

УДК 349.2

*А. В. Костюкова,
курсант 2-го курса факультета милиции
Могилевского института МВД
Научный руководитель: М. В. Новицкая,
старший научный сотрудник отдела организации
научной, международной и издательской деятельности
Могилевского института МВД*

ТРУДОВАЯ ПРАВОСУБЪЕКТНОСТЬ КАК ОДИН ИЗ ОСНОВНЫХ ЭЛЕМЕНТОВ ПРАВОВОГО СТАТУСА РАБОТНИКА

Работником является «физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с нанимателем на основании заключенного трудового договора» [1, ст. 1]. Основной характеристикой, раскрывающей положение работника как субъекта трудового правоотношения посредством закрепления за ним гарантий, прав, обязанностей и ответственности за их невыполнение, является его правовой статус.

В рамках данной статьи рассмотрим трудовую правосубъектность как основной элемент правового статуса работника. Отсутствие правосубъектности исключает возможность лица участвовать в трудовых правоотношениях. В. В. Федин отмечает: «Трудовая правосубъектность — это предусмотренная нормами права способность лица иметь и лично осуществлять трудовые права и обязанности, а также нести трудовую ответственность. Трудовая правоспособность, дееспособность и деликтоспособность составляют единое целое, являются нераздельными» [2, с. 19].

В учебной литературе по трудовому праву выделяется два основных критерия трудовой правосубъектности: возрастной и волевой [3, с. 69].

Согласно ч. 1 ст. 21 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК), гражданин приобретает трудовую правосубъектность в полном объеме по достижении возраста 16 лет. Рассмотрим случаи снижения и повышения данного возраста [1].

Общеустановленный возраст трудоспособности может быть снижен до 14 лет при условии, что имеется письменное согласие одного из родителей на заключение с данным лицом трудового договора. При этом законодательно установлен ряд ограничений, направленных на защиту прав несовершеннолетнего: труд должен быть легким, не причинять вред здоровью и не мешать процессу обучения. Прием на работу лица, не достигшего 14-летнего возраста, не

допускается и, согласно п. 4 ст. 22 ТК, является одним из оснований признания договора недействительным.

На практике нередко встречаются случаи применения труда лиц, не достигших 14-летнего возраста, в организациях кинематографии, театральных, концертных организациях и цирках, что остается вне рамок трудового законодательства. Полагаем, что такие отношения оформляются посредством заключения гражданско-правовых договоров, что, как следствие, ведет к ущемлению прав и интересов указанных лиц (не предоставляются трудовой отпуск, социальные отпуска, не оплачиваются больничные и др.). Для разрешения данного пробела в белорусском законодательстве представляется интересным изучение опыта Российской Федерации.

В рамках трудового законодательства Российской Федерации установлено, что заключение трудового договора с лицом, не достигшим 14-летнего возраста, возможно при одновременном выполнении следующих условий: 1) наличие согласия одного из родителей (опекуна); 2) наличие разрешения органа опеки и попечительства; 3) предмет договора — участие в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений организациями кинематографии, театрами, театральными и концертными организациями, цирками; 4) отсутствие ущерба здоровью и нравственному развитию ребенка [4, ч. 5 ст. 63].

В связи с унификацией белорусского и российского законодательства, а также для создания системы дополнительных гарантий лицам, не достигшим 14-летнего возраста и осуществляющим трудовую деятельность в медиасфере, целесообразно включить аналогичные положения в ТК Республики Беларусь.

Отметим, что в случае, если характер выполняемой работы или условия, в которых она выполняется, могут нанести ущерб здоровью, безопасности или нравственности подростка, общеустановленный возраст трудоспособности может быть повышен до 18 лет. Так, согласно нормам законодательства Республики Беларусь, не допускается прием на работу лиц, не достигших 18-летнего возраста, в качестве госслужащих, совместителей, работающих на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных и горных работах и т. д.

Волевой критерий трудовой правосубъектности предполагает состояние волевой способности субъекта к труду, что означает невозможность выступать в качестве работника лица, признанного в судебном порядке недееспособным вследствие душевной болезни или слабоумия.

В отличие от норм российского трудового законодательства, которое сохранило «традицию дифференцированного подхода к возрастному критерию трудовой правосубъектности и игнорированию волевого критерия и критерия

физического состояния лица» [5, с. 773], в ТК волевой критерий введен в качестве условия трудовой правосубъектности. Так, на основании п. 3 ст. 22 ТК трудовой договор, заключенный с гражданином, признанным недееспособным, признается недействительным.

Таким образом, трудовая правосубъектность как способность быть субъектом трудового правоотношения является неотъемлемым элементом правового статуса работника. Возникновение трудовой правосубъектности определяется возрастным и волевым критериями. Существующие в трудовом законодательстве ограничения по субъектному составу трудовых договоров обусловлены социальной направленностью белорусского законодательства и обеспечением защиты лиц, с которыми заключаются трудовые договоры, в первую очередь с несовершеннолетними. Активное участие детей в медиа-проектах актуализирует проблему оформления с ними трудовых правоотношений.

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 03.04.2024 г. Доступ из информ.-поисковой системы «ЭТАЛОН». [Вернуться к статье](#)

2. Федин В. В. Юридический статус работника как субъекта трудового права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Моск. гос. юрид. акад. М., 2003. 26 с. [Вернуться к статье](#)

3. Тарасевич Н. И. Трудовое право : учеб. пособие. Минск : Высш. шк., 2014. 382 с. [Вернуться к статье](#)

4. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобр. Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. Федер. закона от 06.04.2024 г. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [Вернуться к статье](#)

5. Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права : учеб. : в 2 т. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Статут, 2009. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. 879 с. [Вернуться к статье](#)