

КОММЕНТАРИИ К ТРУДОВОМУ КОДЕКСУ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ (ИЗВЛЕЧЕНИЯ)

Статья 63

Трудового кодекса РФ устанавливает возрастные ограничения для несовершеннолетних при заключении трудового договора. Работодатель вправе заключить трудовой договор с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет.

Однако закон в отдельных случаях допускает заключение трудового договора с лицами более раннего возраста, а именно:

– трудовой договор может быть заключен с лицами, достигшими возраста пятнадцати лет, в случае получения ими основного общего образования либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения;

– трудовой договор может быть заключен с лицами, достигшими возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и не нарушающего процесса обучения, но только с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства.

Таким образом, Трудовой кодекс РФ установил низший возраст, с которого несовершеннолетний может вступать в трудовые отношения, – четырнадцать лет.

Однако закон допускает, в организациях кинематографий, театра, театральных и концертных организациях, цирках, с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства, заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста четырнадцати лет, для участия и(или) исполнения произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию ребенка.

Статья 64

Трудового кодекса РФ устанавливает права лица при заключении трудового договора. Закон запрещает необоснованный отказ в заключении трудового договора. Если вам отказали в заключении трудового договора, то вы вправе потребовать от работодателя, зон обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ в заключении договора может быть обжалован в судебном порядке.

Статья 67

Трудового кодекса РФ обязывает работодателя выдавать на руки работнику один экземпляр трудового договора, в котором юридически закреплены права и обязанности сторон по договору.

Статья 267

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

Комментарий

1. Ежегодный оплачиваемый отпуск работникам моложе 18 лет устанавливается в календарных днях. По своей продолжительности такой отпуск незначительно отличается от продолжительности отпусков взрослых работников. Продолжительность и порядок предоставления отпусков несовершеннолетним работникам устанавливаются в соответствии со статьями 122–124 Трудового кодекса.

2. Статья устанавливает минимальную продолжительность отпусков работникам моложе 18 лет. Коллективными договорами им могут устанавливаться отпуска большей продолжительности. Ежегодный оплачиваемый отпуск подлежит обязательному использованию и не может переноситься на следующий год.

Не допускается отзыв из отпуска работника в возрасте до восемнадцати лет.

Замена отпуска денежной компенсацией не допускается.

3. Если в соответствии с коллективным договором работникам организации предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью более 31 календарного дня, то несовершеннолетним работникам предоставляется отпуск той же продолжительности, что и взрослым работникам.

4. Работникам в возрасте до восемнадцати лет по их личному заявлению должен быть предоставлен оплачиваемый отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы.

Статья 268

Запрещение направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет.

Запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет (за исключением творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и(или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями профессий, устанавливаемыми правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений).

Комментарий

1. Статья запрещает привлекать работников моложе восемнадцати лет к выполнению ночных работ, то есть с 22 часов до 6 часов. Запрет распространяется на любые виды работ, в том числе и дежурства.

2. Запрет на привлечение несовершеннолетних работников к сверхурочным работам означает запрет на выполнение работ сверх установленной для них продолжительности ежедневной работы (смены).

В соответствии со статьей 99 Трудового кодекса РФ сверхсрочная работа – это работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены).

При пятидневной рабочей неделе сверхурочной считается работа, проводимая сверх пятичасовой продолжительности ежедневной работы (смены) для лиц в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет, и семичасовой ежедневной работы (рабочей смены) для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет.

В условиях шестидневной рабочей недели сверхурочной считается работа для подростков в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет свыше четырехчасового рабочего дня (смены), а в возрасте до восемнадцати лет – свыше шестичасового рабочего дня (смены).

В организациях, где коллективными договорами и по иным основаниям устанавливается более короткая продолжительность рабочей смены подростков по сравнению с вышеназванными нормами, сверхурочной считается работа, выполняемая сверх установленной в этой организации продолжительности рабочего дня подростков.

3. Для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать 1,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 3,5 часа.

В соответствии со статьей 91 Трудового кодекса РФ нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Для работников в возрасте до шестнадцати лет формальная продолжительность рабочего времени сокращается на 16 часов в неделю и составляет 24 часа в неделю, а для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет она сокращается на 4 часа в неделю и составляет 36 часов.

Для учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, продолжительность рабочего времени не может превышать половины норм, установленных для несовершеннолетних, указанных в статье 91 Трудового кодекса РФ, а именно для работников в возрасте до шестнадцати лет продолжительность рабочего времени не может быть более 12 часов в неделю, а

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – более 18 часов в неделю.

4. Закон запрещает работодателю направление работников в возрасте до восемнадцати лет в служебную командировку,

5. Статья 268 Трудового кодекса РФ запрещает привлекать подростков к работе в выходные дни, которые по условиям производства могут и не совпадать с субботой и воскресеньем, и нерабочие праздничные дни. Изложенный запрет распространяется не только на общий выходной день – воскресенье, как установленный Трудовым кодексом РФ, но и на второй выходной день, установленный коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации. Данный запрет распространяется и на выходные дни, которые по графику сменности организации являются днями отдыха, свободными от работы.

6. Вышеуказанные запреты, установленные в статье 268 Трудового кодекса РФ, не относятся к категории творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и(или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов. Перечень конкретных профессий устанавливается правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Статья 269

Дополнительные гарантии работникам в возрасте до восемнадцати лет при расторжении трудового договора.

Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации), помимо соблюдения общего порядка, допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

Комментарий

1. По вопросам прекращения трудовых отношений правоспособность несовершеннолетних работников является такой же, как и у взрослых работников. Подростки также могут самостоятельно принимать решения об увольнении с работы по собственному желанию, без согласования своего решения с родителями или какими-либо органами. В полной мере сохраняется и общий порядок увольнения подростков по инициативе администрации, то есть необходимо соблюдение всех требований статей 81 – 82 Трудового кодекса РФ. Вместе с тем статья 269 Трудового кодекса РФ устанавливает дополнительные гарантии права несовершеннолетних на труд, устойчивости их трудовых отношений с организацией.

На практике допускаются случаи, когда увольнение подростков по инициативе работодателя проводится с единственной целью – избавиться от работника, которому нужно создавать особые условия труда. В целях исключения незаконных увольнений подростков статья предусматривает, что расторжение трудового договора (контракта) с работниками моложе 18 лет по инициативе работодателя, помимо соблюдения общего порядка увольнения, допускается только с согласия двух органов: государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних. Если один из названных органов не дал согласия на увольнение несовершеннолетнего работника, то работодатель должен сохранять с ним трудовые отношения. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе администрации в таком случае является незаконным, а уволенный работник подлежит восстановлению на работе по решению суда.

Увольнение работника до восемнадцати лет при ликвидации организации осуществляется в установленном законом порядке с соблюдением требований Трудового кодекса РФ, но без согласия вышеуказанных органов.

В том случае, когда несовершеннолетний рабочий или служащий был освобожден от работы по мотиву неудовлетворительного результата испытания, суды должны проверять законность назначения испытания, имея в виду, что в силу статьи 70 Трудового кодекса РФ при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также лиц, окончивших образовательные учреждения начального среднего и высшего профессионального образования и впервые поступивших на работу по полученной специальности, испытание не устанавливается.

При выявлении незаконности назначения испытания освобожденный работник должен быть восстановлен в прежней должности или на прежней работе.

2. В случае увольнения молодого рабочего или служащего по сокращению численности или штата работников (пункт 2 статьи 81 Трудового кодекса РФ) суды устанавливают, проводилось ли в действительности сокращение штата, чем руководствовалась администрация при увольнении данного работника, не являлось ли увольнение средством избавиться от лица, которому она обязана создавать соответствующие условия труда и предоставлять льготы, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, обусловленные возрастом или совмещением работы с обучением.

Необходимо учитывать, что при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе, согласно статье 179 Трудового кодекса РФ, отдается лицам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

В случае оспаривания несовершеннолетним правильности увольнения по собственной инициативе (статья 30 Трудового кодекса РФ) суды выясняют, не является ли подача заявления об увольнении результатом незнания молодым рабочим или служащим своих прав и гарантий, нарушения их администрацией,

невыполнения ею своих обязанностей по созданию нормальных бытовых условий и надлежащих условий для продолжения образования.

Статья 270

Нормы выработки для работников в возрасте до восемнадцати лет.

Для работников в возрасте до восемнадцати лет нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени.

Для работников в возрасте до восемнадцати лет, поступающих на работу после окончания общеобразовательных учреждений и общеобразовательных учреждений начального профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, в случаях и порядке, которые установлены законами и иными нормативными правовыми актами, могут утверждаться пониженные нормы выработки.

Комментарий

1. Статья исходит из принципа, что интенсивность труда несовершеннолетнего и взрослого работников должна быть одинаковой. В равное количество времени и несовершеннолетний, и взрослый работник должны давать одинаковое количество продукции. Однако в связи с тем, что несовершеннолетний работник имеет сокращенную продолжительность рабочей смены, его дневная норма выработки подлежит снижению пропорционально сокращенному рабочему времени.

2. В соответствии с частью 2 статьи 270 Трудового кодекса РФ в случаях и порядке, установленных законами и иными нормативными правовыми актами, пониженные нормы выработки утверждаются для работников в возрасте до восемнадцати лет, поступающих на работу:

- после окончания общеобразовательных учреждений;
- после окончания общеобразовательных учреждений начального профессионального образования;
- прошедших профессиональное обучение на производстве.

Статья 271

Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы.

При повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до восемнадцати лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Труд работников в возрасте до восемнадцати лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по установленным сдельным расценкам. Работодатель

может устанавливать им за счет собственных средств доплату до тарифов ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы.

Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет, обучающихся в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования и работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель может устанавливать этим работникам доплаты к заработной плате за счет собственных средств.

Комментарий

1. Данная статья предоставляет право работодателю за счет собственных средств производить соответствующие доплаты работникам в возрасте до восемнадцати лет в зависимости от применяемой системы оплаты труда.

В старом Кодексе законов о труде работодатель обязан был производить доплату данному работнику как при сдельной, так и при повременной оплате труда.

Статья 266

Трудового кодекса РФ обязывает работодателя осуществлять медицинские осмотры лиц в возрасте до восемнадцати лет только за счет собственных средств. Это относится ко всем работодателям, как юридическим (организациям), так и физическим лицам.

Статья 392

Трудового кодекса РФ устанавливает сокращенные сроки обращения работника в суд за разрешением индивидуального трудового спора. Работник имеет право обратиться в суд в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.