

СТАТУС ЭМАНСИПИРОВАННОГО НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНЕГО В ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ*

*Т.Д. КАРПЕНКО, старший преподаватель кафедры юридических дисциплин
Могилевского филиала «БИП – Институт правоведения» ©*

В статье рассматриваются проблемы правового положения несовершеннолетних в трудовых отношениях после приобретения ими полной гражданской дееспособности (эмансипации), одним из оснований которой является работа по трудовому договору или по контракту. Для этого закон не предъявляет никаких требований, кроме самого факта работы. По действующему законодательству эмансипация не влечет изменения статуса эмансипированных в трудовых правоотношениях, однако этот факт определенным образом должен сказываться на трудовых отношениях такого лица. Несмотря на то, что несовершеннолетний приобрел полную дееспособность, он пользуется всеми правами и льготами, предусмотренными для данной категории граждан. Однако к такому несовершеннолетнему должны применяться более строгие меры ответственности (на общих основаниях) за нарушение трудовой дисциплины. А также ему необходимо предоставить дополнительные права, например, право заключения договора о полной материальной ответственности.

Для того чтобы гражданин мог участвовать в трудовых правоотношениях и выступать в качестве субъекта трудового права, он должен обладать трудовой правосубъектностью. По мнению В.И. Семенкова и Г.А. Василевича, суть трудовой правосубъектности заключается в признаваемой трудовым законодательством способности иметь и своими действиями осуществлять права и обязанности, составляющие содержание конкретных правоотношений. Она также является предпосылкой наделения субъекта трудового права правами и обязанностями, непосредственно вытекающими из действия закона и не требующими совершения каких-либо действий с его стороны [1, с.91].

Таким образом, можно утверждать, что трудовая правосубъектность состоит из способности лица обладать трудовыми правами и нести трудовые обязанности (трудовой правоспособности) и способности своими действиями приобретать и осуществлять трудовые права, создавать для себя трудовые обязанности и исполнять их (трудовой дееспособности).

Статьей 41 Конституции Республики Беларусь за каждым гражданином закреплено право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Государство гарантирует всем равную трудовую правосубъектность независимо от пола, расы, национальности, вероисповедания. Ограничение допускается лишь в случаях, прямо указанных в законе. Лишение граждан трудовой правосубъектности не допускается даже в случае уголовной ответственности гражданина

(например, ст. 51 Уголовного кодекса Республики Беларусь предусматривает наказание за совершенное преступление в виде лишения гражданина права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок от одного года до пяти лет, не лишая его трудовой правосубъектности).

Согласно статье 21 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) трудовая правосубъектность устанавливается в полном объеме по достижении гражданами 16-летнего возраста. Такой несовершеннолетний может самостоятельно распоряжаться своей способностью к труду. Они обладают и фактической трудоспособностью к регулярному труду, осуществлять права работника, нести и выполнять трудовые обязанности, нести дисциплинарную и материальную ответственность.

Именно с этим возрастом законодатель связывает достижение трудового совершеннолетия (так же как в гражданском праве совершеннолетие начинается с 18-летнего возраста). Однако есть и исключения. Так, часть 2 статьи 21 ТК предусматривает, что в определенных случаях при соблюдении ряда условий, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. 272, 274, 405 ТК), гражданин может приобрести трудовую правосубъектность и по достижении 14-летнего возраста с письменного согласия одного из родителей (усыновителя, попечителя). При этом работы, на которые могут быть приняты несовершеннолетние в возрасте от 14 до 16 лет, не должны быть вредными для здоровья и развития несовершеннолетних, наносить ущерба посещаемости общеобразовательной школы и должны являться легкими.

* Статья поступила в редакцию 24 февраля 2006 года.

Для лиц, работающих по трудовому договору (контракту), нормы права, устанавливающие возрастную критерий трудовой правосубъектности, всегда имели и имеют императивный характер. Лица, моложе 14 лет, ни при каких условиях не должны приниматься на работу. Поскольку нарушение данного правила противоречит интересам охраны труда подростков, не достигших 14 лет, и трудовые правоотношения с подростком подлежат прекращению, а трудовой договор признается недействительным (п. 4–5 ст. 22 ТК).

Лишение лица гражданской дееспособности автоматически лишает его и трудовой правосубъектности. Так, психически больной или несовершеннолетний до 14 лет не может быть субъектом трудового права, поскольку он не способен осмысленно выполнять свои трудовые обязанности и не обладает способностью отвечать за свои действия. Законный представитель не имеет права за него заключать трудовой договор.

Заключение же трудового договора с несовершеннолетним может являться одним из условий объявления его соответствующими органами полностью дееспособным (эмансипированным) статьей 26 Гражданского кодекса Республики Беларусь (далее – ГК). Вместе с тем факт эмансипации по действующему законодательству никак не влияет на объем трудовых прав и обязанностей полностью дееспособного несовершеннолетнего. На этой проблеме остановимся более подробно.

Конструкция статьи 26 ГК предусматривает определенный порядок накопления юридических фактов в фактическом (юридическом) составе, в результате наступления которого несовершеннолетний приобретает полную гражданскую дееспособность. Для того чтобы государство наделило такое лицо гражданской дееспособностью в полном объеме необходимо: достижение подростком возраста 16 лет; заключение трудового договора, в том числе и контракта, либо осуществление предпринимательской деятельности с согласия родителей, усыновителя или попечителя; волеизъявление несовершеннолетнего на приобретение полной дееспособности; согласие обоих родителей, усыновителей или попечителя на объявление несовершеннолетнего полностью дееспособным; решение органа опеки и попечительства (или суда) об объявлении несовершеннолетнего полностью дееспособным.

Что касается первого из условий, то выбор законодателем достижения несовершеннолетними 16 лет видится оправданным. К указанному возрасту человек, как правило, достаточно полно адаптируется в сфере социальной реальности, и во многом это связано с постоянно прогрессирующей акселерацией подрастающего поколения. Значительная часть молодежи к этому моменту приобретает полное общее образование, некоторые уже обладают опытом трудовой деятельности. Достижение лицом указанного возраста, хотя и является обязательным условием осуществления

эмансипации, все же лишь определяет момент постановки вопроса о признании лица полностью дееспособным. Основным же критерием, однако, является характеристика социальной готовности несовершеннолетнего.

Следующим условием эмансипации является работа несовершеннолетнего по трудовому договору или по контракту. Для эмансипации закон не предъявляет никаких требований, кроме самого факта работы по трудовому договору, который должен подтверждаться соответствующим документом (копией трудового договора, трудовой книжки, справкой от работодателя). Устная договоренность о выполнении гражданином определенной работы правового значения для эмансипации не имеет. В случае фактического допущения к работе несовершеннолетнему, обратившемуся в органы опеки и попечительства с заявлением об эмансипации, необходимо посоветовать обратиться к работодателю с требованием об оформлении с ним трудового договора в письменной форме. И, только тогда, согласно статье 26 ГК, такой несовершеннолетний имеет право претендовать на эмансипацию. Однако, как представляется возможным, условием к эмансипации является не сам факт заключения трудового договора (контракта), который свидетельствует о приеме несовершеннолетнего на постоянную (а не временную) работу, а трудовая деятельность (работа), длящаяся определенный период времени.

С позиции закона для эмансипации несовершеннолетнего продолжительность трудового стажа значения не имеет. Такой подход законодателя нельзя признать правильным, потому что стаж работы позволяет оценить способность несовершеннолетнего самостоятельно, по своему усмотрению, приобретать и осуществлять принадлежащие ему права.

По этому поводу В.Ф. Чигир полагает, что статья 26 ГК не определяет, как долго несовершеннолетний должен работать по трудовому договору или заниматься предпринимательской деятельностью, чтобы претендовать на эмансипацию. Представляется, что он должен в течение определенного времени находиться в таком состоянии, чтобы по результатам его работы или предпринимательской деятельности можно было судить, насколько целесообразно и разумно представлять ему полную самостоятельность в его интересах и интересах гражданского оборота в целом [2, с.141]. Нами разделяется данное мнение, так как именно сама трудовая деятельность говорит о том, насколько гражданин способен нести ответственность, отвечать по своим обязательствам и распоряжаться доходами, полученными от такой деятельности, совершать необходимые юридические действия, самостоятельно нести ответственность, в том числе и за причинение вреда.

Следовательно, несовершеннолетний, достигший 16-летнего (14-летнего с согласия законных представителей) возраста, должен работать по трудовому договору (контракту) определенный

период времени. И только после этого он имеет право претендовать на эмансипацию. С.В. Букшина предлагает указать период времени занятия трудовой деятельностью, по истечении которого несовершеннолетний может подать заявление на эмансипацию (не менее 2 месяцев). Такой срок она объясняет тем, что многие подростки работают в дни летних каникул [3, с.8]. На наш взгляд, следует принять точку зрения В.Ф. Чигира и не определять в законе данный срок, поскольку при принятии решения об эмансипации орган опеки и попечительства, а также суд в каждом конкретном случае должны оценить длительность и устойчивость трудовой деятельности несовершеннолетнего, размер его заработка, характеристику по месту работы и иные обстоятельства.

Об этом свидетельствует и практика. Например, *несовершеннолетний Д. 17 лет обратился в органы опеки и попечительства Ленинского района г. Могилева с заявлением об эмансипации, в котором указал, что он, работая в компьютерном салоне уже больше года, захотел сам торговать техникой. Орган опеки принял во внимание делящийся характер трудовых отношений и то, что юноша содержал свою престарелую мать, которой было трудно самостоятельно осуществлять свои права и обязанности, и принял решение об эмансипации* [4].

В то же время администрация Октябрьского района г. Могилева также принимает решение в отношении несовершеннолетнего Л., который после окончания средней школы поступил заочно в институт на платной основе, поработав у своего дяди летом на рынке, решил самостоятельно заниматься предпринимательской деятельностью, чтобы оплачивать свое обучение и помогать родителям. В школе несовершеннолетний Л. характеризовался как самостоятельный, предприимчивый, обладающий качествами лидера ученик. Со стороны родителей возражений не было [5].

Отсутствие в законе требований о квалификации, специальности, должности, профессии, характеристике условий труда подростка оправдано, иначе в большинстве случаев статья 26 ГК оказалась бы невостребованной.

После объявления несовершеннолетнего полностью дееспособным не происходит коренных изменений его статуса в трудовых правоотношениях. Оставаясь несовершеннолетним, эмансипированный может получить льготы, предусмотренные трудовым законодательством для данной категории граждан. И работодатель не вправе изменять условия труда, ссылаясь на факт эмансипации. Например, заработная плата работникам моложе 18 лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы выплачивается в таком же размере, как и работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы. Труд данных работников, 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 (ст. 279 ТК). К несовершеннолетнему не применяется испытание при приеме на работу (ч. 5 ст. 28 ТК). Часть 2 статьи 348 ТК запрещает работу по совместительству лиц моложе 18-ти лет. Несовершеннолетние имеют право на предоставление отпусков в летнее время года, а также право на использование ежегодного отпуска в любое удобное для подростка время (ст. 277 ТК). Они вправе рассчитывать на сокращенную продолжительность рабочего времени (ст. 114 ТК) и ежегодный бесплатный медицинский осмотр (ст. 275 ТК). Существует квотирование рабочих мест для трудоустройства молодежи (ст. 280 ТК; постановление Министерства труда Республики Беларусь от 29 апреля 1999 г. №48 «О порядке установления брони приема на работу граждан, не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда и компенсации затрат по созданию и сохранению дополнительных рабочих мест»).

Хотя законодательством установлена трудовая правосубъектность граждан с 16 лет, однако на некоторые виды работ не могут приниматься лица, не достигшие 18 лет. С целью нормального физического и психического развития несовершеннолетних запрет действует на тяжелые работы и на работы с вредными или опасными условиями труда, на подземные и горные работы (ст. 274 ТК). Список работ, на которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет, утвержден постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 2 февраля 1995 года №13. Запрещается принимать несовершеннолетних на работы, связанные с подъемом и перемещением тяжестей вручную, превышающих установленные для них предельные нормы, установленные постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 18 декабря 1997 года №116. Запрещается прием лиц, не достигших 18 лет, на работы, непосредственно связанные с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных им материальных ценностей, при выполнении которых могут быть заключены письменные договоры о полной материальной ответственности.

Договор о полной материальной ответственности, заключенный с несовершеннолетним, считается недействительным. Примерный перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности, утвержден постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 26 мая 2000 года №764. Это же правило закреплено в части 1 статьи 405 ТК, где сказано, что стать стороной в договоре о полной материальной ответственности может только совершеннолетний гражданин.

Однако с данными нормами можно не соглашаться. Надеясь эмансипированного несовершеннолетнего полной гражданской дееспособностью, законодатель предоставил ему такой же объем прав и обязанностей, как и совершеннолетним гражданам, то есть они имеют право самостоятельно заключать любые виды договоров и самостоятельно несут ответственность по ним всем принадлежащим им имуществом. Законодатель наделил их правом занятия предпринимательской деятельностью. Поэтому было бы нелогично ограничивать их в данном праве и запрещать заключать договор о полной материальной ответственности. Исходя из этого, на наш взгляд, необходимо внести дополнение в часть 1 статьи 405 ТК, представив ее в следующей редакции:

«Письменные договоры о полной материальной ответственности могут быть заключены нанимателем с работниками, наделенными полной гражданской дееспособностью, в установленном законом порядке, занимающими должности или выполняющими работы, непосредственно связанные с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей».

В то же время законодательством предусмотрены определенные гарантии при увольнении с работы несовершеннолетнего по инициативе нанимателя. Помимо соблюдения общего порядка увольнения по некоторым основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом, необходимо также согласие самого несовершеннолетнего, а по другим основаниям – уведомление комиссии по делам несовершеннолетних (ст. 282 ТК). При этом должен соблюдаться принцип недопустимости ухудшения правового положения несовершеннолетнего работника.

Думается, что эмансипированного, уволенного по основаниям пунктов 4–5, 7–9 статьи 42 ТК (систематическое неисполнение работником своих обязанностей без уважительных причин; прогул

без уважительных причин; появление на работе в состоянии алкогольного опьянения; совершение хищения имущества нанимателя по месту работы; однократное, грубое нарушение правил охраны труда, повлекшее увечье или смерть других сотрудников) необходимо увольнять на общих основаниях без его согласия, предъявляя к нему тем самым повышенные требования и ответственность в сфере трудовых правоотношений.

Таким образом, статью 282 ТК полагаем необходимым представить в следующей редакции:

Статья 282. Дополнительные гарантии работникам моложе восемнадцати лет при расторжении трудового договора по инициативе нанимателя:

«Расторжение трудового договора с работником моложе восемнадцати лет по основаниям, предусмотренным пунктами 1–3 и 6 статьи 42 настоящего Кодекса, допускается, помимо соблюдения общего порядка, только с его согласия. А по основаниям, предусмотренным пунктами 4–5, 7–9 статьи 42 настоящего Кодекса трудовой договор расторгается с несовершеннолетними, кроме тех, кто в соответствии с законом наделен полной гражданской дееспособностью, – после предварительного, не менее чем за 2 недели, уведомления районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних».

Таким образом, факт эмансипации определенным образом должен сказываться на трудовых отношениях несовершеннолетнего, наделенного полной дееспособностью. Несмотря на то, что, будучи лицами, не достигшими 18-летнего возраста, они пользуются всеми правами и льготами, к таким несовершеннолетним должны применяться более строгие меры ответственности (на общих основаниях) за нарушение трудовой дисциплины. Им также необходимо предоставить дополнительные права, присущие совершеннолетним гражданам, например, право заключения договора о полной материальной ответственности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Трудовое право: Учеб. / В.И. Семенов, В.Н. Артемова, Г.А. Василевич и др.; Под общ. ред. В.И. Семенкова. 2-е изд., перераб. и доп. Мн.: Амалфея, 2002. 672 с.
2. Чигир, В.Ф. Субъекты гражданского права. Комментарий к Гражданскому кодексу Республики Беларусь / В.Ф. Чигир // Промышленно-торговое право. 1999. №1.
3. Букшина, С.В. Эмансипация несовершеннолетних граждан по законодательству Российской Федерации: Автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.03 / С.В. Букшина. Томск, 2003.
4. Решение Администрации Ленинского района г. Могилева от 27 октября 2004 г. №10-43.
5. Решение Администрации Октябрьского района г. Могилева от 15 октября 2001 г. №10-39.

SUMMARY

In article problems of a legal status of minors in labour relations after purchase of full civil capacity (emancipation) are considered by them. One of which bases is work under the labour contract or under the contract. To this end, the Law does not advance any demands or claims besides the fact of employment itself. Emancipation does not involve any change of his status within the legal relationship in labour. However, this fact should affect in a certain way the labour relationship of such a non-adult. Despite the fact of being a person under age of 18, he enjoys all the rights and benefits stipulated by the Law for this category of citizens. But to such a non-adult, more austere measures of responsibility (as generally applicable to anybody) should be administered for violation of labour discipline.

He as well should he be granted additional rights e.g. to enter into an agreement on a complete material liability.