

**А. П. ФЕДОРОВ,**

доцент кафедры трудового и профсоюзного права СПбГУП,  
кандидат технических наук

## **ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОЙ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ ДЕТЕЙ В СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ СФЕРЕ**

Уже первые законы, принятые в разное время в Англии, Франции, Германии, России и других странах в ранний период развития капиталистических отношений и ознаменовавшие начало становления трудового права как самостоятельной отрасли права, содержали нормы, устанавливавшие пределы эксплуатации несовершеннолетних работников. К настоящему времени отдельные нормы трудового права, регулирующие труд несовершеннолетних, развились в подинститут регулирования труда данной категории работников. Кроме того, во второй половине XX века возник и начал формироваться комплексный институт социально-правовой защиты прав несовершеннолетних, включивший в себя указанный подинститут.

Современное российское законодательство в области защиты трудовых прав ребенка содержит значительный пласт норм, закрепляющих права несовершеннолетних работников, устанавливающих для них дополнительные гарантии и льготы. Трудовой кодекс РФ в це-

лом воспринял защитную направленность Кодекса законов о труде РФ применительно к трудовым и иным непосредственно связанным с ними отношениям с участием несовершеннолетних работников, хотя в ряде случаев он снизил объем предоставляемых гарантий<sup>1</sup>.

Одной из особенностей социокультурной деятельности на современном этапе является широкое привлечение детей к профессиональной работе в шоу-бизнесе (в частности, в цирке, кино, на телевидении). Кодекс законов о труде и российское законодательство в целом обходили молчанием вопрос о защите трудовых прав этой категории детей. В Трудовом кодексе предпринята попытка правового регулирования трудовых отношений с

<sup>1</sup> В частности, Трудовой кодекс устанавливает для работников в возрасте до 18 лет сокращенную продолжительность рабочего времени (ст. 92), но не гарантирует оплату труда в таком же размере, как работникам соответствующих категорий при нормальной продолжительности рабочего времени (ст. 271).

участием несовершеннолетних в социокультурной сфере. Применительно к трудовым отношениям в социокультурной сфере Трудовой кодекс содержит две группы норм: а) общие нормы, регулирующие труд граждан в этой сфере (ст. 59, 94, 96, 113, 153, 351); б) нормы, прямо относящиеся к несовершеннолетним (ст. 63, 94, 268).

Какие же нормы из первой группы и в какой степени применимы к детям, работающим в организациях социокультурной сферы? Прежде всего необходимо отметить, что в соответствии со ст. 351 на 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 трудовое законодательство распространяется с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами. Трудовой кодекс содержит нормы, предусматривающие возможность заключения с данными лицами срочного трудового договора, а также регулирующие продолжительность ежедневной работы (смены), оплату труда в выходные и нерабочие праздничные дни, порядок привлечения к работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни<sup>1</sup>.

**Срочный трудовой договор** работодатель вправе заключить с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении произведений, профессиональными спортсменами (абз. 15 ст. 59).

**Продолжительность ежедневной работы (смены)** для творческих работников организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, средств массовой информации, профессиональных спортсменов может устанавливаться в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами, коллективным договором либо трудовым договором (ч. 3 ст. 94).

Порядок работы в ночное время для творческих работников организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов,

театров, театральных и концертных организаций, цирков, средств массовой информации и профессиональных спортсменов может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом либо соглашением сторон трудового договора (ч. 6 ст. 96).

Творческие работники организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, средств массовой информации, профессиональных спортсменов в соответствии с ч. 3 ст. 113 могут также привлекаться к работе в выходные и нерабочие праздничные дни<sup>2</sup>. При этом оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов определяется на основании трудового договора, коллективного договора или локального нормативного акта организации (ч. 3 ст. 153).

Очевидно, что все вышеупомянутые нормы распространяются и на несовершеннолетних работников, но с учетом особенностей правового статуса этих лиц. Последнее обстоятельство выражается в следующем.

Во-первых, нормы абз. 15 ст. 59 и ч. 3 ст. 153 распространяются непосредственно и на несовершеннолетних работников. Во-вторых, продолжительность ежедневной работы (смены): а) для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет не может превышать 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет — 7 часов; б) 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 — 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет — 3,5 часа (ст. 94). В-третьих, к работе в ночное время работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, не допускаются, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений (ч. 5 ст. 96). В-четвертых, для несовершеннолетних работников действуют нормы ст. 268, в соответствии с которыми запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в

<sup>1</sup> Перечни соответствующих профессий и категорий работников должны утверждаться Правительством РФ (в ряде случаев с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений). Однако на сегодняшний день соответствующие перечни отсутствуют.

<sup>2</sup> В данном случае перечни категорий указанных работников в организациях, финансируемых из бюджета, утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ, а в иных организациях — в порядке, устанавливаемом коллективным договором.

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).

Данные нормы имеют общий характер, являются преимущественно отсылочными, не содержат механизмов реализации и не могут непосредственно применяться для правового регулирования трудовых отношений с несовершеннолетними работниками (за исключением запретительных норм). Поэтому для своей реализации они требуют разработки и принятия соответствующих нормативно-правовых актов.

Однако наибольшее количество вопросов вызывает ст. 63 Трудового кодекса. В то время как по общему правилу заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет (ч. 1 ст. 63), а в исключительных случаях — с лицами, достигшими возраста пятнадцати либо четырнадцати лет (ч. 2, 3 ст. 63), в соответствии с ч. 4 ст. 63 в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста четырнадцати лет, для участия в создании и (или) исполнении произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию.

Данная норма не устанавливает нижней границы возраста, с которого возможно заключение трудового договора с несовершеннолетними. Таким образом, теоретически становится возможным заключение трудового договора с малолетним ребенком (5–6 лет и менее).

По общему правилу в соответствии с п. 1 ст. 28 ГК сделки за несовершеннолетних, не

достигших четырнадцати лет (малолетних), могут совершать от их имени только их родители, усыновители или опекуны. Исключение составляют мелкие бытовые сделки, направленные на безвозмездное получение выгоды, не требующие нотариального удостоверения либо государственной регистрации, сделки по распоряжению средствами, предоставленными законным представителем или с согласия последнего третьим лицом для определенной цели или свободного распоряжения. Они могут самостоятельно совершаться малолетними в возрасте от шести лет (п. 2 ст. 28 ГК).

Следовательно, трудовой договор (как специфическую разновидность двусторонней сделки) малолетние лица заключать не вправе. Он должен заключаться от их имени только их родителями, усыновителями или опекунами. Но это противоречит личностному характеру трудовых отношений.

Заметим, что в трудовом праве работник как субъект трудового права, сторона трудового договора, всегда выступал только в личном качестве, а его трудовая правоспособность возникала одновременно с его трудовой дееспособностью. Поэтому конструкция нормы ч. 4 ст. 63 подрывает концепцию единой трудовой правосубъектности работника.

Готовых ответов на эти и другие вопросы, связанные с правовым регулированием труда детей в социокультурной сфере, теории трудового права не содержит.

Подводя итог сказанному, можно утверждать, что Трудовой кодекс РФ фактически только обозначил проблему правового регулирования трудовых отношений несовершеннолетних в социокультурной сфере. Дальнейшее движение в этом направлении предполагает не только большую и кропотливую нормотворческую работу, но и прежде всего глубокое теоретическое осмысление новых правовых феноменов в российском трудовом праве.