового договору;
- 2) порядок звільнення працівників і наступного їх працевлаштування;
- 3) тривалість робочого часу і часу відпочинку працівників;
- 4) засади нормування праці;
- 5) загальні норми визначення оплати праці;
- 6) гарантії трудових прав;
- 7) забезпечення трудової дисципліни;
- 8) забезпечення охорони праці;
- 9) порядок укладання і виконання колективного договору;
- 10) порядок вирішення трудових спорів;
- 11) права і повноваження профспілок і трудових колективів.

Серед інших нормативно-правових актів, що регулюють трудові відносини, слід назвати закон України «Про охорону праці» (14 жовтня 1992р.), «Про колективні договори та угоди» (1 липня 1993р.), «Про оплату праці» (24 березня 1995р.), «Про відпустки» (15 листопада 1996р.).

До підзаконних актів належать постанови і розпорядження Кабінету Міністрів України, акти Міністерства праці та соціальної політики України, відомчі акти, як правило, галузевого характеру.

Особливістю галузі трудового права є регулювання трудових відносин актами соціального партнерства – колективними договорами й угодами, що укладаються на державному, галузевому, регіональному рівнях. Крім того, в рамках одного підприємства створюються і діють локальні нормативно-правові акти – колективні договори, правила внутрішнього розпорядку, положення про порядок преміювання і та ін..

*Трудові правовідносини* є лише одним із різновидів усієї маси правових відносин, що складаються у суспільстві, де панує право. Такими вважаються всі суспільні відносини, які врегульовані нормами трудового права.

Весь комплекс суспільних відносин, які становлять предмет трудового права як самостійної галузі, називають трудовими правовідносинами.

*Види правових правовідносин:*

1. Власне трудові (або індивідуально-трудова);
2. Колективно-трудова (або організаційно-управлінська);
3. Правовідносини працевлаштування;
4. Правовідносини навчання і перекваліфікації на виробництві;
5. Правовідносини щодо нагляду за дотриманням трудового законодавства;
6. Правовідносини з приводу розгляду трудових спорів.

Ядром і основним видом трудових правовідносин є власне трудові правовідносини, або, як їх ще прийнято називати, індивідуально-трудова. Тобто, це правовідносини, що виникають на підставі укладення трудового договору між працівником і роботодавцем, згідно з яким працівник зобов'язаний виконувати роботу, визначену договором, додержуватись правил внутрішнього трудового розпорядку, а роботодавець, у свою чергу, зобов'язаний виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Другу групу трудових правовідносин становлять колективно-трудова правовідносини. Їх ще називають організаційно-управлінськими правовідносинами між трудовим колективом (чи профспілковим органом) і роботодавцем, хоча більш відомі вони саме як колективно-трудова правовідносини. Ці правовідносини, які існують задля функціонування і обслуговування власне трудових правовідносин, вирізняються суб'єктним складом та підставами виникнення. Вони у такому ж значенні виходять за межі конкретного підприємства і можуть існувати навіть у масштабах усієї країни. Йдеться насамперед про правовідносини, які виникають на національному рівні в результаті укладення генеральних угод.

Правовідносини працевлаштування традиційно входили в систему трудових правовідносин. Вони виникають у результаті пошуку роботи громадянином і становлять єдність трьох взаємопов'язаних, але відносно самостійних правовідносин: між органом працевлаштування і громадянином, який звернувся з заявою про влаштування на роботу; між органом працевлаштування і організацією, яка потребує кадрів; між громадянином і організацією, куди він скерований на роботу органом працевлаштування.

Окрему групу у структурі трудових правовідносин становлять правовідносини навчання і перекваліфікації на виробництві. І хоч питома вага

таких правовідносин в умовах економічної кризи суттєво знизилась, вони все ще продовжують фігурувати як відносини, що тісно пов'язані з трудовими, формуючи предмет трудового права.

Особливістю цих правовідносин є те, що вони здебільшого існують водночас із власне трудовими правовідносинами, не зупиняючи і не перериваючи останніх.

Правовідносини, що виникають з приводу нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства, мають чітко виражений публічно-правовий характер. Вони постають у результаті виконання уповноваженими державними і профспілковими органами спеціальних функцій з нагляду і контролю за охороною праці на підприємствах, в установах, організаціях та дотриманням трудового законодавства.

Ще одним видом трудових правовідносин є правовідносини, що виникають з приводу розгляду трудових спорів.

**Учасниками (суб'єктами) трудових правовідносин** виступають працівники, роботодавці, профспілки та їх органи, наймані працівники загалом або, як їх ще називають, трудові колективи. Брати участь у трудових правовідносинах можуть органи нагляду за дотриманням трудового законодавства, органи працевлаштування, комісії з розгляду трудових спорів (КТС), примирні комісії і трудові арбітри, що розглядають колективні трудові спори, та інші суб'єкти.

Найголовніше місце серед усіх суб'єктів трудових правовідносин належить, безперечно, працівникам і роботодавцям.

Працівником вважається фізична особа, яка уклала трудовий договір з роботодавцем для праці на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи.

Бути учасниками трудових правовідносин (працівниками) фізичні особи можуть лише за наявності у них правосуб'єктності, що визначається настанням трудової дієздатності при досягненні певного, визначеного законом віку. Щоправда, чинне законодавство тут не відзначається належною чіткістю. За Кодексом законів про працю заборонено приймати на роботу осіб до 16 років. Водночас частина друга ст. 188 КЗпП передбачає, що за згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, приймати на роботу осіб, які досягають 15 років.

Трудове законодавство, встановлюючи мінімальний вік, з якого допускається прийняття на роботу, не може встановлювати граничного віку, до якого можна працювати за трудовим договором. Законом України про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні від 16 грудня 1993 р. «забороняється відмова у прийнятті на роботу і звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з мотивів досягнення пенсійного віку». Тобто проблема граничного віку у сфері

трудової правосуб'єктності вирішена на користь зняття будь-яких обмежень трудових прав працівників.

Одним з головних суб'єктів трудових правовідносин вважається роботодавець. На відміну від працівника він є більш універсальним суб'єктом трудового права, оскільки бере участь не тільки у власне трудових відносинах (індивідуальних), а й у колективно-трудовах та інших правовідносинах, що тісно пов'язані з трудовими.

Поняття роботодавець є порівняно новим у трудовому праві України. Чинний нині Кодекс законів про працю такого поняття не застосовує, незважаючи на всі зміни, що були до нього внесені. Є ряд нормативних актів, які так чи інакше застосовують цей термін, а у деяких з них навіть зроблено спробу дати його визначення.

Роботодавець як суб'єкт трудового права - це, насамперед, особа, яка надає роботу іншій особі на підставі трудового договору у формі будь-якого його різновиду, передбаченого законодавством, в тому числі при обранні чи призначенні на посаду.

Роботодавці властивості громадян виникають із досягненням повноліття. Тобто, трудова правосуб'єктність громадян-роботодавців за віком її настання не збігається з трудовою правосуб'єктністю громадян-працівників. Хоча суб'єктом права власності громадяни можуть бути навіть до досягнення повноліття, використовувати працю інших громадян як роботодавці вони можуть лише по досягненні 18-річного віку.

*Основні групи роботодавців:*

1. Фізичні особи;
2. Юридичні особи;
3. Державні органи.

Найчисельнішу групу серед роботодавців складають звичайно юридичні особи.

Важливе місце серед суб'єктів трудових відносин належить профспілкам. Професійні спілки є громадськими організаціями, що об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їхньої професійної діяльності, вони створюються без попереднього дозволу на основі вільного вибору їхніх членів. Основним завданням профспілок як суб'єктів трудових правовідносин є захист трудових і соціально-економічних прав та інтересів своїх членів. І хоч профспілки можуть вступати у відносини, які регулюються різними галузями права (конституційним, адміністративним, цивільним, соціального забезпечення тощо), визначальними все ж є суспільно-трудова відносини, що регулюються трудовим правом.

Правосуб'єктності профспілки набувають за фактом легалізації, яка відповідно до ст. 16 Закону про профспілки здійснюється шляхом їх реєстрації

відповідними і органами Міністерства юстиції. Уразі реєстрації профспілки та їх об'єднання набувають статусу юридичної особи.

Повноваження профспілок за трудовим правом є досить широкими та різноплановими. Вони здійснюють: представництво і захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок (в органах державної влади та органах місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцями, а також з іншими об'єднаннями громадян).

**Контракт** – це особлива форма трудового договору. Сфера його застосування визначається законами України. Тобто його можна укласти лише у передбачених законом випадках.

Положення про порядок укладання контрактів під час прийняття (наймання) на роботу працівників визначає порядок укладання контрактів з працівниками незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності підприємства, установи.

**Сторонами** контракту є:

- працівник;
- роботодавець (власник або уповноважений ним орган).

**Чим відрізняється контракт від звичайного трудового договору?**

*Перше*, це обов'язкова письмова форма. Трудовий договір може укладатися як в письмовій, так і в усній формі.

*Друге*, контракт укладається лише у випадках, прямо передбачених законами України. Трудовий договір не має таких обмежень.

*Третє*, контракт може бути тільки тимчасовим, тобто це строковий договір. Трудовий же договір укладається на певний строк, безстроково, на час виконання певної роботи.

*Четверте*, можливість передбачати в контракті додаткові (не передбачені чинним законодавством) обов'язки та права, як працівника, так і власника (уповноваженого органу). Трудові правовідносини виникають одразу з прийняттям працівника на роботу.

*Особливості укладання контракту*

Контракт може укладатися як з ініціативи керівника підприємства, установи, так і особи, яка наймається на роботу.

Відповідно до статті 24 Кодексу законів про працю України контракт укладається у письмовій формі його підписують роботодавець та працівник, якого наймають на роботу за контрактом.

За згодою працівника копію укладеного з ним контракту може бути передано профспілковому чи іншому органу, уповноваженому працівником представляти його інтереси, для здійснення контролю за додержанням умов контракту.

Контракт може містити положення щодо основної та додаткової заробітної плати, інших заохочувальних та компенсаційних виплат у формі:

1. Винагороди за підсумками роботи за рік;
2. Премій за спеціальними системами і положеннями;
3. Компенсації та інші грошові матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які встановлюються понад передбачені зазначеними актами норми.

Сторонам надається право визначати порядок встановлення розміру заробітної плати. Для підвищення зацікавленості працівника рекомендується встановлювати **не мінімальний розмір майбутньої заробітної плати** з подальшим її підвищенням, а передбачати **середній рівень** з визначенням підстав для її збільшення або зменшення.

У будь-якому разі виплати, що встановлюються контрактом, не повинні бути меншими, ніж це передбачено чинним законодавством, угодами і колективним договором, та залежать від виконання умов контракту.

Усі умови контракту обов'язково погоджують сторони. Його оформлюють у двох примірниках, що мають однакову юридичну чинність і зберігаються у кожній із сторін контракту.

Контракт набуває чинності з моменту його підписання або з дати, обумовленої сторонами у контракті.

Контракт може бути змінений тільки за угодою сторін, складеною у письмовій формі.

***Контракт є підставою для видання наказу про прийняття працівника на роботу з дня, встановленого у контракті за угодою сторін.***

Відповідно до ст. 29 КЗпП до початку роботи згідно з укладеним контрактом власник або уповноважений ним орган зобов'язаний виконати всі умови щодо інструктажу працівника і визначити йому робоче місце, а саме:

- роз'яснити працівникові його права та обов'язки, поінформувати підпис про умови праці, наявність на робочому місці, де він працюватиме, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їхнього впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства і колективного договору;
- ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором;
- визначити працівникові робоче місце, забезпечити його потрібними для роботи засобами;
- проінструктувати працівника з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони.

*Працівник допускається до роботи, визначеної трудовим договором, після виконання зазначених вимог.*

Підстави, умови та порядок розірвання контракту передбачені Положенням про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору р. 4 ст. ст. 21-25 Постанови КМУ від 19 березня 1994 р. N 170



1. У разі розірвання контракту з ініціативи роботодавця з підстав, установлених у контракті, але не передбачених чинним законодавством, звільнення проводиться за пунктом 8 статті 36 Кодексу законів про працю України, з урахуванням гарантій, встановлених чинним законодавством і контрактом.

2. У разі невиконання або неналежного виконання сторонами зобов'язань, передбачених у контракті, його може бути достроково розірвано з попередженням відповідної сторони за два тижні.

3. Контракт підлягає розірванню достроково на вимогу працівника в разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за контрактом, порушення роботодавцем законодавства про працю, невиконання чи неналежного виконання роботодавцем зобов'язань, передбачених контрактом, та з інших поважних причин. Звільнення працівника у цьому разі проводиться відповідно до статті 39 Кодексу законів про працю України.

4. За два місяці до закінчення строку чинності контракту за угодою сторін його може бути продовжено або укладено на новий строк.

5. Спори між сторонами контракту розглядаються в установленому чинним законодавством порядку.

Оскаржити умови контракту можливо на підставі частини першої статті 233 КЗпП.

*Отже, якщо розглядати контракт як виняток із загального правила, то закони, які встановлюють такі винятки, повинні чітко визначати відповідні категорії працівників, щодо яких в обов'язковому порядку здійснюється наймання на роботу за контрактом.*

Тобто у кожному конкретному випадку той чи інший громадянин, претендуючи на обіймання відповідної посади, має бути готовий до того, що прийом на роботу можливий тільки за контрактом.

**Прийняття на роботу: документи котрі повинні подати працівник.** Згідно зі ст. 24 КЗпП при укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати: паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, у випадках, передбачених законодавством – документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), стан здоров'я та інші документи. Працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення ДФС про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому КМУ. Тобто при прийнятті працівника на роботу необхідні наступні документи: заява працівника та наказ роботодавця про прийняття на роботу, повідомлення ДФС про прийняття працівника на роботу, запис у трудову книжку про прийняття на роботу, та ознайомлення працівника із умовами праці, посадовою інструкцією та правилами трудового розпорядку.

*Тобто при прийнятті на роботу необхідно наступні документи:*

1. Заява працівника та наказ роботодавця про прийняття на роботу;
2. Повідомлення ДФС про прийняття працівника на роботу;
3. Запис у трудову книжку про прийняття на роботу та ознайомлення працівника із умовами праці, посадовою інструкцією та правилами трудового розпорядку

### **Особливості працевлаштування неповнолітніх**

*Особи, які не досягли вісімнадцятирічного віку, у трудових правовідносинах прирівнюються до повнолітніх. Проте щодо охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці для них передбачено пільги.*

*Згідно зі ст. 188 КЗпП не допускається прийняття на роботу осіб молодше 16 років. Як виняток, за згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть прийматись на роботу особи, які досягли 15 років. Крім того, для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними чотирнадцятирічного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює.*

Неповнолітня особа обов'язково повинна пройти медичний огляд і надати роботодавцю медичний висновок про відсутність протипоказань для участі в трудовій діяльності. В подальшому особа повинна проходити кожного року обов'язковий профілактичний медичний огляд до досягнення 21-річного віку (ст. 191 КЗпП).

З неповнолітньою особою трудовий договір обов'язково укладається у письмовій формі. При оформленні трудового договору особа, що не досягла 16 років і не має паспорта, повинна надати роботодавцю свідоцтво про народження.

Зверніть увагу, що неповнолітнім особам під час прийому на роботу випробувальний термін не встановлюється (ст. 26 КЗпП).

Відповідно до ст. 189 КЗпП кожна установа, організація та підприємство повинні вести відповідний облік неповнолітніх працівників, в якому зазначається дата їх народження. Це передбачено для того, щоб визначити кількість працівників, які мають право на пільги, встановлені законодавством для неповнолітніх, та контролювати терміни користування цими пільгами.

Участь у трудовій діяльності дітей з інвалідністю та дітей з вадами фізичного та розумового розвитку забезпечується шляхом створення відповідної мережі робочих місць.

З метою захисту своїх трудових прав діти, які працюють, можуть створювати професійні спілки або вступати до існуючих професійних спілок у порядку, встановленому законодавством.

Для неповнолітніх працівників законодавством про працю встановлено скорочену тривалість робочого часу (*таблиця*).

<b><i>Вік неповнолітніх</i></b>	<b><i>Тривалість робочого часу</i></b>
<i>Від 16 до 18 років</i>	<i>36 год. на тиждень</i>
<i>Від 15 до 16 років</i>	<i>24 год. на тиждень</i>
<i>Від 14 до 15 років*</i>	<i>24 год. на тиждень</i>
<i>*Учні, які працюють у період канікул.</i>	

Для дітей, молодших 16 років, тривалість робочого часу обмежується відповідно до потреб їх розвитку та професійної підготовки. Час, витрачений дитиною за згодою роботодавця на професійну підготовку в межах встановленого законодавством робочого часу, зараховується як робочий час.

Тривалість робочого часу учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може перевищувати половини максимальної тривалості робочого часу, передбаченої законодавством для осіб відповідного віку.

При цьому заробітна плата працівникам молодше вісімнадцяти років при скороченій тривалості щоденної роботи виплачується в такому самому розмірі, як працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи (ст. 194 КЗпП).

Статтею 208 КЗпП передбачено, що для працівників, які навчаються без відриву від виробництва в середніх і професійно-технічних навчальних закладах, встановлюється скорочений робочий тиждень або скорочена тривалість щоденної роботи із збереженням заробітної плати у встановленому порядку.

Забороняється залучення дітей до найгірших форм дитячої праці, участі у важких роботах і роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах та до праці понад встановлений законодавством скорочений робочий час.

До найгірших форм дитячої праці належить, зокрема, робота, яка за своїм характером чи умовами, в яких вона виконується, може завдати шкоди фізичному або психічному здоров'ю дитини.

Також забороняється залучати осіб молодше 18 років до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми.

Крім того, забороняється залучати працівників молодше 18 років до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні (ст. 192 КЗпП).

Згідно зі ст. 193 КЗпП для робітників віком до 18 років норми виробітку встановлюються виходячи з норм виробітку для дорослих робітників пропорційно скороченому робочому часу для осіб, що не досягли 18 років.

Для молодих робітників, які поступають на підприємство, в організацію після закінчення загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних навчальних закладів, курсів, а також для тих, що пройшли навчання безпосередньо на виробництві, в передбачених законодавством випадках і розмірах та на визначені ним строки можуть затверджуватись знижені норми виробітку. Ці норми затверджуються роботодавцем за погодженням з профспілковим комітетом.

### **Особливості надання відпусток**

Працівникам віком до 18 років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день у зручний для них час (ст. 75 КЗпП та ст. 6 Закону про відпустки).

Щорічні відпустки працівникам віком до 18 років повної тривалості у перший рік роботи надаються за їх заявою до настання шестимісячного терміну безперервної роботи на підприємстві, в установі, організації.

Ненадання щорічної відпустки особам віком до 18 років протягом робочого року забороняється. Це означає, що заміна неповнолітнім всіх видів відпусток грошовою компенсацією не допускається. Проте у разі звільнення таких осіб виплата грошової компенсації за невикористану ними частину відпустки здійснюється на загальних підставах.

Крім того, законодавством передбачено, що діти, які працюють і продовжують навчання, мають право на додаткові оплачувані відпустки, які надаються їм для складання іспитів.

### **Порядок звільнення**

Звільнення працівників молодше 18 років з ініціативи власника або уповноваженого ним органу допускається, крім додержання загального порядку звільнення, тільки за згодою районної (міської) служби у справах дітей. Звільнення без такого погодження є незаконним.

Звільнення працівників молодше 18 років з ініціативи роботодавця допускається, крім додержання загального порядку звільнення, тільки за згодою районної (міської) служби у справах дітей.

При цьому звільнення з підстав, зазначених в пунктах 1, 2 і 6 ст. 40 КЗпП, провадиться лише у виняткових випадках і не допускається без працевлаштування. Такими підставами є:

- зміни в організації виробництва і праці, у тому числі ліквідація, реорганізація, банкрутство або репрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників;
- виявлення невідповідності працівника обійманій посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню такої роботи, а так само в разі скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці;

- поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу.

У разі коли виконання трудового договору неповнолітнім загрожує його здоров'ю або порушує його законні інтереси, батьки, усиновителі та піклувальники неповнолітнього, а також державні органи і службові особи, на яких покладено нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю, мають право вимагати розірвання трудового договору з неповнолітнім, у тому числі й строкового (ст. 199 КЗпП).

### **ЗАВДАННЯ ТА ЗАПИТАННЯ ДЛЯ САМОПЕРЕВІРКИ:**

1. Що таке «суб'єкти» трудових правовідносин?
2. Які особливості працевлаштування неповнолітніх?
3. Які є види трудових правовідносин
4. Що є особливістю трудового права?
5. Чим відрізняється контракт від звичайного трудового договору?
6. Особливості укладання контракту? Як можна розірвати контракт?
7. Які особливості надання відпусток, звільнення неповнолітніх?