

## ОБМЕЖЕННЯ СВОБОДИ СТОРІН ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ПРИ ЙОГО УКЛАДЕННІ

### RESTRICTION OF THE FREEDOM OF THE PARTIES TO AN EMPLOYMENT CONTRACT AT ITS CONCLUSION

Дрозд О.Ю., д.ю.н., професор,  
начальник відділу докторантури та ад'юнктури  
Національної академії внутрішніх справ,  
<https://orcid.org/0000-0002-4514-6594>  
[alex0674682444@gmail.com](mailto:alex0674682444@gmail.com)

Трудові відносини, побудовані на свободі волевиявлення сторін, є ключовою засадою трудового права. Роботодавець та працівник самі встановлюють умови, які вони вважають за потрібне узгодити. У той же час автономія сторін існує тією мірою, в якій законодавець надає їм відповідну можливість регулювати свої відносини. Актуальним є питання, зокрема, обмеження свободи сторін при укладенні трудового договору, що й обумовило мету цієї статті. Для її досягнення було проаналізовано праці вчених, які досліджували цю проблему, низку нормативно-правових актів, що її регламентують, відповідні статистичні дані та матеріали судової практики. Розглянуто випадки обмеження волі роботодавця та працівника, зокрема у випадках застосування праці жінок та осіб молодше 18 років на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, при підйманні і переміщенні речей, вага яких перевищує граничні норми. Також досліджено особливості прийняття на роботу осіб, щодо якої винесено вирок, який вступив у законну силу, і мірою покарання яким обрано заборону обіймати певні посади або займатися певною діяльністю, а також деяких категорій працівників (зокрема, державних службовців). Доведено, що принцип свободи сторін трудового договору у першу чергу втілюється на етапі його укладання, втім він не є абсолютним. Відповідні обмеження, встановлені законодавцем, покликані забезпечити баланс між публічними та приватними інтересами. Для працівника такі обмеження є «захистом» від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, конституційно закріпленою гарантією реалізації права на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працюю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Для роботодавця ж – запорукою ефективного забезпечення його діяльності та гарантією того, що відповідну роботу буде виконувати найбільш досвідчений і кваліфікований працівник.

**Ключові слова:** працівник, роботодавець, свобода сторін, трудовий договір, обмеження.

Labor relations based on the free will of the parties are the key principle of labor law. The employer and the employee themselves set the conditions that they consider necessary to agree on. At the same time, the autonomy of the parties exists to the extent that the legislator gives them the opportunity to regulate their relations. The issue, in particular, of restricting the freedom of the parties when concluding an employment contract is relevant, which determined the purpose of this article. To achieve it, the works of the scientists, who researched this problem, a number of normative legal acts regulating it, relevant statistical data and materials of judicial practice have been analyzed. The cases of restrictions on the freedom of employer and employee have been considered, in particular, in cases of employment of women and persons under 18 years of age in heavy work and in work with harmful or dangerous working conditions, as well as in underground work, when lifting and moving things, the weight of which exceeds the established norms. Besides, the specifics of employment of persons, sentenced by a court of law, and who have been banned from certain posts or activities, as well as some categories of employees (in particular, civil servants) have been examined. It has been proven that the principle of freedom of the parties to an employment contract is primarily embodied at the stage of its conclusion, however, it is not absolute. Appropriate restrictions established by the legislator are designed to ensure a balance between public and private interests. For the employee, such restrictions are protection against unjustified refusal of employment, a constitutional guarantee of the exercise of the right to work, which includes the opportunity to earn a living by work that he (she) freely chooses or freely agrees to. For an employer, it is a guarantee of effective provision of the activities and the guarantee that the most experienced and qualified employee will perform the relevant work.

**Key words:** employee, employer, freedom of parties, employment contract, restrictions.

**Вступ.** У Конституції України передбачено право особи на вільний вибір трудової діяльності, яке вона реалізує, у тому числі, шляхом укладення трудового договору, під час якого сторони мають дійти згоди з усіх необхідних умов – трудової функції, заробітної плати, періоду виконання тощо.

Трудові відносини, побудовані на свободі волевиявлення сторін, є ключовою засадою трудового права. Особа повинна мати можливість вільно вирішувати, чи укласти трудовий договір і з ким це робити, а також визначати, яким буде його зміст. Так, сторони самі встановлюють умови, які вони вважають за потрібне узгодити.

У той же час це право дещо обмежено відповідним законодавством. Автономія сторін та свобода договору існують тією мірою, в якій законодавець надає їм можливість регулювати свої відносини. Оскільки положення закону є імперативними за своєю природою, угоди, укладені врозріз із цими нормам, не будуть мати юридичної сили.

Аналіз досліджень і публікацій. Проблемні питання укладення трудового договору були предметом вивчення таких дослідників як Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіков, С.В. Вишневецька, Г.С. Гончарова, О.В. Данилюк, В.В. Жернаков, П.Д. Пилипенко, С.О. Сільченко, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, О.М. Ярошенка та інших.

Водночас питанню свободи сторін при укладенні трудового договору, зокрема проблемі її обмеження при його підписанні, зміні чи розірванні приділялося мало уваги. Тож метою статті є вивчення випадків обмеження свободи сторін трудового договору при його укладенні.

**Виклад основного матеріалу.** Свобода сторін при укладенні трудового договору не є повною – вона може бути обмеженою у зв'язку зі статтю працівника, станом його здоров'я, віком, громадянством, відсутністю у нього певних ділових якостей тощо.

Розглядаючи це питання, О. М. Ярошенко наголошує, що роботодавець може, не порушуючи вимог трудового законодавства, відмовити особі, яка шукає роботу, у прийнятті на роботу лише в таких випадках, як-то: а) відсутність вакантних місць; б) недостатність або відсутність належної кваліфікації у претендента на робоче місце; в) наявність обмежень, встановлених законодавством щодо прийому на роботу (вік, важкі чи шкідливі умови праці, заборона в судовому порядку обіймати певні посади, робота близьких родичів, стан здоров'я); г) обмеження за медичними показниками (коли працівник за станом свого здоров'я не в змозі виконувати певну роботу). У всіх інших випадках відмову у найманні працівника слід вважати такою, що суперечить трудовому законодавству [1, с. 147].

Так, за законодавством України забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт по санітарному та побутовому обслуговуванню). Забороняється також залучення жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми (ст. 174 КЗпП України) [2].

Перелік важких робіт та робіт зі шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, затверджений наказом Міністерства охорони здоров'я України від 29.12.1993 № 256. Втім, у 2017 році у цей наказ був скасований крім деяких окремих його положень, у зв'язку із необхідністю приведення законодавства України у відповідність до нормативно-правових актів Європейського Союзу, зокрема, щодо питань гендерної рівності.

Нагадаємо, що згідно зі ст. 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», гендерна рівність – рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства. Дискримінація за ознакою статі – ситуація, за якої особа та/або група осіб за ознаками статі, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами або привілеями в будь-якій формі, встановленій законодавством України [3].

Втім, дискримінацією за ознакою статі не вважається спеціальний захист жінок під час вагітності, пологів та грудного вигодовування дитини; особливі вимоги щодо охорони праці жінок і чоловіків, пов'язані з охороною їх репродуктивного здоров'я (ст. 6 вищевказаного Закону).

Це положення, а також ст. 174 КЗпП України та наказ МОЗ № 256 є, по суті, відображенням Конвенції Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, яку Україна ратифікувала ще у 1980 році. У ст. 11 цього міжнародного акту закріплено, між іншим, право на однакові можливості для чоловіків та жінок при найманні на роботу, в тому числі застосування однакових критеріїв вибору при найманні, а також на вільний вибір професії чи роду роботи, на просування по службі та гарантію зайнятості, а також на користування всіма пільгами і умовами роботи, а також на рівну винагороду [4].

У той же час Конвенція закріплює право на охорону здоров'я та безпечні умови праці, включаючи захист репродуктивної функції. Ця норма «перегукується» зі ст. 16 Конституції України, де зазначено, що «збереження генофонду українського народу є обов'язком держави» [5]. Це видається особливо актуальним з огляду на те, що Україна посідає одне з останніх місць за рівнем народжуваності серед європейських країн. У 2020 році в Україні зафіксовано найнижчу народжуваність за останні 10 років. Вона склала 293 457 осіб, тоді коли смертність сягнула 616 835 осіб. Загалом за 10 років народжуваність в Україні знизилася на 40% [6].

Наукові дослідження свідчать про те, що існує низка факторів виробничого середовища, які чинять негативний вплив на здоров'я працівниць, при цьому ступінь і характер ушкодження залежить як від природи самого фактора (фізичний, хімічний, біологічний), так і ступеня шкідливості умов праці. Перелік включає 70 видів робіт та 558 професій. До пріоритетних виробничих чинників, які фігурують у Переліку, і більш виражено впливають на організм жінки та її репродуктивну функцію, включені такі, як фізичне напруження, пов'язане з підійманням і перенесенням вантажів, вимушена робоча поза, вібрація, виробничі отрути, несприятливі мікрокліматичні умови, іонізуюче та неіонізуюче випромінювання, нервово-психічне перенавантаження [7].

Тож, як бачимо, скасування деяких положень наказу МОЗ України № 256 з перспективою його повного анулю-

вання може призвести до негативних наслідків у вигляді підвищення відсотка хвороб репродуктивної системи у жінок і, як наслідок, до ще більшого скорочення народжуваності. Це особливо гостро буде відчуватися на тлі війни в Україні, внаслідок якого значна частина жінок дітородного віку виїхала за межі нашої держави (близько чотирьох млн), і лише половина з них планує повернутися до України. Для прикладу, лише у Польщі з початку повномасштабного вторгнення Росії вони народили більше 4500 дітей. У той же час більше 5000 дітей було депортовано до ворожої країни, близько 400 загинуло та понад 800 поранено.

Щодо особливостей праці молоді, то тут варто зазначити, що за законодавством України не допускається прийняття на роботу осіб молодше 16 років. При цьому заборонено застосування праці осіб молодше 18 років на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, а також залучати до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. Перелік важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх, затверджений наказом МОЗ України від 31.03.1994 № 46. Прийом на навчання за професіями, вказаними у Переліку, допускається за умов досягнення особами 18-річного віку на момент закінчення навчання. При проходженні виробничої практики (виробничого навчання) особи, які не досягли 18-річного віку і навчаються у професійно-навчальних закладах можуть знаходитися у виробничих, професійних і на роботах, включених до Переліку, не більш як 4 години за умов суворого дотримання діючих санітарних норм і правил, а також, правил і норм по охороні праці [8].

Граничні норми підіймання і переміщення важких речей неповнолітніми, у свою чергу, закріплені Наказом МОЗ від 22.03.1996 № 59. Відповідно до норм цього нормативно-правового акту, підлітків забороняється призначати на роботи, які пов'язані виключно з підійманням, утриманням або переміщенням важких речей. До роботи, що потребує підіймання та переміщення важких речей, допускаються підлітки, які не мають медичних протипоказань, що засвідчено відповідним лікарським свідоцтвом. До тривалої роботи по підійманню та переміщенню важких речей підлітки до 15 років не допускаються. Вага окремого вантажу та сумарна вага вантажу, який повинні підіймати та переміщувати підлітки, не повинна перевищувати граничних норм, зазначених у відповідних таблицях [9].

Крім того, забороняється залучати працівників молодше 18 років до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні. Ні згода працівника, ні будь-які інші умови не можуть бути підставою для залучення неповнолітніх до нічних і надурочних робіт та робіт у вихідні дні. Під нічними роботами маються на увазі роботи, які здійснюються з 22 години до 6 години ранку за місцевим часом. Заборона залучення до надурочних робіт не поширюється на роботи, що виконуються після закінчення робочого часу у зв'язку з режимом ненормованого робочого дня, оскільки такі роботи не кваліфікуються як надурочні [10, с. 243].

Цікавою є норма законодавства, яка зобов'язує роботодавця за свої кошти організувати проведення попереднього (при прийнятті на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, а також щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року (ст. 169 КЗпП України).

Попередній медичний огляд проводиться з метою: 1) визначення стану здоров'я працівника і реєстрації вихідних об'єктивних показників здоров'я та можливості виконання без погіршення стану здоров'я професійних

обов'язків в умовах дії конкретних шкідливих та небезпечних факторів виробничого середовища і трудового процесу; виявлення професійних захворювань (отруєнь), що виникли раніше при роботі на попередніх виробництвах, та попередження виробничо-зумовлених і професійних захворювань (отруєнь) [11].

Періодичні медичні огляди проводяться з метою: 1) своєчасного виявлення ранніх ознак гострих і хронічних професійних захворювань (отруєнь), загальних та виробничо-зумовлених захворювань у працівників; 2) забезпечення динамічного спостереження за станом здоров'я працівників в умовах дії шкідливих та небезпечних виробничих факторів і трудового процесу; 3) вирішення питання щодо можливості працівника продовжувати роботу в умовах дії конкретних шкідливих та небезпечних виробничих факторів і трудового процесу і т.д. [11]

Роботодавець не вправі допускати до роботи працівника, який вчасно не пройшов медичний огляд, – такий працівник відсторонюється від роботи без збереження заробітної плати. Якщо ж працівник відмовляється від проходження обов'язкового медичного огляду, то це є підставою для притягнення його до дисциплінарної відповідальності, адже такі дії з його боку є порушенням трудової дисципліни.

Ця теза підтверджується і відповідною судовою практикою. Так, за матеріалами справи № 333/1483/19 позивач звернувся до суду з позовною заявою про визнання незаконним наказу про відсторонення від роботи, компенсацію матеріальних збитків, відшкодування моральної шкоди. Позовні вимоги мотивовані тим, що наказом директора КП «Титан» від 18 грудня 2018 р. позивача відсторонено від роботи до проходження обов'язкового періодичного медичного огляду. Вказаний наказ позивач вважає незаконним, оскільки медичний огляд він проходив в минулому році; з ним не погоджено зміну умов праці та трудового договору; займана ним посада відсутня в переліку професій, працівники яких підлягають медичному оглядові; профспілкова організація не приймала участь у складанні списків працівників, які підлягають медичному огляду; роботодавець в неробочий час намагався примусити працівників проходити зазначений огляд. Із наведених підстав позивач просить суд визнати незаконним та скасувати наказ про відсторонення від роботи від 18 грудня 2018 р., а також компенсувати матеріальні збитки та моральну шкоду [12].

Суд встановив, що підприємство при прийнятті позивача на роботу направило його на обов'язковий попередній медичний огляд. Висновком медичної комісії від 19 вересня 2017 року ОСОБА\_2 визнано придатним до роботи на посаді сторожа. Відповідно до п. 2.13 робочої інструкції №3-р 2017 р., з якою позивач ознайомлений, сторож зобов'язаний проходити у встановленому законодавством порядку попередні та періодичні медичні огляди. На виконання вимог ст. 169 КЗпП України, Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій адміністрація КП «Титан» затвердила Акт визначення категорій працівників, які підлягають попередньому (періодичному) медичному огляду на 2018 р., Список працівників, які підлягають періодичному медичному огляду у 2018 р. У зазначених актах посада «сторож» значиться. Також на виконання вимог чинного законодавства КП «Титан» уклало договір з медичним закладом договір «Про проведення медичних оглядів» №140/18 для організації проведення вказаних оглядів працівників підприємства [12].

Згідно наказу КП «Титан» про організацію та проведення періодичного медичного огляду працівників підприємства № 01/02-213 від 26 листопада 2018 р. робітники зобов'язані пройти медичний огляд в період часу з 28 листопада 2018 р. по 18 грудня 2018 р., з яким позивач був ознайомлений, але відмовився підписати та отримати

направлення на медичний огляд. Станом на 18 грудня 2018 р. медичний огляд працівник не пройшов, від будь-яких пояснень щодо ухилення проходження вказаного огляду надавати відмовився. У зв'язку з вищевикладеним суд відмовив у задоволенні позову [12].

Певні обмеження при прийнятті на роботу стосуються й деяких інших категорій працівників. Наприклад, до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби, встановлюються загальні та спеціальні вимоги до їхньої професійної компетентності. Це пов'язано з тим, що на цих спеціалістів покладаються владні повноваження та надаються відповідні засоби для їх реалізації, вони несуть підвищену відповідальність перед суспільством за свої дії. Тому особи, які бажають вступити на державну службу, повинні мати необхідний освітньо-кваліфікаційний рівень, теоретичні знання, відповідний практичний досвід та морально-ділові якості. Нагадаємо, що державним службовцем може бути лише громадянин України, який став переможцем конкурсу.

Не має права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю особа, щодо якої винесено вирок, який вступив у законну силу, і мірою покарання якої обрано саме таку міру покарання. Покарання, передбачене у ст. 55 КК, полягає в позбавленні засудженого його суб'єктивного права на посаду, яку він обіймав, або на службу, професійну чи іншу спеціальну діяльність, якою він займався під час вчинення злочину, а також у тимчасовому обмеженні його правоздатності – можливості обіймати певні посади або займатися певною діяльністю протягом строку, встановленого вироком суду. Ст. 55 КК не обмежує коло і характер посад, а також видів (роду) діяльності, права обіймати які або займатися якими засуджений може бути позбавлений вироком суду. Це можуть бути посади: здійснювані на платній або безоплатній основі; виборні або ті, що обіймаються за призначенням; тимчасові чи постійні; керівні чи рядові, а діяльність – службовою, професійною, підприємницькою (господарською) або іншою (наприклад, заняття аматорським полюванням, керування особистим авто- транспортом). Призначення цього покарання не залежить і від форми власності, а також організаційно-правової форми підприємства (організації, установи), у яких особа обіймає посаду або займається певною діяльністю [13, с. 222].

Також існують певні вимоги щодо віку особи, яка претендує на зайняття відповідних посад. Так, наприклад, суддею може кандидат не молодший 30 та не старший 65 років, народним депутатом – не молодше 21 року, Президентом має право бути обраним громадянин України, який досяг 35 років.

Втім, вимога щодо віку особи не повинна набувати дискримінаційного характеру та трактуватися роботодавцем на свою користь – такі обмеження встановлюються виключно законодавцем та до певної категорії працівників. Розглянемо відповідну судову практику.

Так, за матеріалами справи № 308/10971/16-ц позивач ОСОБА\_1 звернувся до суду з позовом, який мотивує тим, що з квітня 1988 року він працював безстроково на посаді керівника Закарпатського обласного краєзнавчого музею імені Тиводара ОСОБА\_3, який є комунальним закладом культури. У зв'язку із внесенням на початку 2016 року змін до Закону України «Про культуру» від 14.12.10 р., безстроковий трудовий договір з позивачем відповідачем було припинено, та 11.06.16 розпочато процедуру проведення конкурсу на посаду директора Закарпатського обласного краєзнавчого музею імені ОСОБА\_3. Позивачем ОСОБА\_1 було взято участь в оголошеному конкурсі. За результатами голосування засідання конкурсної комісії вирішено рекомендувати управлінню культури Закарпатської облдержадміністрації призначити ОСОБА\_1 на посаду директора Закарпатського обласного краєзнавчого як такого, котрий успішно пройшов кон-

курсний відбір. Втім, наказом відповідача від 11.08.16р. позивача ОСОБА\_1 було призначено тільки виконувачем обов'язків керівника. Таке своє рішення відповідач пояснила тим, що призначення позивача на посаду має відбуватися шляхом затвердження його на посаді Закарпатською обласною радою, для чого є необхідність у винесенні цього питання на розгляд сесії облради [14].

У своєму позові ОСОБА\_1 також зазначив, що винісши питання на розгляд сесії обласної ради, відповідач переконувала депутатів у тому, що є підстави не затверджувати його на цю посаду, бо за результатами проведених перевірок є недоліки в роботі очолюваного ним закладу. Виступаючи при обговоренні проекту рішення про призначення його на посаду на засіданні сесії обласної ради, вона публічно звинуватила його у тому, що він не справляється зі своїми прямими обов'язками, є людиною похилого віку, яка не володіє комп'ютерною технікою, піддала сумніву його професійні здібності, здібності як керівника та особисті якості, як людини [14].

Із опублікованих на сторінках кількох інтернет-видань публікацій суд встановив, що при обговоренні цього питання на засіданні президії облради відповідач, виступаючи перед депутатами, між іншим зауважила, що «...з основною справою він (ОСОБА\_1) не справляється. Це людина, котрій 75 років, а, до слова, контракт підписується на 5 років. Що може зробити 80-річна людина у музейній справі, якщо навіть комп'ютерною технікою вона не володіє?»

При цьому суд констатує, що в опублікованому відповідачем оголошенні про конкурс немає вказівок про вікові обмеження для кандидатів на посаду керівника закладу,

не зазначено вимоги про вільне володіння ПК, тощо. Відтак, висловлювання ОСОБА\_2 як посадової особи органу влади суд розцінює як такі, що носять дискримінаційний характер. Тому суд зобов'язав відповідача не лише укласти з позивачем трудовий договір, а й виплатити йому відшкодування моральної шкоди у розмірі 20 000 грн [14].

**Висновок.** Отже, принцип свободи сторін трудового договору в першу чергу втілюється на етапі його укладання. Дійсно, працівник вправі погоджуватися чи не погоджуватися з умовами, які пропонує роботодавець, а останній, у свою чергу, підбирає кандидата, який за своїми професійними та морально-діловими якостями відповідає певній посаді.

Втім, оскільки підписання такої угоди є актом волевиявлення, необхідно попередити будь-які зловживання з тієї чи іншої сторони. Саме тому свобода сторін трудового договору не є абсолютною. Відповідні обмеження, встановлені законодавцем, покликані забезпечити баланс між публічними та приватними інтересами.

Для працівника такі обмеження є «захистом» від необгрунтованої відмови у прийнятті на роботу, конституційно закріпленою гарантією реалізації його права на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працюю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Для роботодавця ж – запорукою ефективного забезпечення його діяльності та гарантією того, що відповідну роботу буде виконувати найбільш досвідчений і кваліфікований працівник. Найважливішим у цьому питанні є потреба дотримання меж обмеження свободи сторін при укладенні трудового договору.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Ярошенко О. М. Правові наслідки необгрунтованої відмови у прийнятті на роботу / О. М. Ярошенко // Сучасні проблеми розвитку права та економіки в інноваційному суспільстві : зб. наук. пр. за матеріалами Інтернет-конференції, 26 лютого 2019 р. – Харків : НДІ ПЗІР НАПРН України, 2019. – С. 146–149. С. 147. <https://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2019/26.02.19/26.02.19-74-75.pdf>
2. Кодекс законів про працю України : чинне законодавство станом на 09 лип. 2018 р. Харків : Право, 2018. 118 с.
3. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08 верес. 2005 р. № 2866-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 52. ст. 561.
4. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок : підпис. У Нью-Йорку 18 грудня 1979 р. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_207#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text)
5. Конституція України : станом на 17 верес. 2018 р. Харків : Право, 2018. 76 с.
6. Народжуваність в Україні знизилася на 40% за 10 років. LB.UA. URL: [https://lb.ua/society/2021/03/09/479412\\_narodzhuvanist\\_ukraini\\_znizilasya.html](https://lb.ua/society/2021/03/09/479412_narodzhuvanist_ukraini_znizilasya.html)
7. Харчук, Людмила. Охорона праці і пожежна безпека. Журнал «Охорона праці і пожежна безпека», № 12, 2017. URL: <https://opbb.com.ua/articles/shche-raz-pro-zhinok-i-shkidlyvi-umovy-praci>
8. Про затвердження Переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх : наказ Міністерства охорони здоров'я України від 31 берез. 1994 р. № 46. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0176-94#Text>
9. Про затвердження граничних норм підіймання і переміщення важких речей неповнолітніми : наказ Міністерства охорони здоров'я України від 22 берез. 1996 р. № 46. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0183-96#Text>
10. Ротань В. Г., Зуб І. В., Сонін О. Є. Науково-практичний коментар законодавства України про працю / 15-те вид., допов. та переробл. К.: Алерта, 2013. 686 с.
11. Про затвердження Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій : наказ Міністерства охорони здоров'я України від 21 травн. 2007 р. № 246. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0846-07/print>
12. Рішення Комунальський районний суду м. Запоріжжя від 20 серпн. 2019 р. у справі № 333/1483/19. Єдиний державний реєстр судових рішень [Електронний ресурс]. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/83802101>
13. Кримінальний кодекс України. Науково-практичний коментар : у 2 т. / за заг. ред. В. Я. Тація, В. П. Пшонки, В. І. Борисова, В. І. Тютюгіна. – 5-те вид., допов. – Х. : Право, 2013. Т. 1 : Загальна частина / Ю. В. Баулін, В. І. Борисов, В. І. Тютюгін та ін. 2013. 376 с.
14. Рішення Ужгородського міськрайонного суду Закарпатської області від 29 груд. 2016 р. у справі № 308/10971/16-ц. Єдиний державний реєстр судових рішень [Електронний ресурс]. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/63946432>