

УДК/UDC 349.2

Некоторые особенности трудового статуса лиц, не достигших 18 лет

Погорелова Виктория Александровна

студентка юридического факультета

Кубанский государственный аграрный университет им. И. Т. Трубилина

г. Краснодар, Россия

e-mail: vikkim88@mail.ru

Аннотация

В статье рассматриваются вопросы, касающиеся понятия и содержания правового статуса работников в трудовых правоотношениях и некоторые особенности трудового статуса несовершеннолетних работников. Исследуются различные подходы ученых к определению трудового статуса работников. Формулируются четыре основных элемента характеристики статуса работника. Отмечается, что особой сферой, требующей специального правового регулирования, является сфера творческих профессий. Несовершеннолетний, который устраивается на работу в организации кинематографии, театр, цирк и пр. обладает особым трудовым статусом. Учитывая специфику деятельности названных организаций, законодатель снизил возраст трудоустройства до минимума. Таким образом, делается вывод, что несовершеннолетний работник обладает трудовым статусом, который дифференцируется в зависимости от возрастной группы. По мнению автора, следует упростить российское законодательство в отношении несовершеннолетних в возрасте от 14 до 18 лет, чтобы подросткам было легче устроиться на работу.

Ключевые слова: работник, несовершеннолетний, возраст, статус, труд, законодательство, трудовой договор.

Some features of the legal status of persons under reach of 18 years

Pogorelova Viktoriya Aleksandrovna
student in the master's programme of the Faculty of Law
Kuban State Agrarian University
Krasnodar, Russia
e-mail: vikkim88@mail.ru

Abstract

The article discusses issues related to the concept and content of the legal status of workers in labor relations and some features of the labor legal status of minors. Various approaches of scientists to determining the labor status of workers are investigated. Four main elements of the characteristics of the employee's status are formulated. It is noted that a special area requiring special legal regulation is the sphere of creative professions. A minor who gets a job in the organization of cinematography, theater, circus, etc. has a special labor law status. Taking into account the specifics of the activities of these organizations, the legislator has reduced the age of employment to a minimum. Thus, it is concluded that a minor employee has a labor law status, which is differentiated depending on the age group. According to the author, it is necessary to simplify the Russian legislation regarding minors between the ages of 14 and 18, so that it would be easier for adolescents to get a job.

Key words: employee, minor, age, status, labor, legislation, labor contract.

С самого рождения ребенку в соответствии с п. 1 ст. 17 Конституции Российской Федерации (далее - Конституции РФ) гарантируются права и свободы человека и гражданина согласно общепризнанным принципам и нормам международного права.

В соответствии с п. 1 ст. 37 Конституции РФ труд свободен. Каждый трудоспособный гражданин имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, а также выбирать род деятельности, который для него предпочтителен, и выбирать себе профессию.

В п. 2 ст. 37 Конституции РФ указано на запрещение принудительного труда. Это важный аспект, установленный законодателем, особен-

но относительно труда несовершеннолетних граждан. Не менее важна безопасность труда. Как следует из п. 3 ст. 37 Конституции РФ каждый работающий имеет право на труд в условиях, которые отвечают требованиям безопасности и гигиены. Вознаграждение за труд должно осуществляться без дискриминации. Размер вознаграждения за труд не может быть меньше установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. В Конституции РФ указано право работающих граждан на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск. Таким образом, основные права граждан России, в т. ч. несовершеннолетних, закреплены в Основном законе Российской Федерации.

Если говорить о труде как таковом, то практически все в детстве начинают постепенно адаптироваться к труду в той или иной его форме (например, уборка дома, приготовление пищи, вынос мусора, покупка продуктов питания и т. д.). Со временем у каждого человека растут жизненные потребности, что формирует желание иметь финансовую независимость, а в некоторых случаях побуждает лиц, не достигших восемнадцатилетнего возраста, устраиваться на работу из-за финансовых проблем в семье, чтобы иметь личный доход и по другим причинам.

Необходимость специальной правовой защиты несовершеннолетних определена их умственной и физической незрелостью. Защита интересов несовершеннолетних является важной задачей, которая решается государственными органами, родителями подростков и общественными организациями.

Правовое регулирование трудовых отношений с участием несовершеннолетних лиц осуществляется в целях создания благоприятных и безопасных условий труда для данной категории работников.

Несовершеннолетние граждане имеют особый (специальный) правовой статус.

Правовой статус считается сложной юридической категорией, отражающей комплекс связей человека не только с обществом, государ-

ством, но и с коллективом и окружающими людьми. Понятие правового статуса отражает права и обязанности индивида, взаимоотношения с государством, характер социального положения, в т. ч. трудовую деятельность, и т. д.

Трудоправовой статус субъекта в науке трудового права является предметом дискуссий. До настоящего времени не сформировался единый подход к его определению.

Например, Л. Я. Гинцбург сводил трудовую правовую статус к правоспособности и к основным правам и обязанностям работника [1, с. 79].

В. М. Лебедев считает, что статус субъекта трудового права должен включать в себя трудовую правосубъектность, основные трудовые права, свободы и обязанности, правосознание, правовую культуру. Он также предлагает рассматривать правовой статус в статике и динамике [2, с. 218].

С. С. Адексеев отмечал, что кроме общеправового статуса существует отраслевой статус и специальный [3, с. 86].

А. С. Пашков предлагает выделять два вида правового статуса: общий и специальный [4, с. 57]. Применительно к несовершеннолетним работникам, на наш взгляд, следует говорить о специальном трудовом статусе, который включает в себя наряду с общими элементами, свойственными для общего трудового статуса, отдельные элементы, характерные именно для данной категории работников.

С. В. Колобова, Ю. С. Сергеенко к элементам трудового статуса относят не только права и обязанности субъекта, но и гарантии их реализации, а также ответственность за неисполнение установленных обязанностей или ненадлежащее исполнение этих обязанностей [5].

Т. Л. Адриановская, С. С. Баева [6, с. 40] выделяют пять элементов правового статуса субъектов трудового права: трудовую правоспособность, трудовую дееспособность, совокупность прав и обязанностей, гарантии их реализации и деликтоспособность.

Таким образом, для надлежащей характеристики статуса работника следует учитывать следующие его элементы:

- 1) основные права и обязанности работника;
- 2) правосубъектность (т. е. правоспособность и дееспособность);
- 3) гарантии прав работника;
- 4) ответственность за нарушение установленных обязанностей.

По мнению А. В. Буяновой [7, с. 12], вышеперечисленные элементы определяют отраслевой правовой статус гражданина, а именно работника.

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ) за период своего действия претерпел существенные изменения. Так, ст. 63 ТК РФ, в которой регулируется возраст, необходимый для заключения трудового договора, претерпевала изменения в 2006, 2013, 2014 и 2017 гг.

В настоящее время в соответствии с ч. 1 ст. 63 ТК РФ заключение трудового договора возможно с лицами, достигшими возраста 16 лет. Это общее правило, которое касается всех несовершеннолетних работников. Далее в ст. 63 ТК РФ несовершеннолетние работники дифференцируются.

Если несовершеннолетний достиг возраста 15 лет и уже получил общее образование, он имеет право вступать в трудовые правоотношения и заключать трудовой договор при условии, что труд будет легким и не будет причинять вреда его здоровью.

Если несовершеннолетний, которому исполнилось 15 лет, прекратил получение основного общего образования (например, был отчислен или оставил учебу в общеобразовательной организации), но при этом продолжает учиться в рамках иной формы обучения, он также может заключать трудовой договор, но добавляется еще одно требование: труд не должен мешать учебе. Так же, как и в первом случае, это должен быть легкий труд, который не причиняет вреда здоровью. Мы видим еще один вариант дифференциации труда несовершеннолетнего работника.

Следующая категория: несовершеннолетние, которым уже исполнилось 14 лет. Для них количество условий возрастает. Так, требуется

получить согласие на трудоустройство в письменном виде от одного из родителей или попечителя, а также письменное согласие от органа опеки и попечительства. Обязательно требование о получении общего образования, выполнение труда не должно причинять вреда здоровью, труд должен быть легким. Требования законодателя к несовершеннолетним, которым исполнилось 14 лет, аналогичны требованиям к подросткам, достигшим возраста 15 лет. При этом лица, не достигшие четырнадцатилетнего возраста, еще продолжают получать общее образование, поэтому труд не должен причинять ущерб освоению программы образования при сохранении прежних требований.

Особой сферой, требующей специального правового регулирования, является сфера творческих профессий. Несовершеннолетний, который устраивается на работу в организации кинематографии, театр, цирк, концертную организацию, обладает особым трудовым статусом. Учитывая специфику деятельности названных организаций, законодатель снизил возраст трудоустройства до минимума. Установлен только верхний возрастной предел: до 14 лет. Нижний предел законодателем не определен, поэтому теоретически это могут быть граждане от рождения. Здесь недостаточно получения письменного согласия от одного из родителей или от опекуна, а также разрешения от органа опеки и попечительства. Прямо указано требование к трудовой функции: несовершеннолетний должен участвовать в создании и (или) исполнении произведения, т. е. должен быть автором или исполнителем. В этом случае уже ничего не говорится об учебе, но труд не должен причинять вред здоровью. Добавляется еще одно требование: труд не должен причинять ущерб нравственному развитию.

В трудовых правоотношениях лиц до 14 лет важную роль играет институт представительства. Трудовой договор может подписать один из родителей или опекун. Его не может подписать несовершеннолетний (а в данном случае - малолетний) работник. Расширены права органа опеки и попечительства. В разрешении на работу они должны указать не только максимальную продолжительность ежедневной работы, но и иные усло-

вия труда, т. е. условия, в которых данная работа может выполняться. Таким образом, сам работник обременяется дополнительными требованиями, которые адресуются иным субъектам правоотношений.

Возраст как обязательный показатель такого субъекта, как работник, применительно к труду несовершеннолетних работников подробно дифференцирован законодателем. Так, можно выделить несколько возрастных групп несовершеннолетних работников:

1. От 16 до 18 лет - обладают трудовой правосубъектностью в полном объеме, за некоторыми исключениями, установленными законодательством (вредная и (или) опасная работа, подземная работа, работа, которая может причинить вред нравственному развитию (ст. 265 ТК РФ)).
2. От 15 до 16 лет - обладают ограниченной трудовой правосубъектностью, имеют права на трудоустройство при соблюдении требований, предъявляемых к труду (легкий труд, не причиняет вреда здоровью) и общему образованию.
3. От 14 до 15 лет - обладают ограниченной трудовой правосубъектностью, имеют право на трудоустройство не только при соблюдении требований к труду и общему образованию, но и с письменного согласия одного из родителей (опекуна) и органа опеки и попечительства.
4. До 14 лет - обладают самой ограниченной трудовой правосубъектностью, имеют право на трудоустройство при соблюдении требований к виду деятельности, к сфере деятельности, с письменного согласия одного из родителей (опекуна) и органа опеки и попечительства. Трудовой договор заключает законный представитель. Отдельные аспекты трудового договора указывает орган опеки и попечительства.

Таким образом, несовершеннолетний работник обладает специальным трудовым статусом, который дифференцируется в зависимости от возрастной группы.

По нашему мнению, следует упростить отечественное законодательство в отношении несовершеннолетних в возрасте от 14 до 18 лет. Также мы предлагаем упразднить процедуру трудоустройства, чтобы с согласия родителей подростки могли работать не более 18 часов в день на той работе, которая не считалась бы опасной для них, а в летние каникулы давалась бы возможность восьмичасового рабочего дня. Такой работник обязан будет покинуть свое рабочее место не позднее 19:00, а в летнее время (на летних каникулах) - не позднее 21:00.

Список литературы

1. Гинцбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1977. 310 с.
2. Лебедев В. М., Воронкова Е. Р., Мельникова В. Г. Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма). Книга первая. М.: Статут. 2007. 301 с.
3. Алексеев С. С. Государство и право: начальный курс. М.: Юридическая литература, 1993. 176 с.
4. Трудовое право России. Учебник / Иванкина Т.В., Маврин С.П., Магницкая Е.В., Пашков А.С., и др.; Под ред.: Пашков А.С. - С.-Пб.: Изд-во С.-Петербург. ун-та, 1993. - 289 с.
5. Колобова С. В., Сергеенко Ю. С. Трудовое право России: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юстицинформ, 2018. 404 с.
6. Адриановская Т. Л., Баева С. С. Трудовое право. Общая часть: учебное пособие. Краснодар: Куб ГУ, 2009, 256 с.
7. Буянова А. В. Особенности правового регулирования труда несовершеннолетних работников: дисс. ... д-ра юрид. наук. М., 2005. 209 с.

References

1. Gintsburg, L. Ya. "Socialist labor legal relationship M., 1977. 310 p.
2. Lebedev V. M. Modern labor law (Experience of labor law comparativism). Book one. M. : Statute. 2007. 301 p.
3. Alekseev S. S. State and law: an initial course. Moscow: Legal Literature, 1993. 176 p.
4. Labor law of Russia. Textbook / Ivankina T.V., Mavrin S.P., Magnitskaya E.V., Pashkov A.S., etc.; Edited by: Pashkov A.S. - S.-Pb.: Publishing house of S.-Petersburg. University, 1993. 289 p.

5. Kolobova S. V., Sergeenko Yu. S. Labor law of Russia: textbook. 2nd ed., Rev. and add. M.: Yustitsinform, 2018. 404 p.

6. Adrianovskaya T. L., Baeva S. S. Labor law. General part: Textbook. allowance. / T. L. Adrianovskaya, S. S. Baeva. - Krasnodar: Kuban. state un-t. 2009, 256 p.

7. Buyanova A. V. Features of the legal regulation of the labor of minors: Dissertation of Dr. sciences. M. 2005. 209 p.