

Секция «Юриспруденция»

Правовое регулирование рабочего времени несовершеннолетних работников.

Чаусова Юлия Дмитриевна

Студент

Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Юридический факультет, Москва, Россия

E-mail: chausova-julia@yandex.ru

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается законодателем в целях охраны труда работников, которые в силу возраста, состояния здоровья либо занятости в неблагоприятных условиях труда нуждаются в повышенной социальной защите. Как указал Конституционный суд, установление сокращенной продолжительности рабочего времени для отдельных категорий работников, определенных законодателем на основе объективных критериев, *выступает в качестве гарантии* обеспечения их права на справедливые условия труда и на отдых.[1]

Размер оплаты труда в условиях сокращенной продолжительности рабочего времени по общему правилу не должен отличаться от размера оплаты труда работников, работающих в течение нормального рабочего времени, что нашло закрепление и в международных правовых актах.[2] В этом проявляется гарантийная функция сокращенного рабочего времени – труд работника, для которого установлено сокращенное рабочее время, оплачивается в том же размере, что и труд работника, работающего в течение нормального рабочего времени. Установление сокращенной продолжительности рабочего времени позволяет в некоторой мере выравнивать права менее защищенных категорий работников. Однако труд несовершеннолетних работников, которым ст. 92 ТК РФ предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени, оплачивается пропорционально отработанному времени.

В соответствии с ч. 1 ст. 271 ТК РФ при повременной оплате труда заработная плата несовершеннолетним работникам выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы, а труд на сдельных работах оплачивается по установленным сдельным расценкам.

Такое положение существовало не всегда. Согласно ст. 180 КЗоТ РСФСР несовершеннолетним работникам сохранялась заработная плата в том же размере, что и работникам, выполняющим работу по аналогичной трудовой функции при полной занятости, т.е. при полной продолжительности ежедневной работы. Тем работникам в возрасте до 18 лет, которые были допущены к сдельным работам, труд оплачивался по сдельным расценкам с доплатой по тарифной ставке за время, на которое продолжительность их ежедневной работы была сокращена по сравнению с работой взрослых.

Анализ положений ТК РФ позволяет утверждать, что к несовершеннолетним работникам сокращенное рабочее время в прежнем его понимании уже не применяется, и, что оплата труда несовершеннолетних производится по правилам, предусмотренным для неполного, а не для сокращенного рабочего времени (ст. 93 ТК РФ).[3] При этом продолжительность рабочего времени работника, не достигшего 18 лет устанавливается в обязательном порядке. Кроме того, в сравнении с другими работниками, работающими в условиях сокращенного рабочего времени: инвалидами, работниками, занятыми во

вредных и опасных условиях труда, несовершеннолетние работники оказываются в дискриминационном положении, получая меньшую оплату за труд равной ценности. Они лишаются правовых гарантий, предусмотренных законом для работников, работающих в условиях сокращенного рабочего времени.

Существующее положение представляется дискриминационным, поскольку согласно ч. 2 ст. 3 ТК РФ никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника, в частности, возраста. Кроме того, ч. 2 ст. 132 ТК РФ как специальная норма, регулирующая оплату труда, запрещает любую дискриминацию при установлении оплаты труда. Подобная позиция отмечается в науке трудового права.[4]

Необходимо отметить, что предусмотрена возможность работодателя за счет собственных средств производить несовершеннолетним сотрудникам доплаты: при повременной оплате труда - до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы, а при сдельной оплате труда - до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность ежедневной работы. Доплаты к заработной плате несовершеннолетнего работника, если они имеют место, закрепляются в трудовом договоре, заключаемом с работником. Они могут быть также установлены коллективными договорами и соглашениями. Однако такие доплаты нельзя отнести к категории правовых гарантий, поскольку они предоставляются исключительно по усмотрению и желанию работодателя.

В целях реального обеспечения права работников моложе 18 лет на сокращенное рабочее время, необходимо пересмотреть дискриминационное положение, закрепленное в ст. 271 ТК РФ, предусматривающее оплату труда несовершеннолетним по правилам неполного рабочего времени.

Представляется целесообразным закрепить в ст. 271 ТК РФ положения из ст. 180 КЗоТ: «Заработная плата несовершеннолетним работникам при сокращенной продолжительности ежедневной работы выплачивается в таком же размере, как работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы. Труд несовершеннолетних, 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».

Литература

1. См.: Определение Конституционного Суда РФ от 03.02.2010 N 149-О-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы открытого акционерного общества "Котово-Межрайгаз" на нарушение конституционных прав и свобод пунктом 1.3 Постановления Верховного Совета РСФСР "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе" // СПС «Консультант Плюс». Текст официально опубликован не был.
2. Ст. 1 Конвенции МОТ N 47 О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю от 22.06.1935г; п. 4 Рекомендации МОТ N 116 «О сокращении продолжительности рабочего времени» от 26.06. 1962 г.

3. См.: Яворчук Н. Особенности регулирования труда несовершеннолетних // Кад-
ровик. Трудовое право для кадровика. 2011. N 6. С. 22 - 27
4. См.: Шептулина Н.Н. Роль законодательства о рабочем времени в обеспечении
охраны здоровья работников // Трудовое право. 2005. N 4, 5