

Работа несовершеннолетних в дистанционном формате: правовой анализ

Литвак София Глебовна

*Приамурский государственный университет имени Шолом-Алейхема
Студент*

Аннотация

В статье изучено законодательство Российской Федерации по вопросу дистанционного труда лиц, не достигших восемнадцать лет. Рассмотрено общие условия осуществления трудовых функций несовершеннолетними, а также особенности их работы в дистанционном формате. Выявлены пробелы в законодательстве нашего государства и предложены изменения.

Ключевые слова: несовершеннолетние, дистанционная работа, проблема, Трудовой кодекс.

Work of minors in a remote format: legal analysis

Litvak Sofiia Glebovna

*Sholom-Aleichem Priamursky State University
Student*

Abstract

The article examines the legislation of the Russian Federation on the issue of remote labor of persons under the age of eighteen. The general conditions for the exercise of labor functions by minors, as well as the features of their work in a remote format, are considered. Gaps in the legislation of our state have been identified and changes have been proposed.

Keywords: minors, remote work, problem, labor code.

Актуальность исследования. Хотя дистанционный труд и используется в Российской Федерации, однако данная форма занятости является ещё относительно молодой для страны, так как на законодательном уровне введена глава 49.1. ТК РФ «Особенности регулирования труда дистанционных работников» только в 2013 году и еще требует определенных доработок трудового законодательства, поэтому тема остается актуальной для дальнейшего ее изучения. Внедрение дистанционной деятельности в трудовые правоотношения имеет потенциал в дальнейшем развитии, потому что такая форма занятости населения имеет ряд преимуществ, которые облегчают некоторые аспекты трудовой деятельности (например, возможность гражданину РФ работать за границей без переезда из России). Подобные перспективы дистанционного труда привлекательны для лиц младше 18 лет, желая зарабатывать, они не избегают такого формата.

Цель исследования - обозначить общие условия работы несовершеннолетних, выявить проблемы организации дистанционного труда несовершеннолетних работников, сформулировать пути решения проблем в сфере организации дистанционной трудовой деятельности несовершеннолетних.

О. В. Бузыкина в своей работе делает вывод о необходимости совершенствования законодательства, а также запрета на вступление в дистанционные трудовые правоотношения несовершеннолетних в связи с тем, что это наиболее незащищённая часть общества [2]. В статье Г. П. Верещагиной, А. В. Демировой анализируются особенности дистанционной работы, делаются выводы о возможности применения этих норм к труду несовершеннолетних работников с учетом специфики последних [3]. В статье А. Б. Жеруковой, З. Х. Бейтугановой, А. А. Шериевой рассматривается актуальный в свете последних, произошедших в период, начиная с 2020 года (объявления пандемии) изменений вопрос, касающийся регулирования труда дистанционных работников и тех проблем, с которыми они сталкиваются [4].

С согласия одного из родителей (опекуна) и органа опеки 14-летний подросток может быть нанят для выполнения легкой работы при условии, что:

- работа выполняется в свободное время;
- работа не наносит ущерба освоению учебной программы;
- работа не наносит вреда здоровью.

В то же время следует помнить, что если один из родителей возражает против заключения трудового договора с ребенком в возрасте до 15 лет, то будет учтено мнение самого несовершеннолетнего и органа опеки.

Если подростку исполнилось 15 лет, трудовой договор может быть заключен в одном из следующих случаев для выполнения легкой работы, вредной для здоровья:

- получить общее образование (окончание учебного заведения);
- в свободное от учебы время при получении общего образования;
- во время каникул в период обучения.

Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет регламентированы главой 42 ТК РФ [1].

В соответствии со статьей 265 ТК РФ привлечение к работе лиц моложе 18 лет запрещено:

- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- работа под землёй;
- работа, которая может нанести вред здоровью несовершеннолетнего;
- на работе, которая может нанести ущерб нравственному развитию (азартные игры, работа в кабаре и ночных клубах, производство, транспортировка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, токсичными препаратами).

Запрещается переноска и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы и привлекать несовершеннолетних к работе:

- на неполный рабочий день;
- к работе, которая может нанести вред здоровью и нравственному развитию;
- к работе, связанной с: выездом в служебную командировку, привлечением в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, к сверхурочной работе;
- деятельность в религиозных организациях;
- работы вахтовым методом;
- деятельность, связанная с управлением и движением транспортных средств.

Согласно статье 244 ТК РФ, письменные договоры о полной личной или коллективной (бригадной) материальной ответственности не могут быть заключены с работниками младше 18 лет [1].

Однако, трудовым законодательство не регламентируется возраст работника, по достижении которого он может работать в области дистанционного труда, законодатель не дает разъяснения по поводу дистанционного труда несовершеннолетних, это может привести к тому, что трудовые права несовершеннолетних дистанционных работников будут нарушаться работодателями [5].

По общему правилу, в соответствии со статьей 63 Трудового кодекса РФ трудовой договор может быть заключен с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет. В главе 49.1 ТК РФ вообще не содержится никаких указаний на возраст дистанционного работника, нет ссылок на ст. 63 ТК РФ [1].

В силу того, что законодатель не указал возраст, по достижении которого можно трудиться дистанционно, то возникают проблемы по обеспечению труда, если дистанционным работником является несовершеннолетний.

Так как труд несовершеннолетних является особым объектом правового регулирования, то пробелы в законодательстве могут привести к нарушениям прав на труд. Законодательство не ориентировано на дистанционный труд несовершеннолетних, но в современном мире именно подростки более заинтересованы в получении заработка в свободное время, используя технические средства для дистанционного труда [3].

Также проблема возраста дистанционного работника связана с тем, что несовершеннолетний работник по законодательству не должен отработать такое же количество часов, как совершеннолетний работник, работодатель должен контролировать труд несовершеннолетнего работника, но в отношении дистанционного труда законодатель не делает никаких ограничений.

Отсутствие положений о дистанционном труде несовершеннолетних в первую очередь негативно сказывается на работнике, ведь если законом не предусмотрено, то в случае нарушения права на труд несовершеннолетнего, несовершеннолетний работник будет потенциально незащищенной стороной трудовых правоотношений [4].

Решение проблемы о возрасте, по достижению которого возможно заключение трудового договора о дистанционной деятельности, будет заключаться в том, что необходимо внести в Трудовой кодекс положения о том, что с лицами, достигшими возраста восемнадцати лет, возможно заключение трудового договора о дистанционной трудовой деятельности.

Возможен и другой вариант решения этой проблемы. Можно внести в Трудовой кодекс РФ новую главу 49.2 «Особенности регулирования труда несовершеннолетних дистанционных работников». В этом случае можно оставить возраст прежний, то есть по достижению лицом возраста шестнадцати лет возможно заключение трудового договора о дистанционной деятельности.

В отношении труда несовершеннолетних в новой главе Трудового кодекса РФ можно использовать уже принятые статьи кодекса, например, статью 92 ТК РФ, которая содержит положения о сокращенной продолжительности рабочего времени [1].

Для введения новой статьи нужно на законодательном уровне разработать положения об организации труда несовершеннолетних дистанционных работников, о режиме работы, это не должен выполнять сам несовершеннолетний. Также необходимо разработать положения о контроле за деятельностью несовершеннолетнего дистанционного работника, об охране и безопасности труда несовершеннолетнего работника. Это можно осуществить также через установку определенных технических программ, предоставляющим доступ работодателю ко всем материалам и техническим средствам несовершеннолетнего работника, для осуществления координации деятельности и контроля за этой деятельностью, чтобы предотвратить наступление негативных последствий для несовершеннолетнего работника [2].

Таким образом, как показывает судебная практика судов Российской Федерации в нашем государстве после введения главы 49.1 Трудового кодекса РФ из-за несовершенства законодательства возникают трудовые споры между работодателем и дистанционным работником по поводу организации дистанционного труда, по поводу различных компенсаций дистанционным работникам и иным вопросам, касающимся именно дистанционного труда. Пробелы в законодательстве делают дистанционный труд менее привлекательным в силу того, что работник не уверен, что будет в значительной мере защищен государством от произвола со стороны работодателя, так как некоторые нормы главы 49.1 ТК РФ не дают полного объяснения в той или иной ситуации. В некотором роде из-за пробелов в трудовом законодательстве дистанционный работник подвергается дискриминации, неравенству прав по сравнению с обычным работником, а несовершеннолетний дистанционный работник находится в ещё более уязвимом положении.

Библиографический список

1. Трудовой кодекс Российской Федерации: офиц. текст ФЗ № 197-ФЗ от 30.12.2001 г. – СПС КонсультантПлюс.
2. Бузыкина О. В. Правовое регулирование труда несовершеннолетних в трудовом законодательстве России в контексте правового прогресса / О. В. Бузыкина // Правовое регулирование и научно-технический прогресс. 2021. С. 61-69.
3. Верещагина Г. П., Демирова А. В. Проблемы правового регулирования дистанционного труда в Российской Федерации // Современные проблемы отраслевого правоприменения. 2021. С. 9 – 12.
4. Жерукова А. Б. и др. Дистанционный труд: проблемы правового регулирования и перспективы развития // Вопросы российского и международного права. 2022. Т. 12. № 4 А. С. 215 – 221.
5. Потапов Д. В., Погосян Д. К. Особенности регулирования труда дистанционных работников // Экономика, управление, право и общество. 2022. С. 167 – 169.