

УДК 349.2

***ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА
НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ РАБОТНИКОВ***

Лата В.Е.

*Студент третьего курса
Юридический институт НИУ «БелГУ»,
Белгород, Россия*

Метальникова Ю.Е.

*Научный руководитель
Ассистент кафедры трудового и предпринимательского права
Юридический институт НИУ «БелГУ»,
Белгород, Россия*

Гусакова Ю.С.

*Научный руководитель
Доцент кафедры трудового и предпринимательского права
Юридический институт НИУ «БелГУ»,
Белгород, Россия*

Аннотация: В статье рассматриваются особенности правового регулирования труда лиц, не достигших восемнадцатилетнего возраста, в Российской Федерации. Анализируются нормы Трудового кодекса РФ, устанавливающие специальные гарантии для несовершеннолетних работников: ограничения по видам работ, продолжительности рабочего времени, порядку расторжения трудового договора. Рассмотрены отдельные проблемы правоприменительной практики, связанные с реализацией данных гарантий. Сделан вывод о недостаточной эффективности отдельных охранительных механизмов и обоснована необходимость их совершенствования.

Ключевые слова: несовершеннолетние работники, трудовой договор, охрана труда, рабочее время, гарантии и льготы, расторжение трудового договора.

***FEATURES OF LEGAL REGULATION OF THE LABOR OF
MINORITY WORKERS***

Lata V.E.

*Third-year student
Law Institute
BelSU National Research University,
Belgorod, Russia*

Metalnikova Yu.E.

*Assistant of the Department of Labor and Business Law.
BelSU National Research University,
Belgorod, Russia*

Gusakova Yu.S.

*Associate Professor of the Department of Labor and Business Law.
BelSU National Research University,
Belgorod, Russia*

Abstract: The article examines the features of the legal regulation of the labor of persons under the age of eighteen in the Russian Federation. It analyzes the provisions of the Labor Code of the Russian Federation that establish special guarantees for minors, such as restrictions on the types of work, the duration of working hours, and the procedure for terminating an employment contract. The article also addresses specific issues related to the implementation of these guarantees in law enforcement practice. The author concludes that certain protective mechanisms are insufficiently effective and argues for their improvement.

Keywords: underage workers; employment contract; occupational safety; working hours; guarantees and benefits; termination of an employment contract.

Правовое положение несовершеннолетних в трудовых отношениях традиционно рассматривается как самостоятельный институт трудового права, характеризующийся повышенным уровнем государственной защиты. Данная категория работников занимает особое место в системе субъектов трудового права: с одной стороны, закон признаёт их способность вступать в трудовые отношения и осуществлять трудовую деятельность, с другой – устанавливает разветвлённую систему ограничений и гарантий, учитывающих физиологические и психосоциальные особенности лиц, не достигших совершеннолетия.

Актуальность темы обусловлена несколькими факторами. Статистика Росстата фиксирует стабильный интерес молодёжи к раннему трудоустройству: по данным за 2022-2023 годы [1], в различных формах занятости участвуют сотни тысяч подростков в возрасте от 14 до 17 лет. При этом работодатели нередко допускают нарушения специальных норм, регулирующих труд данной категории лиц, а правоприменительная практика по-прежнему не отличается единообразием. Немаловажно и то, что законодательство в этой сфере неоднократно изменялось, и не всегда эти изменения были концептуально последовательными.

Трудовая правосубъектность несовершеннолетних имеет специфический характер, поскольку в трудовом праве возраст вступления в трудовые отношения не совпадает с гражданско-правовым совершеннолетием. Трудовой кодекс Российской Федерации [2] закрепляет дифференцированный подход в зависимости от возраста лица: общее правило о допустимости заключения трудового договора установлено с шестнадцати лет (ст. 63 ТК РФ), однако законодатель предусматривает и более ранние возрастные пороги.

Лица, достигшие пятнадцати лет, вправе заключать трудовой договор при условии получения общего образования либо продолжения обучения по иной форме, не препятствующей исполнению трудовых обязанностей. С четырнадцати лет трудоустройство возможно с письменного согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства – для выполнения лёгкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесс обучения. Наконец, в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается привлечение к труду лиц, не достигших четырнадцати лет, с разрешения органа опеки и попечительства, при условии подписания трудового договора родителем (усыновителем, опекуном).

В науке трудового права, в работах других авторов, высказываются различные точки зрения относительно природы данной правосубъектности. Многие исследователи рассматривают её как ограниченную дееспособность, реализуемую при участии законных представителей [3]. Представляется, однако, что применительно к четырнадцатилетним работникам корректнее говорить не об ограничении, а о специфическом условии возникновения трудовой правоспособности – согласии третьего лица, поскольку трудовые права реализуются самим несовершеннолетним лично и не могут осуществляться через представителя.

Центральным элементом охранительного механизма является система запретов на применение труда несовершеннолетних в определённых условиях. Статья 265 ТК РФ запрещает применение труда лиц до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания).

Конкретный перечень тяжёлых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет, утверждён постановлением Правительства РФ [4]. Он охватывает более 2000 профессий и должностей, что свидетельствует

о широком предупредительном подходе законодателя. Вместе с тем правоприменители указывают на определённую устарелость ряда позиций данного перечня, не отражающего реалии современного рынка труда.

Статья 268 ТК РФ запрещает направление несовершеннолетних в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни. Данный запрет носит абсолютный характер – в отличие, например, от запрета ночного труда для отдельных категорий работников, и не допускает исключений даже с согласия самого работника или его родителей. Исключение предусмотрено лишь для несовершеннолетних, занятых в творческих отраслях: работники театров, кинематографа, цирков могут привлекаться к ночным работам в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом. Ограничения установлены также в отношении переноски и передвижения тяжестей. Эти нормы дифференцированы по возрасту и полу, что представляется физиологически обоснованным. Вместе с тем на практике их соблюдение в малом и среднем бизнесе нередко остаётся декларативным ввиду отсутствия систематического контроля.

Законодательством установлена сокращённая продолжительность рабочего времени для несовершеннолетних работников. Согласно ст. 92 ТК РФ, для работников в возрасте до шестнадцати лет она составляет не более 24 часов в неделю, для работников от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю. Если несовершеннолетний совмещает работу с получением образования, нормы рабочего времени сокращаются вдвое, соответственно до 12 и 17,5 часов в неделю в течение учебного года.

Данные ограничения влекут важное практическое следствие: в силу ст. 271 ТК РФ при повременной оплате труда заработная плата несовершеннолетнего выплачивается с учётом сокращённой продолжительности работы, то есть пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Однако работодатель вправе устанавливать доплаты до уровня оплаты работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы. На практике такие доплаты встречаются редко, что ставит несовершеннолетних работников в заведомо невыгодное финансовое положение по сравнению со взрослыми коллегами.

Несовершеннолетним работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ). Принципиально важно, что данный отпуск предоставляется в удобное для работника время и не может быть перенесён на следующий год, заменён денежной компенсацией, а также не допускается отзыв несовершеннолетнего из отпуска. Таким образом, законодатель применяет для данной категории работников абсолютно-императивное регулирование в части права на отдых, что следует признать оправданным.

Продолжительность ежедневной работы (смены) для несовершеннолетних установлена ст. 94 ТК РФ: для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет – не более 5 часов, от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 7 часов. При совмещении с обучением нормы сокращаются до 2,5 и 4 часов соответственно. Нарушение данных лимитов является самостоятельным основанием для привлечения работодателя к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ [5].

Статья 266 ТК РФ устанавливает обязательность предварительного медицинского осмотра при трудоустройстве лиц, не достигших восемнадцатилетнего возраста, а также ежегодных медицинских осмотров до достижения ими этого возраста. Расходы на проведение осмотров несёт работодатель.

Обязательный медицинский осмотр выполняет двойную функцию: во-первых, предупредительную – позволяет выявить противопоказания к определённым видам работ до начала трудовой деятельности; во-вторых, мониторинговую – даёт возможность отслеживать динамику состояния здоровья подростка в период работы. К сожалению, на практике данное требование нередко воспринимается работодателями как формальность, а качество проводимых осмотров в коммерческих медицинских организациях существенно варьируется.

Следует также указать, что действующее законодательство не предусматривает последствий для работодателя, допустившего к работе несовершеннолетнего без медицинского осмотра, в виде признания трудового договора недействительным. В соответствии с общей доктриной трудового права, несоблюдение данного требования влечёт лишь административную ответственность работодателя, но не затрагивает юридическую силу заключённого договора. Данный подход представляется верным, поскольку защищает права работника, а не лишает его заработка вследствие нарушения, допущенного другой стороной.

Прекращение трудовых отношений с несовершеннолетним работником подчинено общим правилам ТК РФ, однако дополнено существенным ограничением: расторжение трудового договора с работником в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуального предпринимателя) допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК РФ).

Процедура получения такого согласия на практике порождает ряд вопросов. Во-первых, закон не устанавливает срока, в течение которого названные органы обязаны рассмотреть обращение работодателя. Во-вторых, не определён правовой статус отказа в даче согласия: является ли он

безусловным препятствием для увольнения или работодатель вправе оспорить его в судебном порядке. В судебной практике сложилась позиция, согласно которой отсутствие согласия указанных органов само по себе является основанием для признания увольнения незаконным, однако эта позиция не закреплена в законе прямо.

С.А. Шаронов и А.Я. Рыженков полагают, что данный механизм согласования, при всей своей внешней защитной функции, создаёт риск злоупотреблений со стороны недобросовестных несовершеннолетних работников, которые осознают сложность своего увольнения [6]. Соглашаясь с постановкой проблемы, следует, однако, указать, что приоритет в данной коллизии должен оставаться за защитой более слабой стороны, самого несовершеннолетнего, а не за удобством работодателя.

Отдельную проблему составляет ситуация, когда работодатель допускает нарушения в отношении несовершеннолетнего, и последний расторгает договор по ст. 80 ТК РФ или по ст. 83 ТК РФ. Законодательство не предусматривает для таких случаев специальных дополнительных компенсаций несовершеннолетнему сверх общего объёма гарантий, что может рассматриваться как пробел в правовом регулировании.

Законодательство предусматривает для несовершеннолетних возможность заключения ученического договора (гл. 32 ТК РФ). Ученический договор на профессиональное обучение или переобучение непосредственно у работодателя является дополнительным к трудовому и регулирует отношения по профессиональной подготовке. В период ученичества ученику выплачивается стипендия, размер которой определяется договором, но не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Ученический договор с несовершеннолетним имеет двойное значение: он создаёт дополнительный механизм экономической поддержки подростка и одновременно формирует почву для его последующего трудоустройства. Вместе с тем на практике ученические договоры с несовершеннолетними заключаются редко, что объясняется как правовой неграмотностью потенциальных участников отношений, так и уклонением работодателей от дополнительных финансовых и организационных обязательств.

Р.А. Курбанов отмечает, что система правовых гарантий для несовершеннолетних работников складывалась в советский период под влиянием идеологических и производственных факторов и в ряде аспектов нуждается в переосмыслении применительно к рыночным условиям [7]. С этим суждением можно согласиться лишь отчасти: сами охранительные гарантии остаются актуальными, однако процедурные механизмы их реализации действительно требуют модернизации.

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства в части, касающейся несовершеннолетних работников, осуществляется несколькими органами. Роструд и его территориальные органы – государственные инспекции труда, являются основными субъектами надзора в сфере трудового права. Прокуратура осуществляет общий надзор за законностью, а комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав координируют межведомственное взаимодействие по вопросам защиты прав подростков.

Федеральный закон «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних» [8] закрепляет полномочия комиссий по делам несовершеннолетних в части контроля за условиями труда, обучения и воспитания лиц данной категории. Однако координация между Рострудом и комиссиями по делам несовершеннолетних на практике нередко носит формальный характер: проверки проводятся отдельно, информация не всегда обменивается оперативно, что снижает эффективность надзора.

Исследователи юристы указывают на системный характер нарушений трудовых прав несовершеннолетних в секторах, ориентированных на неформальную занятость (торговля, сфера услуг, сезонные сельскохозяйственные работы), и на недостаточность санкций за их совершение. Действительно, штрафные санкции, предусмотренные ст. 5.27 КоАП РФ, с учётом уровня правоприменения не создают достаточного превентивного эффекта для работодателей, систематически нарушающих права несовершеннолетних [9].

Проведённый анализ позволяет сформулировать следующие выводы. Действующее российское трудовое законодательство содержит достаточно разветвлённую систему гарантий для несовершеннолетних работников, соответствующую в целом международным стандартам. Вместе с тем ряд норм нуждается в уточнении. В частности, представляется целесообразным: установить в ТК РФ конкретный срок рассмотрения запроса работодателя о согласии на увольнение несовершеннолетнего (например, 10 рабочих дней); закрепить последствия немотивированного отказа в такой согласии; актуализировать перечень запрещённых видов работ с учётом появления новых профессий и форм занятости (прежде всего дистанционной).

Кроме того, правоприменительная практика обнаруживает устойчивую проблему несоответствия формальной системы гарантий реальному положению несовершеннолетних в трудовых отношениях. Решение этой проблемы требует не только законодательных, но и организационных мер: усиления межведомственного взаимодействия надзорных органов, повышения правовой грамотности работодателей и самих несовершеннолетних, а также их родителей.

Наконец, необходимо отметить, что охранительная направленность законодательства о труде несовершеннолетних не должна превращаться в избыточный патернализм, ограничивающий реальные возможности подростков для трудовой самореализации.

Библиографический список

1. Федеральная служба государственной статистики. Труд и занятость в России: статистический сборник. 2023. URL: <https://youthlib.mirea.ru/ru/resource/6228>
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2025, с изм. от 06.02.2026) // КонсультантПлюс.
3. Аверьянова М. И. Трудоспособность и трудосубъектность несовершеннолетних работников // Трудовое право в России и за рубежом. – 2024. – № 3.
4. Постановление Правительства РФ от 25 февр. 2000 г. № 163 «Об утверждении перечня тяжёлых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет» (ред. от 20.06.2011) // КонсультантПлюс.
5. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ (ред. от 04.08.2023) // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1).
6. Шаронов С. А., Рыженков А. Я. Трудовое право России : учебник для вузов / под общ. ред. С. А. Шаронова. 8-е изд., перераб. и доп. М. : Юрайт, 2025.
7. Курбанов Р. А. (отв. ред.). Трудовое право : учебник для среднего профессионального образования. 4-е изд., перераб. и доп. М. : Юрайт, 2024.
8. Федеральный закон от 24 июня 1999 г. № 120-ФЗ «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних» (ред. от 29.12.2022) // СЗ РФ. 1999. № 26.
9. Хазиев, А. Н. Системные пробелы в правовом регулировании труда несовершеннолетних в Российской Федерации // IntJournal. 2025.