

Сімутіна Я.В.

к.ю.н., старший науковий співробітник Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України

ВІК У ТРУДОВОМУ ПРАВІ ЯК ЮРИДИЧНИЙ ФАКТ

Категорія «вік» розглядається у багатьох аспектах – фізіологічному, соціальному, філософському тощо. У правовій науці це поняття досліджується переважно з огляду на ті права чи обов'язки, які виникають в особи при настанні певного віку.

У трудовому праві поняття віку застосовується у різних значеннях, зокрема, як умова набуття правосуб'єктності, як підстава для диференціації правового регулювання праці, і нарешті, як юридичний факт, що впливає на динаміку трудових правовідносин.

Як юридичний факт вік у трудовому праві впливає на виникнення, зміну та припинення трудових прав і обов'язків. У класифікації юридичних фактів вік здебільшого відносять до визначених юридичних фактів – абсолютних подій, оскільки він вичерпно прописаний у нормах права, тягне за собою правові наслідки і настає незалежно від волі людей.

Вік у трудовому праві може бути пов'язаний з трьома категоріями суб'єктів: працівник, члени сім'ї працівника та роботодавець-фізична особа.

Зокрема, відповідно до ст. 188 КЗпП України досягнення особою 16-річного віку, за загальним правилом, наділяє особу правом укласти трудовий договір. За згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматись на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років і навіть чотирнадцятирічного віку у вільний від навчання час. Для окремих категорій працівників законом передбачений вищий віковий ценз. Наприклад, згідно з ч. 6 ст. 46 Закону України «Про прокуратуру» на посади прокурорів Автономної Республіки Крим, областей, міст Києва і Севастополя та прирівняних до них прокурорів призначаються особи віком не молодше 30 років, а на посади районних і міських прокурорів - віком не молодше 25 років. Водночас слід зауважити, що вік не є самостійним правостворюючим юридичним фактом для виникнення трудових правовідносин, адже саме настання віку ще не означає автоматичного укладення особою трудового договору. В цьому випадку вік доцільно розглядати як один з необхідних елементів складного юридичного факту або юридичного складу.

Настання певного віку може зумовлювати також зміну трудових правовідносин. Наприклад, із зміною віку може змінюватися тривалість робочого часу неповнолітнього працівника. Так відповідно до ст. 51 КЗпП

України скорочена тривалість робочого часу встановлюється для працівників віком від 16 до 18 років - 36 годин на тиждень, для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул) - 24 години на тиждень. Досягнення працівником 18-річного віку робить можливим залучення його до роботи на важких роботах і на роботах з шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. (ст. 190 КЗпП України).

У трудовому праві для настання певних правових наслідків має значення як вік працівника, про що йшлося вище, так і вік члена сім'ї працівника.

Говорячи про вік члена сім'ї працівника у трудовому праві, слід відзначити наявність таких норм у Кодексі законів про працю України, які, зокрема, забороняють залучення вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років, до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні і направлення їх у відрядження (ст. 176), обмежують залучення жінок, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів, до надурочних робіт і направлення їх у відрядження (ст. 177), регламентують переведення на легшу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (ст. 178), передбачають надання щорічної додаткової оплачуваної відпустки жінкам, які працюють і мають двох або більше дітей віком до 15 років, тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (ст. 182-1) тощо.

Вище був розглянутий вік працівника як юридичний факт. Водночас не можна оминати увагою і вік другої сторони трудових правовідносин – роботодавця. Виходячи із змісту ст. 21 КЗпП України роботодавцем може бути фізична особа, щодо якої у також існують певні вікові обмеження, проте у КЗпП України та інших актах про працю вони чітко не відображені.

За загальним правилом, момент виникнення роботодавчої правосуб'єктності фізичної особи пов'язується з моментом настання цивільної правосуб'єктності у повному обсязі. За змістом ст. 34 Цивільного кодексу України повну дієздатність має фізична особа, яка досягла вісімнадцяти років (повноліття). Водночас законодавець допускає надання особі повної цивільної дієздатності, яка досягла шістнадцяти років і працює за трудовим договором, а також неповнолітній особі, яка записана матір'ю або батьком дитини. Надання повної цивільної дієздатності провадиться за рішенням органу опіки та піклування за заявою заінтересованої особи за письмовою згодою батьків (усиновлювачів) або піклувальника, а у разі

відсутності такої згоди повна цивільна дієздатність може бути надана за рішенням суду.

Повна цивільна дієздатність може бути надана фізичній особі, яка досягла шістнадцяти років і яка бажає займатися підприємницькою діяльністю. За наявності письмової згоди на це батьків (усиновлювачів), піклувальника або органу опіки та піклування така особа може бути зареєстрована як підприємець. У цьому разі фізична особа набуває повної цивільної дієздатності з моменту державної реєстрації її як підприємця. Повна цивільна дієздатність, надана фізичній особі, поширюється на усі цивільні права та обов'язки. У разі припинення трудового договору, припинення фізичною особою підприємницької діяльності надана їй повна цивільна дієздатність зберігається (ст. 35 ЦК України).

Водночас аналіз положень Цивільного кодексу України дає підстави стверджувати, що фізична особа, яка визнана судом недієздатною, тобто не здатною усвідомлювати значення своїх дій та (або) керувати ними внаслідок хронічного, стійкого психічного розладу, не може бути роботодавцем. Такий висновок впливає також зі змісту ст. 41 ЦК України, відповідно до якої недієздатна особа не спроможна не лише вчиняти будь-які правочини, а й нести відповідальність за завдану нею шкоду.

Проект Трудового кодексу України однозначно підходить до врегулювання питання щодо трудової роботодавчої правосуб'єктності фізичної особи, вказуючи у ст. 24, що роботодавцем може бути фізична особа, яка має повну цивільну дієздатність.

Аналогічне положення міститься і у Трудовому кодексі Російської Федерації. Водночас на відміну від чинного законодавства про працю України, яке не регламентує питання щодо роботодавчої правосуб'єктності осіб, цивільна дієздатність яких обмежена, та над якими встановлено піклування у ст. 20 Трудового кодексу РФ визначені випадки, коли укласти трудові договори в ролі роботодавців мають право фізичні особи, які мають самостійний прибуток, досягли 18 років, але обмежені судом у дієздатності. Зокрема, передбачено, що від імені таких фізичних осіб, їх опікунами можуть укладатися трудові договори з працівниками з метою особистого обслуговування цих фізичних осіб та допомоги ним у веденні домашнього господарства. Неповнолітні у віці від 14 до 18 років, за винятком неповнолітніх, які отримали цивільну дієздатність у повному обсязі, можуть укласти трудові договори з працівниками за наявності особистих заробітку, стипендії, інших прибутків та з письмової згоди своїх законних представників (батьків, опікунів, піклувальників)¹.

¹ <http://www.trkodeks.ru/stat/tk-glava-2/statia-20>

З урахуванням наведеного вище, вік у трудовому праві можна визначити як юридичний факт, що зумовлює виникнення трудової правосуб'єктності та впливає на динаміку трудових правовідносин. Чітко визначений у нормі права вік особи породжує настання тих чи інших пов'язаних з ним правових наслідків у сфері трудового права. Він може виступати як самостійний юридичний факт і як елемент юридичного складу, але у будь-якому випадку вік особи повинен бути зафіксований у відповідних документах.

Сімутіна, Я.В. Вік у трудовому праві як юридичний факт [Текст] / Я.В. Сімутіна // Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, м. Суми, 5-7 червня 2014 р. / Ред.кол.: В.С. Венедіктов, А.М. Куліш, М.М. Бурбика; За ред.: В.С. Венедіктова, А.М. Куліша. - Суми : СумДУ, 2014. - С. 248-251