

*Уткин Дмитрий Сергеевич*

студент

*Литвин Владимир Валерьевич*

студент

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный  
университет им. И.Т. Трубилина»  
г. Краснодар, Краснодарский край

DOI 10.31483/r-106742

## **К ВОПРОСУ ОБ ОКАЗАНИИ БЕСПЛАТНОЙ ЮРИДИЧЕСКОЙ КОНСУЛЬТАЦИИ РАБОТОДАТЕЛЯМ, ЗАКЛЮЧИВШИМ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР С НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИМИ ЛИЦАМИ**

*Аннотация:* в статье рассмотрен вопрос о дополнении статьи 20 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. №324-ФЗ «О бесплатной юридической помощи в Российской Федерации» пунктом, регламентирующим оказание бесплатной юридической помощи работодателям, вступающим в трудовые правоотношения с лицами, не достигшими 18 лет. Проводится анализ действующего российского законодательства в сфере труда на основе рассмотрения правовых положений Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ, особенностей трудовых правоотношений между работодателем и несовершеннолетними лицами в российском государстве. На основании этого подчеркивается влияние многочисленности льгот для указанной категории работников, а также их связь с появлением у работодателей большего числа обязанностей, на снижение желания работодателей вступать в трудовые отношения с несовершеннолетними лицами, а также выявляются причины необходимости указанных нововведений. Предлагается вариант изменения российского законодательства в сфере оказания бесплатной юридической помощи в целях улучшения условий реализации прав как работодателей, так и несовершеннолетних работников.

**Ключевые слова:** бесплатная юридическая помощь, трудовые правоотношения, несовершеннолетние лица, работники, работодатели.

Права на труд обладают особой социально-экономической важностью для российского государства, поскольку их реализация субъектами трудового права напрямую влияет на благосостояние народа. В связи с этим законотворческая деятельность должна быть направлена на постоянное улучшение правового регулирования в сфере труда. При этом необходимо уделить особое внимание отдельной категории работников, выделяемой российским трудовым законодательством – несовершеннолетние лица, вступающие в трудовые правоотношения. В соответствии со статьей 37 Конституции Российской Федерации [1] у несовершеннолетних лиц есть право распоряжаться своими способностями к труду. Однако при реализации данных прав возникают проблемы с трудоустройством, связанные с нежеланием работодателей заключать трудовой договор с несовершеннолетними лицами. В настоящее время лица, не достигшие 18 лет так же активно, как и взрослые стремятся к финансовой независимости, поскольку это является одной из составных частей их индивидуализации, становления как личности и получения определенной степени свободы. Обретение финансовой независимости и является их целью при вступлении в трудовые правоотношения. Стоит отметить, что рассматриваются все возраста (как предполагающие осуществление прав несовершеннолетнего лица самостоятельно, так и законными представителями), однако особое внимание уделяется лицам, достигшим 14 лет, поскольку в большинстве случаев именно в данном возрасте подростки начинают задумываться о какой-либо финансовой свободе.

Вследствие этого несовершеннолетние лица все больше и больше оказывают желание работать, в связи с чем, российский законодатель, стараясь обеспечить для них наиболее комфортные условия, предоставляет им различные льготы в рабочих условиях и отделяет их трудовые правоотношения от обычных, относя несовершеннолетних к особой категории работников. Данный факт подтверждается главой 42 «Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет» Трудового кодекса Российской Федерации [2], в которой содержится определенный ряд правовых норм, регламентирующих особую реализацию права на труд несовершеннолетними лицами.

Особенное правовое положение данной категории работников проявляется в перечне определенных работ, к которым нельзя допускать несовершеннолетних лиц, особенностях положений об ежегодном основном отпуске, оплате труда, выработке, служебной командировке, заключении и расторжении трудового договора и многих других вопросах, возникающих при реализации несовершеннолетними их трудовых прав. Вследствие этого у работодателя появляется гораздо больше обязанностей в трудовых правоотношениях с лицом, если оно является несовершеннолетним. К примеру, можно привести такую обязанность в сфере охраны здоровья несовершеннолетних лиц в соответствии с российским трудовым законодательством, как направление на медицинский осмотр, оплата которого ложится на работодателя. Стоит уточнить, что они проводятся при приеме на работу, а также в ежегодном порядке. Естественно, данные обязанности доставляют работодателю неудобства, несмотря на то что для несовершеннолетних это является важным, в соответствии с чем желание у работодателей вступить в трудовые правоотношения с данной категорией лиц, значительно снижается.

Снижение желания работодателя вступить с лицом, не достигшем восемнадцатилетнего возраста, в трудовые правоотношения, создает проблемы для самих несовершеннолетних работников, поскольку поиск работы для них значительно усложняется. Работодатель может как просто отказать несовершеннолетнему в приеме на работу, так и отдать предпочтение другому кандидату, который является совершеннолетним, чтобы не обременять себя дополнительными обязанностями, которые устанавливает действующее трудовое законодательство. Оказание бесплатной юридической помощи работодателям в вопросах, связанных с трудовыми правоотношениями с несовершеннолетними, позволит получить им информацию о том, как наиболее правильно реализовать свои права и обязанности без вреда для работников, не достигших восемнадцати лет. Проблема заключается не только в осуществлении данных обязанностей, но и в тяжести процесса изучения правового регулирования труда несовершеннолетних лиц, которое сопутствует тому, что закон может быть нарушен работодателем в

силу элементарного незнания содержания нормативно-правовых актов, в которых достаточно трудно разобраться. Обращение за платной юридической помощью в определенных случаях для работодателей является не самым лучшим вариантом, например, если это организация, которая ведет свою деятельность не большой период времени и не может позволить себе дополнительные траты, что является также дополнительной причиной для работодателя, чтобы не заключать трудовой договор с рассматриваемой категорией работников. Данное нововведение положительно скажется на работе судов общей юрисдикции, поскольку сократится количество неопытных работодателей, у которых не было возможности обратиться за платной юридической помощью, например, как отмечает Е.А. Гринь в своей научной работе [3], в рамках судебной защиты, органами, обеспечивающими восстановление нарушенного или оспоренного права, являются суды общей юрисдикции с учетом подсудности спорных отношений. Они рассматривают достаточно много споров, а сокращение количества дел, связанных с трудовыми правоотношениями между работодателями и несовершеннолетними, позволит повысить эффективность их работы.

В связи с этим предлагается предоставить работодателю право на получение бесплатной юридической квалифицированной помощи в целях улучшения его правового положения в трудовых правоотношениях с несовершеннолетними лицами. Многие работодатели неграмотны в данном вопросе, что может привести к проблемам в трудовых правоотношениях не только для работодателей, но и для самих несовершеннолетних работников по приведенным выше причинам. Хочется особо выделить нежелание работодателей принимать на работу несовершеннолетних лиц, поскольку у них появляются дополнительные обязанности, в связи с чем возможность трудоустройства данной категории работников значительно падает, что, конечно же, в свою очередь оказывает на них негативное влияние. По этой причине является целесообразным дополнить статью 20 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. №324-ФЗ «О бесплатной юридической помощи в Российской Федерации» [4] пунктом об оказании бесплатной юридической помощи работодателям в вопросах, связанных с трудовыми правоотношениями с

лицами, не достигшими восемнадцати лет. Данное нововведение поспособствует улучшению возникшей ситуации, поскольку страх и нежелание работодателей принимать на работу несовершеннолетних лет снизится, вследствие чего у рассматриваемой категории работников появится больше возможностей для трудоустройства, а также больше вариантов, из которых они смогут выбрать наиболее подходящий для себя.

### *Список литературы*

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 №6-ФКЗ, от 30.12.2008 №7-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. – 26.01.2009. – №4. – Ст. 445.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 19.12.2022, с изм. от 11.04.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2023) // Российская газета. – 31.12.2001. – №256.
3. Гринь Е.А. Способы защиты прав при изъятии земельного участка для государственных и муниципальных нужд / Е.А. Гринь // Современная научная мысль. – 2015. – №5. – С. 138–145.
4. О бесплатной юридической помощи в Российской Федерации: Федеральный закон от 21.11.2011 №324-ФЗ // СПС «Консультант плюс».