

ТРУДОВЫЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ И ОХРАНА ТРУДА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ

Нормы, устанавливающие особенности регулирования труда несовершеннолетних прежде всего сосредоточены в Главе 20 ТК.

Заключение трудового договора.

Согласно общим нормам ТК заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими 16 лет (ст. 21, 272 ТК).

Вместе с тем установлен нижний предел возраста работника – не менее 14 лет. С таким лицом (в возрасте с 14 до 16 лет) заключение трудового договора допустимо только при наличии письменного согласия одного из его родителей (усыновителей, попечителей). Другим условием заключения трудового договора с работником данной возрастной категории является выполнение легкой работы или занятия профессиональным спортом, которые не должны быть вредными для его здоровья и развития, а также не препятствовать получению общего среднего, профессионально-технического и среднего специального образования.

Перечень легких видов работ, которые могут выполнять лица в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет, утвержден Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь (постановление от 15.10.2010 № 144). Трудовые договоры, заключенные с лицами моложе 14 лет, а также с лицом, достигшим 14 лет, но без письменного согласия одного из родителей (усыновителя, попечителя), признаются недействительными (ст. 22 ТК).

Несовершеннолетние работники в трудовых правоотношениях приравниваются в правах к совершеннолетним, а в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и некоторых других условий труда пользуются гарантиями, установленными ТК, иными актами законодательства, коллективными договорами, соглашениями (ст. 273 ТК).

Прием на работу лиц моложе восемнадцати лет возможен только после предварительного медицинского осмотра. В дальнейшем, до достижения восемнадцати лет, они также ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру, который проводится в рабочее время с сохранением среднего заработка (ст. 275 ТК).

При заключении трудового договора с несовершеннолетними наниматель не вправе устанавливать им предварительное испытание (ст. 28 ТК).

Работы, поручаемые несовершеннолетним.

Законодательством запрещено применять труд несовершеннолетних на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных и горных работах (ст. 274 ТК). Список работ, на которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет, установлен постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь 27.06.2013 № 67.

Запрещаются подъем и перемещение несовершеннолетними тяжестей вручную, превышающих установленные для них предельные нормы. Такие

нормы установлены Министерством здравоохранения Республики Беларусь (постановление от 13.10.2010 № 134).

Рабочее время.

Для работников моложе восемнадцати лет устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени: в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - не более 23 часов в неделю, от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю (ст. 114 ТК).

Продолжительность рабочего времени учащихся, получающих общее среднее, профессионально-техническое образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины вышеуказанной максимальной продолжительности рабочего времени в соответствии с возрастной категорией.

При этом продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- 1) для работников в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 4 часа 36 минут, от шестнадцати до восемнадцати лет - семь часов;
- 2) для учащихся, получающих общее среднее, профессионально-техническое образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2 часа 18 минут, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 3 часа 30 минут (ст. 115 Трудового кодекса).

Работники моложе 18 лет не допускаются к работе в ночное время (с 22 до 6 часов), даже если оно приходится на часть рабочего дня или смены, а также к сверхурочным работам, работам в государственные праздники и праздничные дни, установленные и объявленные Президентом Республики Беларусь нерабочими, в выходные дни, если иное не установлено ТК (ст. 117, 120, 276 ТК). Кроме того, несовершеннолетним не устанавливается ненормированный рабочий день (постановление Совета Министров Республики Беларусь от 10.12.2007 № 1695).

Для работников моложе восемнадцати лет нормы выработки устанавливаются исходя из норм выработки для взрослых работников пропорционально сокращенной продолжительности рабочего времени, предусмотренного законодательством для данной категории работников (ст. 278 ТК).

Особенности оплаты труда несовершеннолетних

Законодательством установлены следующие особенности оплаты труда несовершеннолетних (ст. 279 ТК).

Заработная плата работникам моложе восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы выплачивается в таком же размере, как работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Труд работников моложе восемнадцати лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по сдельным расценкам, установленным для взрослых работников, с доплатой по тарифной ставке за время, на которое

продолжительность их ежедневной работы сокращается по сравнению с продолжительностью ежедневной работы взрослых работников.

Оплата труда учащихся, получающих общее среднее образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, профессионально-техническое и среднее специальное образование, работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Нанимателями могут устанавливаться учащимся доплаты к заработной плате.

Трудовой отпуск.

Продолжительность трудового отпуска несовершеннолетних составляет 30 календарных дней (постановление Совета Министров Республики Беларусь от 24.01.2008 № 100). По общему правилу за первый рабочий год трудовые отпуска (основной и дополнительный) предоставляются работникам не ранее чем через шесть месяцев работы у нанимателя. Однако на некоторые категории работников данное условие не распространяется. Так, по желанию несовершеннолетних работников наниматель обязан предоставить им трудовой отпуск до истечения шести месяцев работы в первом рабочем году (ст. 166 ТК).

Кроме того, планирование в графике трудовых отпусков, предоставление трудовых отпусков работникам моложе 18 лет производится в летнее или по их желанию в любое другое удобное время года (ст. 168 и 277 ТК).

Трудовые отпуска работников моложе 18 лет предоставляются им ежегодно в течение рабочего года, то есть не допускается перенос отпуска (его части) на следующий рабочий год (ст. 170 ТК), и могут быть ими использованы только в натуре, то есть не могут быть заменены денежной компенсацией (ст. 161 ТК). Отзыв из трудового отпуска работников данной возрастной категории также недопустим (ст. 174 ТК).

Гарантии в части материальной ответственности

ТК содержит некоторые гарантии в части материальной ответственности несовершеннолетних работников. Наниматель не вправе заключить с работниками моложе 18 лет письменные договоры о полной материальной ответственности (ст. 405 ТК).

В соответствии с разъяснениями, содержащимися в постановлении Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 26.03.2002 № 2 «О применении судами законодательства о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей» применительно к п.п. 1 и 2, а также к ч.ч. 1 и 2 п. 3 ст. 25 Гражданского кодекса Республики Беларусь, учитывая положения ст. 273 ТК, материальную ответственность в размере, установленном ТК за ущерб, причиненный нанимателю несовершеннолетним в возрасте от 14 до 16 лет, несет сам несовершеннолетний, а лицо, давшее письменное согласие на заключение трудового договора, - субсидиарную ответственность. Несовершеннолетние, достигшие 16 лет, такую ответственность несут самостоятельно. Несовершеннолетние не несут материальной ответственности по основанию, предусмотренному п. 1 ст. 404 ТК, поскольку письменные договоры о полной

материальной ответственности могут быть заключены нанимателем с работниками, достигшими 18 лет (ч. 1 ст. 405 ТК).

Расторжение трудового договора.

Законодательство содержит ряд гарантий при расторжении трудовых договоров с работниками моложе 18 лет (ст. 282 ТК).

Так, увольнение по некоторым основаниям допустимо только с согласия районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних. К таким основаниям относятся:

- ликвидация организации, прекращение деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращение деятельности индивидуального предпринимателя, сокращение численности или штата работников;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы;
- неявка на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании. За работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности.

При увольнении по основаниям, предусмотренным п.п. 4, 5, 7-9 ст. 42 и п.п. 2 и 3 ст. 44 ТК увольнение несовершеннолетних возможно после предварительного, не менее чем за две недели, уведомления районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних, если иное не установлено ТК.

Лицам моложе 18 лет запрещена работа по совместительству (ст. 348 ТК).