



**Жанна Леонтіївна ЧОРНА,**  
кандидат юридичних наук, доцент,  
доцент кафедри цивільного права та процесу  
Хмельницького університету управління та права,  
вул. Героїв Майдану, 8, м. Хмельницький, 29000,  
zhannadatasvit@mail.ru

УДК 347.122

## ТРУДОВИЙ ДОГОВІР ЯК ПІДСТАВА НАДАННЯ ПОВНОЇ ЦИВІЛЬНОЇ ДІЄЗДАТНОСТІ

*Одним із елементів правосуб'єктності як соціально-правової можливості бути учасником цивільних правовідносин є дієздатність, яка диференціюється залежно від віку фізичної особи. Так, повну цивільну дієздатність мають фізичні особи, які досягли повноліття або до досягнення повноліття зареєстрували шлюб. Разом з тим однією із підстав надання повної цивільної дієздатності є досягнення особою 16-річного віку та працевлаштування за трудовим договором. Крім цього, необхідними умовами також є заява заінтересованої особи, письмова згода батьків (усиновлювачів) або піклувальника, рішення органу опіки та піклування або суду. У цьому разі фізична особа набуває повної цивільної дієздатності з моменту прийняття рішення органом опіки та піклування або після набрання рішенням суду про надання повної цивільної дієздатності законної сили. Цивільне законодавство містить гарантію щодо збереження повної цивільної дієздатності у разі припинення трудового договору, наприклад, на тій підставі, що продовження його чинності загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси.*

**Ключові слова:** неповнолітні, трудовий договір; надання повної цивільної дієздатності.

Можливість особи самостійно, без допомоги інших осіб набувати цивільні права та виконувати цивільні обов'язки пов'язується з досягненням певного віку, а саме 18 років. Разом з тим законодавство надає можливість фізичній особі отримати повну цивільну дієздатність до досягнення повноліття шляхом так званої "емансипації" (лат. *emancipatio*) — звільнення від якої-небудь залежності, підпорядкованості [1], однією із підстав якої є укладення неповнолітньою особою трудового договору.

Проблематикою трудової діяльності неповнолітніх займалися вчені М. Г. Александров, В. С. Венедиктов, О. М. Молявко, С. Є. Морозова, П. Д. Пилипенко та інші.

Чинне законодавство, яке регламентує процес надання повної цивільної дієздатності, містить, на наш погляд, певні прогалини, які потребують дослідження та формулювання відповідних висновків. Для досягнення поставленої мети визначено такі завдання: проаналізувати норми чинного законодавства, які стосуються працевлаштування неповнолітніх, виявити гарантії їх юридичної захищеності у трудових правовідносинах, з'ясувати коло умов та момент, з якого фізичній особі надається повна цивільна дієздатність на цій підставі.

Відповідно до абз. 2 ст. 30 Цивільного кодексу України [2] (далі — ЦК України) цивільною дієздатністю фізичної особи є її здатність своїми діями набувати для себе цивільні права і самостійно їх здійснювати, а також здатність своїми діями створювати для себе цивільні обов'язки, самостійно їх виконувати та нести відповідальність у разі їх невиконання.



Традиційно до елементів змісту дієздатності фізичної особи належать:

- 1) можливість самостійно вчиняти правочини (правочиноздатність);
- 2) можливість нести самостійну майнову відповідальність (деліктоздатність);
- 3) можливість складати заповіт та бути спадкоємцем (тестаментоздатність);
- 4) можливість самостійно обирати собі представника та самому виступати як представник (трансдієздатність);

5) можливість займатися підприємницькою діяльністю (бізнесдієздатність) [3].

Дієздатність за ЦК України поділяється на три категорії: часткова, неповна і повна. Обсяг цивільної дієздатності фізичної особи залежить від інтелектуальної та вольової зрілості особи [4, с. 64].

Щодо повної цивільної дієздатності, то ЦК України розрізняє підстави для її набуття та надання. Підстави надання передбачені ст. 35 ЦК України, відповідно до якої повна цивільна дієздатність може бути надана фізичній особі, яка досягла шістнадцяти років і працює за трудовим договором, а також неповнолітній особі, яка записана матір'ю або батьком дитини. Повна цивільна дієздатність може бути надана фізичній особі, яка досягла шістнадцяти років і яка бажає займатися підприємницькою діяльністю.

Зупинимось детальніше на першій підставі.

Ст. 43 Конституції України [5] проголошує, що кожен має право на працю, що надає можливість заробляти собі на життя працюю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється.

Зазначимо, що відповідно до ч. 1 ст. 30 ЦК України цивільну дієздатність має фізична особа, яка усвідомлює значення своїх дій та може керувати ними. Відповідно ж до п. 16 ст. 1 Закону України "Про зайнятість населення" від 5 липня 2012 р. [6] працездатними особами є особи віком від 16 років, які проживають на території України і за станом здоров'я здатні до активної трудової діяльності.

Отже, законодавство визнає за фізичними особами здатність бути суб'єктами трудового права з моменту появи здатності до систематичної, регульованої нормами трудового права праці [7, с. 47].

Так, М. Г. Александров писав, що, на відміну від цивільного права, де визначено окремо і правоздатність, і дієздатність фізичних осіб, у трудовому праві є властивість, яка надана трудовим правом, — трудова праводієздатність [8, с. 173].

Проаналізувавши поняття цивільної дієздатності, а також поняття працездатності, ми можемо дати власне визначення поняття трудової дієздатності фізичної особи як здатності до набуття прав та виконання обов'язків, передбачених трудовим законодавством. На наш погляд, здатність до активної трудової діяльності є ще одним елементом змісту цивільної дієздатності.

Детальна регламентація трудової діяльності неповнолітніх передбачена Кодексом законів про працю України [9] (далі — КЗпП України), Законом України "Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні" від 5 лютого 1993 р. [10], Законом України "Про зайнятість населення" від 5 липня 2012 р. [6].

У цьому контексті слід вказати на те, що сам термін "неповнолітні" у законодавстві вживається до осіб різної вікової категорії. Крім цього, у законодавстві використовується ще й поняття "молодь". Так, у ст. 197 КЗпП України [9] під працездатною молоддю розуміють громадян України віком від 15 до 28 років, а відповідно до ч. 2 ст. 1 Закону України "Про зайнятість населення" [6] це — громадяни України віком від 14 до 35 років. Відповідно до п. 2 ст. 1 Закону України "Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні" [10] неповнолітні — це громадяни віком до 18 років. Ст. 32



ЦК України під неповнолітньою розуміє особу у віці від 14 до 18 років. У цій статті ми використовуємо поняття “неповнолітні особи” саме у такому розумінні.

Відповідно до ч. 1 ст. 188 КЗпП України [9] не допускається прийняття на роботу осіб молодше шістнадцяти років. Але відповідно до ч. 2 цієї ж статті за згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматись на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років.

Отже, виходячи із норм чинного трудового законодавства, неповнолітніх осіб, які можуть працювати, варто поділити на такі вікові категорії:

1) відповідно до ч. 3 ст. 188 КЗпП України 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;

2) як виняток, можуть прийматись на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років;

3) особи віком від 16 років.

У зв'язку з цим, П. Д. Пилипенко пише, що може скластися враження (особливо якщо провести аналогію щодо цивільної дієздатності осіб від 15 до 18 років і осіб, які не досягли 15 років (ст. 13 ЦК УРСР [12]), що законодавець, встановивши вікові градації для вступу на роботу, визначив і різний ступінь повноти трудової дієздатності для кожної з вікових категорій громадян. Але для характеристики трудової дієздатності громадян не має значення, коли вона виникла — з 15 чи з 16 років. В обох випадках неповнолітні матимуть однакові трудові права і нести будуть однакові обов'язки. Дозвіл на працевлаштування від батьків п'ятнадцятирічного працівника ніякого впливу на рівень повноти його трудових прав не має [11, с. 73].

Ми погоджуємося із такою точкою зору, але щодо ст. 35 ЦК України досягнення саме 16-річного віку має вирішальне значення для надання повної цивільної дієздатності на підставі працевлаштування за трудовим договором.

Відповідно до п. 5 ст. 24 КЗпП України трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Додержання письмової форми є обов'язковим при укладенні трудового договору з неповнолітнім.

Отже, підставою виникнення трудових правовідносин є трудовий договір, який має як економічне, так і юридичне значення. Економічне значення трудового договору полягає у забезпеченні потреб його сторін — працівника та роботодавця. Юридичне значення терміна “трудова угода” є багатоцільовим. З одного боку, він є важливою гарантією таких трудових прав, як право на працю, право на обрання виду зайнятості. Крім того, угода є тією проміжною ланкою, що пов'язує між собою правовідносини з працевлаштування та трудові правовідносини. Трудова угода також є умовою для застосування до працівника трудового законодавства. Уклавши його, фізична особа здобуває статус працівника, і на неї поширюються нормативні акти про працю, у тому числі й локальні, а також він виступає базою існування та розвитку правових відносин у сфері застосування праці [13].

Відповідно до ст. 199 КЗпП України батьки, усиновителі та піклувальники неповнолітнього, а також державні органи та 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, коли продовження його чинності загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси.

Враховуючи всі зазначені підстави для розірвання трудового договору, цивільне законодавство містить норму, відповідно до якої у разі припинення фізичною особою трудового договору надана їй повна цивільна дієздатність зберігається (ч. 5 ст. 35 ЦК України).

Що стосується надання повної цивільної дієздатності на цій підставі, то відповідно до ч. 2 ст. 35 ЦК України, крім волевиявлення неповнолітнього на укладення трудового договору, необхідними є заява заінтересованої особи, письмова згода батьків



(усиновлювачів) або піклувальника, рішення органу опіки та піклування, у разі відсутності такої згоди батьків (усиновлювачів) або піклувальника — рішення суду.

Тобто до загальних повноважень органів опіки та піклування належить розгляд заяв заінтересованих осіб щодо надання повної цивільної дієздатності фізичній особі, яка досягла шістнадцяти років і працює за трудовим договором, а також неповнолітній особі, яка записана матір'ю або батьком дитини [14, с. 169].

Такі повноваження реалізуються через надання адміністративних послуг. Так, відповідно до Закону України “Про адміністративні послуги” від 6 вересня 2012 р. [15] передбачено, що адміністративна послуга — результат здійснення владних повноважень суб'єктом надання адміністративних послуг за заявою фізичної або юридичної особи, спрямований на набуття, зміну чи припинення прав та/або обов'язків такої особи відповідно до закону. Під суб'єктом звернення відповідно до п. 2 ст. 1 цього Закону розуміють фізичну особу, юридичну особу, яка звертається за отриманням адміністративних послуг. Відповідно до ч. 7 ст. 9 цього закону передбачено перелік документів, які повинен подати суб'єкт звернення для отримання послуги. Зокрема для набуття повної цивільної дієздатності неповнолітній особі на підставі працевлаштування повинні бути подані такі документи до органу опіки та піклування:

- заяву на ім'я міського голови від дитини;
- заяву на ім'я міського голови кожного з батьків або осіб, які їх замінюють;
- копію свідоцтва про народження неповнолітньої (-го);
- копію трудового договору або довідку відділу державної реєстрації актів цивільного стану про запис особи батьком (матір'ю) дитини [16].

Завершується цей процес прийняттям рішення виконавчого комітету місцевої міської ради про надання повної цивільної дієздатності.

Отже, для того, щоб трудові правовідносини, в яких перебуває фізична особа, були підставою для надання повної цивільної дієздатності, виходячи із норм цивільного та трудового законодавства, необхідно є наявність кількох умов:

- 1) досягнення відповідного віку, а саме 16 років;
- 2) її психічний стан повинен дозволяти розуміти значення своїх дій і керувати ними;
- 3) бажання (волевиявлення) працювати за трудовим договором;
- 4) письмова згода батьків (усиновлювачів) або піклувальника;
- 5) рішення органу опіки та піклування або суду.

Проте ч. 2 ст. 35 ЦК України не визначає момент, з якого особа набуває повної цивільної дієздатності на цій підставі. Тому пропонуємо доповнити ч. 1 ст. 35 ЦК України таким реченням: “У цьому разі фізична особа набуває повної цивільної дієздатності з моменту прийняття рішення органом опіки та піклування або набранням законної сили рішенням суду”.

#### Список використаних джерел

1. Советский энциклопедический словарь [Текст] / [научн.-ред. совет А. М. Прохоров (пред.)]. — М. : Советская энциклопедия, 1981. — 1600 с.
2. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 р. № 435-IV [Текст] // ВВР. — 2003. — №№ 40-44. — Ст. 356.
3. Цивільне право України [Текст] : підруч. / за ред. Є. О. Харитонов, Н. О. Саниахметової. — К. : Істина, 2003. — 776 с.
4. Молявко, О. М. Елементи цивільного правовідношення [Текст] / О. М. Молявко // Цивільне право України: Академічний курс : підруч. : [у 2-х т.] / за заг. ред. Я. М. Шевченко. — К. : Ін Юре, 2003. — Т. 1. Загальна частина. — 520 с.
5. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР [Текст] // ВВР. — 1996. — № 30. — Ст. 141.
6. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI [Текст] // ВВР. — 2013. — № 24. — Ст. 243.



7. *Венедиктов, В. С.* Трудовое право Украины (общая часть) [Текст] : учебн. пособ. / В. С. Венедиктов. — Симферополь : ДОЛЯ, 2004. — 164 с.
8. *Александров, Н. Г.* Трудовое правоотношение [Текст] / Н. Г. Александров. — М. : Госюриздат, 1948. — 336 с.
9. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII [Текст] // ВВР. — 1971. — додаток до № 50. — Ст. 375.
10. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні : Закон України від 05.02.1993 р. № 2998-XII [Текст] // ВВР. — 1993. — № 16 — Ст. 167.
11. Трудове право України [Текст] : навч. посіб. [для студ. юрид. спец. вищих навч. закл.] / за ред. П. Д. Пилипенка. — К. : Видавничий Дім "Ін Юре", 2003. — 536 с.
12. Цивільний кодекс Української РСР від 18.07.1963 р. № 1540-VI [Електронний ресурс] Верховна Рада України. Законодавство України — URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1540-06>.
13. Трудовий договір [Електронний ресурс] Навчальні матеріали онлайн. — URL : [http://pidruchniki.com/1043110243354/pravo/trudoviy\\_dogovir](http://pidruchniki.com/1043110243354/pravo/trudoviy_dogovir).
14. *Морозова, С. Є.* Законодавчі новели щодо повноважень органів опіки та піклування [Текст] / С. Є. Морозова // Актуальні проблеми юридичної науки : зб. тез Міжнародної наукової конференції "Шості осінні юридичні читання" (м. Хмельницький, 26–27 жовтня 2007 року) : у 3-х част. — Хмельницький : Вид-во Хмельницького університету управління та права, 2007. — Частина друга: Цивільне право. Сімейне право. Міжнародне приватне право. Комерційне право. Цивільний процес. Трудове право. Право соціального забезпечення. — С. 168–169.
15. Про адміністративні послуги : Закон України від 06.09.2012 р. № 5203-VI [Текст] // ВВР. — 2013. — № 32 — Ст. 409.
16. Адміністративні послуги виконавчих органів Хмельницької міської ради [Електронний ресурс] Центр надання адміністративних послуг Хмельницької міської ради. — URL : <http://cnap.khmelnysky.com/poslugi-tsentru/administrativni-poslugi>.

*Рекомендовано до друку кафедрою цивільного права та процесу  
Хмельницького університету управління та права  
(протокол № 2 від 8 вересня 2014 року)*

Надійшла до редакції 01.09.2014

**Черная Ж. Л. Трудовой договор как основание объявления полностью дееспособным**

*Одним из элементов правосубъектности как социально-правовой возможности быть участником гражданских правоотношений является дееспособность, которая зависит от возраста физического лица. Так, дееспособность в полном объеме возникает с наступлением совершеннолетия или с момента вступления в брак до достижения совершеннолетия. Вместе с этим, одним из оснований объявления несовершеннолетнего полностью дееспособным является достижение последним 16-ти лет и трудоустройство по трудовому договору. Необходимыми условиями для этого также являются заявление заинтересованного лица, письменное согласие обоих родителей (усыновителей) или попечителя, решение органа опеки и попечительства либо суда. В этом случае физическое лицо объявляется полностью дееспособным с момента принятия решения органом опеки и попечительства или с момента приобретения решением суда об объявлении полностью дееспособным законной силы. Гражданское законодательство содержит гарантию о сбережении гражданской дееспособности в полном объеме в случае прекращения трудового договора, например, на том основании, что продолжение его действия угрожает здоровью несовершеннолетнего либо нарушает его законные интересы.*

**Ключевые слова:** *несовершеннолетние, трудовой договор, объявление полностью дееспособным.*



**Chorna, Zh. L. Labour Contract as the Basis for Complete Civil Capability**

*One of elements of legal personality as social and legal possibility to be the participant of civil legal relationships is capability that is differentiated by the age of a physical person. So, physical persons of the full legal age or those who married under the age receive complete civil capability. At the same time, one of the grounds to grant complete civil capability is an achievement of 16- old age and employment of a person under labour agreement. Besides, it is necessary to get a statement of an interested person, a written consent of both parents (foster parents) or trustees, decision of an organ of guardianship and caring or court. In this case a physical person acquires complete civil capability from the moment of decision-making by an organ of guardianship and caring or after a set of court decret according the concession of complete civil capability. Civil legislation guarantees maintenance of complete civil capability in case of labour contract dissolution, for example, when its validity threatens the health of a minor or violates his legal interests.*

**Keywords:** *minor, labour contract; grant of complete civil capability.*

