

Які документи повинен оформити роботодавець коли неповнолітній працівник досяг повноліття

З метою безперервної роботи Головного управління Держпраці в Одеській області в частині здійснення інформаційно-роз'яснювальної роботи з питань, що належать до його компетенції, на період дії карантину посадові особи Управління консультиують громадян з питань застосування законодавства про працю, охорону та гігієну праці, виробничого травматизму та розслідування нещасних випадків на виробництві, надання адміністративних послуг **ДИСТАНЦІЙНО** – за допомогою телефонного зв'язку, сторінок у соціальних мережах, електронної пошти, комунікаційних засобів, зокрема, «Scure», «Viber» тощо.

Одна з форм зв'язку з роботодавцями та найманими працівниками – проведення тематичних «Прямої телефонної лінії».

За пропозицією Управління до плану роботи Ренійської районної державної адміністрації було включено проведення такої Лінії на тему «Праця неповнолітніх». За час проведення надійшло 7 дзвінків, два з яких торкалися одного й того ж питання. Його й розв'яжемо.

Одже – **ЗАПИТАННЯ**: «Які документи повинен оформити роботодавець коли неповнолітній працівник досяг повноліття, та як розраховувати тривалість щорічної відпустки у такому разі»

ВІДПОВІДЬ

Спочатку встановимо з якого дня вважати працівника повнолітнім.

Сімейний кодекс України визначає неповнолітню дитину як особу у віці від 14-ти до 18-ти років ([ч. 2 ст. 6 СК](#)). А неповнолітні - це особи, що не досягли 18 років ([ст. 187 КЗпП](#)).

Законодавство України не трактує, з якого часу неповнолітнього вважати повнолітнім, — у день народження, коли виповнюється 18 років, чи з наступного дня.

Будемо орієнтуватися на ст. 253 Цивільного кодексу України, яка визначає, що перебіг строку починається з наступного дня після відповідної календарної дати або настання події, з якою пов'язано його початок.

Беремо до уваги також науково-практичний коментар до [статті 22 Кримінального кодексу України](#), в якому зазначається, що «особа вважається такою, що досягла певного віку, не в день народження, а починаючи з 0 годин наступної доби».

Одже, якщо працівник народився 20 липня 2002 року, то він з 21 липня 2020 року буде вважатися повнолітнім та втратить право на пільги і гарантії, визначені КЗпП України, зокрема право на скорочений робочий час, щорічну відпустку тривалістю 31 календарний день тощо.

Як все це оформити? При прийомі неповнолітнього на роботу був виданий наказ, оформлено низку кадрових документів, в яких зазначалося, що працівник є неповнолітньою особою. І у зв'язку з досягненням працівником повноліття роботодавцю необхідно видати [наказ про встановлення нормальної тривалості робочого часу](#) з дня, наступного за днем народження. Підстава для видання наказу – дані паспорта. Заява від працівника не потрібна.

Доцільним буде видати такий наказ за кілька днів до [дня, коли працівнику виповниться 18 років](#), а також письмово інформувати працівника про пільги, які він втратить у зв'язку з досягненням повноліття: збільшиться тривалість робочого тижня, зменшиться тривалість щорічної основної відпустки з 31 к. д. до 24 к. д. тощо.

При наданні працівнику, який досяг повноліття, щорічної основної відпустки, слід враховувати, що певний період робочого року, який відлічується з дня укладання трудового договору

(ст. 6 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. №504), як неповнолітній мав працівник мав право на щорічну основну відпустку тривалістю 31 календарний день; а з дня повноліття – має право на таку відпустку тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік згідно внутрішніх нормативних документів роботодавця. Тому тривалість відпустки рахується пропорційно:

- із дати прийняття на роботу по дату виповнення 18 років — із розрахунку 31 к. д.;
- із наступного дня і по дату закінчення робочого року — із розрахунку 24 к. д.

Ст.інспектор ГУ Держпраці

в Одеській області

І.Сорокін

0973741562

0484062552