Международный университет социальных наук «LEX»

Юридический факультет

Кафедра трудового права

Эско-Алексей Янтунен

**2 курс**

**Положение несовершеннолетних в трудовом праве**

**Курсовая работа по трудовому праву**

руководитель: доцент С. Козлова

ТАЛЛИНН

1998

**Содержание**

1. **Введение** …………………………………………………………………………стр. 3
2. **Труд - его понятие и значение** …………………………………………….стр. 4
3. **Трудовое право — понятие** ………………………………………………….стр. 4
4. **Субъекты – все физические и юридические лица** …………………..стр. 5

## 4.1 Трудовой договор …………………………………………………………………….. .стр. 5

4.2 Стороны (субъекты) трудового договора …………………………………………..стр. 6

5**. Понятие «несовершеннолетний»** …………………………………………стр. 7

6**. Особенности заключения ТД с несовершеннолетним** …………….стр. 9

6.1 Документы, которые необходимы для заключения трудово­го договора …….стр.10

###### 6.2 Работы, на которых запрещается применение труда несовершеннолетних .стр.11

6.3 Относительно испытательного срока ………………………………………………стр.11

6.4 Недопустимость работы по совместительству …………………………………. стр.11

###### 6.5 Недопустимость перемещения несовершеннолетнего

###### в пространстве по рабочим обязанностям ………………………..стр.12

7. **Привилегии: режим работы, отпуск, условия труда** ……………….стр.12

8. **Расторжение трудового договора** ………………………………………стр.14

8.1 Расторжение трудового договора с несовершенно­летним

по требованию третьих лиц ……………………………..стр. 16

8.2 Признание трудового договора не действительным ……………………………стр. 16

**9. Заключение** …………………………………………………………………….стр.19

**10. Приложения** ……………………………………………………………………стр.20

**11. Список литературы** …………………………………………………………..стр.23

**Введение**

Основным законом, Конституцией, как в Эстонской Республике [[1]](#footnote-1), так и в прочих государствах, от имени народа, среди других важнейших положений (государственном устройстве, правительстве и т. д.) провозглашаются основные права, свободы и обязанности граждан. Среди других прав гражданина, есть право [[2]](#footnote-2) свободно выбрать себе род занятий, профессию и место работы. Никто против воли гражданина не может принудить его работать или служить, за исключением службы в Силах обороны или альтернативной ей службы, работы по пресечению распространения инфекционных болезней, в случае стихийных бедствий и катастроф, а также работы, которую на основе закона и в установленном им порядке обязаны выполнять осужденные. Государство осуществляет контроль, за условиями труда…, и организует профессиональное обучение и оказывает помощь в трудоустройстве тем, кто ищет работу.

В связи с изменением общественной формации в бывшем СССР, в этом десятилетии, изменились и отношения между людьми: от принципа — «один за всех и все за одного» (концепция И. Канта), жизнь заставила людей перейти к принципу — «человек, человеку — волк» (концепция Гоббса). Понятие ценности каждого, отдельно взятого человека заменило понятие: «что с данного человека можно «поиметь».

Буржуазное общество основано на частной собственности и эксплуатации человека человеком. Цель капитализма — обогащение эксплуататоров путем присвоения результатов труда работников, путем грабежа других стран и народов. Национальные богатства в капиталистических странах сосредоточены в руках кучки эксплуататоров. Трудящиеся испытывают постоянный гнет — экономический, социальный, национальный. Государственная власть в Эстонии принадлежит людям, которые делают вид, что национально озабочены, но на самом же деле, кроме собственных интересов, их никто и ничто не интересует. Происходит сращивание «представителей народа» [[3]](#footnote-3) с «акулами бизнеса» — представителями финансовой олигархии.

Рядовой гражданин, может защитить себя от произвола властей и работодателей с помощью законов, которые регулируют трудовые правоотношения. Работник, в трудовых отношениях, является более слабой стороной, поэтому, в законодательстве, права и обязанности сторон строго регламентированы. Закон стоит на стороне работника, так как он является стороной более слабой.

**Труд - его понятие и значение**

Труд в жизни каждого человека занимает одно из самых ведущих мест. Этот род деятельности движет прогресс, будучи сам движим научными открытиями и развитием техники и технологий, созидает богатство страны, ее вес на международной арене, а также коллективный труд, который проявляется в единстве целей, благодаря своей направленности на удовлетворение нужд общества в целом, обладает огромной созидающей силой.

Трудиться должен, даже обязан каждый человек. Труд является источником, как его существования, так и многих.

**Трудовое право — понятие**

Трудовое право является частью системы права Эстонии, то есть — отраслью права. В теории права отрасль права определяется как совокупность юридических норм, которая образует самостоятельную часть правовой системы и регулирует сферу качественно однотипных общественных отношений. Исходя из этого определения, трудовое право как часть правовой системы Эстонии, должно регулировать качественно однотипные общественные отношения. Название отрасли права само по себе указывает на трудовые отношения, являющиеся объектом регулирования трудового права. Трудовое право регулирует трудовые отношения, тем самым нормы трудового права распространяются на трудовые отношения, которые складываются между работником и работодателем на основе трудового договора.

Трудовое право сочетает в себе нормы, как частного, так и публичного права, например контроль государства, за законностью возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений, наказания в дисциплинарном порядке, разрешение трудовых споров в комиссии по трудовым спорам и суде.

Трудовое право - это совокупность юридических норм, регулирующая трудовые отношения, возникающие между работником и работодателем на основании трудового договора.

Возникновению трудовых отношений между работником и работодателем, их стабильности и определению условий труда способствуют многие государственные органы и учреждения, например: органы рынка труда, органы надзора и контроля, за охраной труда, а также общества и союзы работников и работодателей. Их отношения с работниками и работодателями также являются предметом трудового права. В сферу трудового права входит и внесудебное разрешение трудовых споров и вытекающие отсюда процессуальные отношения

**Субъекты – все физические и юридические лица**

## Трудовой договор

В ОБЩИХ положениях За кона о Трудовом Договоре[[4]](#footnote-4) написано, что:

«Трудовой договор[[5]](#footnote-5) - это соглашение между работником и работодателем, согласно которому работник обязуется выполнять работу для работодателя, подчиняясь его руководству и контролю, а работодатель обязуется выплачивать работнику вознаграждение за труд и обеспечивать условия труда, предусмотренные соглашением сторон, коллективным договором, законом или административным актом».

отношения между работником и работодателем, связанные с выполнением работы с одной стороны, и созданием условий для этого с другой стороны, и есть объект регулирования трудового права.

Трудовой договор:

1) это двустороннее соглашение, содержащее взаимные права и обязанности:

2) работник обязуется выполнять оговоренную работу (работы) с определенной степенью сложности, т.е. выполнять в течение короткого или длительного времени определенную трудовую функцию. Объектом регулирования трудового договора является процесс труда, но не регулирование результата труда;

3) работник подчиняется руководству и контролю работодателя, т.е. вступает в субординационные отношения;

4) это возмездный договор, по которому работодатель обязан выплачивать работнику вознаграждение за труд, т.е. работник получает заработную плату от работодателя;

5) условия труда определяются соглашением сторон настолько, насколько они не определены законом, административным актом или коллективным договором, или по договоренности сторон устанавливаются более благоприятные условия по сравнению с предусмотренным в вышеперечисленных актах.

Трудовой договор является предпосылкой возникновения трудовых отношений.

Трудовой договор распространяется на всех работников и работодателей, которые заключили трудовой договор.

**Стороны (субъекты) трудового договора**

Субъектами трудового договора являются работник и работодатель[[6]](#footnote-6):

*Работник*

Работником может быть дееспособное или ограниченно дееспособное физическое лицо[[7]](#footnote-7), достигшее 18-летнего возраста. Для некоторых категорий работников закон может устанавливать более высокий возрастной ценз.

В исключительных случаях работником может быть: несовершеннолетний.

*Работодателем может быть:*

1) юридическое лицо[[8]](#footnote-8);

2) структурное подразделение юридического лица, наделенное правами работодателя;

3) дееспособное физическое лицо, т.е. лицо, достигшее 18-летнего возраста.

В предусмотренных законом случаях работодатель должен быть старше 18 лет[[9]](#footnote-9).

Кроме этого, работодателем, может стать несовершеннолетний, в возрасте с 15 до 18 лет, который вступил в брак и соответственно приобрел полную дееспособность. [[10]](#footnote-10)

### Понятие «несовершеннолетний» [[11]](#footnote-11)

Кто же такой, «несовершеннолетний»? В РФ и ЭР несовершеннолетний, это лицо в возрасте до восемнадцати лет.

Это физическое лицо, обладающее правоспособностью [[12]](#footnote-12) с момента зачатия, если родится живым!

В законе об Общей части гражданского кодекса РФ, написано о дееспособности [[13]](#footnote-13) несовершеннолетних от пятнадцати до восемнадцати лет таким образом:

«Несовершеннолетние в возрасте от пятнадцати до восемнадцати лет совершают сделки с согласия родителей, усыновителей или попечителей. Однако они вправе самостоятельно совершать мелкие бытовые сделки, распоряжаться своим заработком или стипендией, осуществлять права автора на свои произведения науки, литературы и искусства, открытия, изобретения, рационализаторские предложения и промышленные образцы. При наличии достаточных оснований орган опеки и попечительства может по своей инициативе либо по ходатайству общественных организаций или других заинтересованных лиц ограничить или лишить несовершеннолетнего в возрасте от пятнадцати до восемнадцати лет права самостоятельно распоряжаться своим заработком или стипендией. Право несовершеннолетних в возрасте от пятнадцати до восемнадцати лет вносить в кредитные учреждения вклады и распоряжаться ими определяется законодательством Союза ССР.

Дееспособность несовершеннолетних в возрасте до пятнадцати лет: за несовершеннолетних, не достигших пятнадцати лет, сделки совершают от их имени родители, усыновители или опекуны. Несовершеннолетние в возрасте до пятнадцати лет вправе самостоятельно совершать мелкие бытовые сделки. Право несовершеннолетних в возрасте до пятнадцати лет вносить в кредитные учреждения вклады и распоряжаться ими определяется законодательством Союза ССР». То есть рассматриваются две категории несовершеннолетних: до пятнадцати и «от».

Но по Закону об общей части гражданского кодекса ЭР рассматривается дееспособность несовершеннолетних: несовершеннолетние до 7 лет - недееспособны, с 7 лет возникает ограниченная дееспособность, которая прекращается с возникновением дееспособности при достижении 18 лет. В правовых актах ЭР регулирующих трудовые правоотношения рассматриваются две категории несовершеннолетних с ограниченной дееспособностью: с 13 до 15 лет и с 15 лет.

Но из правила есть исключение: согласно Закону о семье [[14]](#footnote-14), в третьей статье, которая указывает на брачный возраст в частях 2 — 4, установлено, что

Несовершеннолетние, в возрасте от 15 до 18 лет, с письменного согласия родителей (одного из родителей) или опекуна, могут вступить в брак[[15]](#footnote-15). Вступив в брак, несовершеннолетний приобретает полную дееспособность, как если бы ему исполнилось 18 лет. В случае же, прекращения брака или признания его недействительным по причинам, не связанным с брачным возрастом, несовершеннолетний не лишается приобретенной в связи с вступлением в брак дееспособности. [[16]](#footnote-16)

Трудовые отношения - вид сделки, однако, как и на иные виды сделок, вводятся некоторые ограничения, следствием которых являются особенности трудовых правоотношений с лицами, не достигшими восемнадцати лет - несовершеннолетними. Они приравниваются в правах к совершеннолетним, а в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и некоторых других условий труда пользуются льготами.

##### Особенности заключения трудового договора

**с несовершеннолетним**

Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, один из которых остается у работодателя, а другой у работника, если работник принимается на срок выполнения работы две недели и более.

На определенных условиях трудовой договор разрешено заключать также и с несовершеннолетним:

Несовершеннолетние пользуются в трудовых отношениях и трудовых спорах равными с совершеннолетними правами и льготами, предусмотрен­ными законом, административным актом и коллективным договором».

Трудовой договор работник, в том числе несовершеннолетний, заключает лично[[17]](#footnote-17). Это одна из гарантий добровольного заключения трудового договора.

Статья 26**.** При заключении трудового договора обязательно составить следующие соглашения: [[18]](#footnote-18)

1. о выполняемых работах и степени их сложности; [[19]](#footnote-19)
2. о рабочем времени — режим рабочего времени, т.е. начало и конец рабочего времени, время, предоставляемое для отдыха и приема пищи [[20]](#footnote-20) — до двух часов, не позднее пяти часов работы;
3. о заработной плате;
4. о местонахождении места работы;
5. о сроке действия трудового договора, если договор заключен на определенный срок;
6. о времени, когда нужно приступить к работе.

**Документы, которые необходимы для заключения**

**трудово­го договора с несовершеннолетним[[21]](#footnote-21)**

Для заключения трудового договора работодатель требует пред­ставить следующие документы:

1) документ, удостоверяющий личность;

2) трудовую книжку от несовершеннолетнего можно не требовать, так как он еще, может быть, нигде не работал;

3) свидетельства или диплома о необходимой квалификации или об образовании у несовершеннолетнего также может не быть;

4) справка (санитарная книжка) о состоянии здоровья, если трудовой договор заключается для выполнения работ, требующих предваритель­ного и периодического медицинского осмотра, а также при приеме на работу лиц моложе 21 года для выполнения работ, предусмотренных специальными правилами. (Перечень таких работ утверждается Правительством республики, а форма указанной справки (санитарной книжки) утверждается Министерством здравоохранения)[[22]](#footnote-22) см. приложение № 1;

5) письменное согласие одного из родителей или опекуна и инспектора по труду при приеме на работу лица в возрасте 13-15 лет;

6) письменное согласие одного из родителей или попечителя при приеме на работу несовершеннолетнего, достигшего возраста 15 лет;

7) прочие документы не относятся к теме курсовой работы, т.к. не относятся к теме «несовершеннолетний».

Несовершеннолетнего, который достиг 15-летнего возраста[[23]](#footnote-23), - допускается принять на работу (заключить с ним трудовой договор) с письменного согласия одного из родителей или попечителя, если работа не угрожает здоровью, нравственности несовершеннолетнего и не препятствует получению им образования и законом или коллективным договором не запрещена для несовершеннолетних.

Несовершеннолетнего в возрасте с 13 до15 лет[[24]](#footnote-24) — допускается принять на работу (заключить с ним трудовой договор) с письменного разре­шения одного из родителей или опекуна, и инспектора по труду по месту нахождения (месту жительства) работодателя, и на работах, перечисленных в утвержденном Правительством республики перечне[[25]](#footnote-25), если работа не угрожает здоровью, нравственности несовершеннолет­него [[26]](#footnote-26), и не препятствует получению им образования и не запрещена для несовершеннолетних коллективным договором».

Кроме того несовершеннолетних этого возраста можно принимать только на работы, приведенные в перечне [[27]](#footnote-27). Для выполнения ра5от, которые не предусмотрены в указанном перечне и которых нет в перечне работ запрещенных для несовершеннолетних, можно заключить трудовой договор с согласия местной службы охраны здоровья.

###### Работы, на которых запрещается применение

**труда несовершеннолетних [[28]](#footnote-28)**

Запрещается прием на работу и применение труда несовершеннолетних на тяжелых работах, работах с вредными для здоровья или опасными условиями труда, на подземных работах и работах, угрожающих нравственности несовершеннолетних. Перечень работ[[29]](#footnote-29), на которых запрещается применение труда несовершеннолетних, устанавливается Правительством республики. См. приложение № 4

**Испытательный срок**

При заключении трудового договора с несовершеннолетним испытательный срок для несовершеннолетнего не устанавливается[[30]](#footnote-30), так как несовершеннолетний, может быть, впервые оформляется на работу и у него отсутствует какой-либо опыт прежней работы. Цель испытательного срока — выяснить, отвечает ли работник предъявляемым ему требованиям по выполнению работы, которая оговорена в трудовом договоре.

**Недопустимость работы по совместительству [[31]](#footnote-31)**

«(1) Работой по совместительству считается работа вне основного рабо­чего времени на основании другого трудового договора у того же или другого работодателя.

(2) Трудовой договор для работы по совместительству заключается в таком же порядке, как и для выполнения основной работы».

В связи с тем, что пункты 1-3 ч.1 ст. 10 ЗРВВО устанавливают для несовершеннолетних сокращенное рабочее время, превышение которого категорически запрещено, работу несовершеннолетних по совместительству необходимо считать непозволительной.

Работой по совместительству нельзя мешать работе учащегося во внеучебное время на каком-либо предприятии. Чтобы учащийся не был в трудовых отношениях с учебным заведением, он работает на основании одного трудового договора и такая работа по трудовому договору, является его основной работой со всеми вытекающими правами и обязанностями.

###### Недопустимость перемещения несовершеннолетнего

**в пространстве по рабочим обязанностям**

Служебная командировка [[32]](#footnote-32) и временный перевод работника на другое предприятие, в учреждение или иную организацию по решению органа государственного управления либо органа местного са­моуправления [[33]](#footnote-33) в отношениинесовершеннолетних не допускается, так как согласно ЗОчГп[[34]](#footnote-34), они являются ограниченно дееспособными.

**Привилегии: режим работы, отпуск,**

**условия труда**

Режим работы несовершеннолетнего регулируется Законом о рабочем времени и времени отдыха и распространяется на всех лиц, которые работают по трудовому договору (за исключением случаев, не относящихся к теме, например, отношения, регулируемые Законом о публичной службе). Закон о рабочем времени и времени отдыха устанавливает продолжительность и организацию рабочего времени и времени отдыха работников. [[35]](#footnote-35)

Рабочее время - это определенное законом, административным актом, коллективным или трудовым договором или оговоренное соглашением сторон время, в течение которого работник обязан выполнять свои слу­жебные обязанности под руководством и контролем работодателя. [[36]](#footnote-36) Понятие рабочего времени зависит от нормы рабочего времени **[[37]](#footnote-37)** - «это предусмотренное законом, административным актом, коллективным или трудовым договором количе­ство часов работы в определенный календарный период (день, неделя, месяц или иной период)». Она не должна превышать норму рабочего времени, установлен­ную государством. Кроме того, существуют понятия рабочего дня, рабочей смены и недели: [[38]](#footnote-38) **«**рабочий день - это промежуток времени в сутки, в течение которого работник обязан выполнять свои служебные обязанности. Рабочая смена - это промежуток времени, в течение которого работник обязан выполнять свои служебные обязанности на сменной работе. Рабочая смена может начинаться в одни и заканчиваться в другие сутки. Рабочая неделя - это промежуток времени в неделе, в течение которого работник обязан выполнять свои служебные обязанности. Рабо­тодатель применяет пятидневную рабочую неделю с двумя выходными, которая начинается с понедельника или иного дня недели в зависимости от режима рабочего времени, установленного у работодателя».

Время отдыха [[39]](#footnote-39) - это время, в течение которого работник свободен от выполнения служебных обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Время отдыха предоставляется в течение рабочего дня, в период между рабочими днями и еженедельно. Во время отдыха включаются праздничные дни и отпуска.

Вечерним временем считается время с 18.00 до 22,00, а ночным временем - время с 22.00 вечера до 6.00 утра. [[40]](#footnote-40)

Если для работников установлена сорокачасовая рабочая неделя, то для несовершеннолетних работников установлена сокращенная продолжительность рабочей недели.[[41]](#footnote-41) Она не должна превышать:

1) для работников в возрасте 13-14 лет - 20 часов в неделю;

2) для работников в возрасте 15-16 лет - 25 часов в неделю;

3) для работников в возрасте 17 лет - 30 часов в неделю.

Кроме того,продолжительность рабочего времени работников я возрасте 13-14 лет не должно превышать при суммированном учете рабочего времени пяти часов, работников в возрасте 15-16 лет - шести часов и работников в возрасте 17 лет - семи часов в день. [[42]](#footnote-42) Начало и конец рабочей смены определяет работодатель, но согласно статье 19, ему запрещается ставить несовершеннолетнего на работу в ночное время — с 22.00 вечера до 6.00 утра. Так же не допускается привлекать их к сверхурочным работам, к дежурству и совместительству. Привлечение несовершеннолетнего к работе в выходные дни, [[43]](#footnote-43)также не допускается.

Порядок предоставления отпусков регулируется **Законом об отпусках** [[44]](#footnote-44), то есть этот закон регулирует отношения, возникающие между работником и работодателем в связи с предоставлением отпуска.

Продолжительность основного отпуска[[45]](#footnote-45) - 28 календарных дней, несовершеннолетним же предоставляется основной - удлиненный отпуск предоставляется: 35 календарных дней; кроме того, в первый год работы отпуск предоставляется независимо от проработанного времени, в первый рабочий год в полном размере [[46]](#footnote-46), в удобное для несовершеннолетнего время. График отпусков [[47]](#footnote-47) составляется с учетом пожеланий администрации и работников. Несовершеннолетнему отпуск[[48]](#footnote-48) должен предоставляться каждый рабочий год, перенесение его отпуска на следующий рабочий год запреща­ется (за исключением перенесения отпуска в связи с отпуском по бере­менности и родам).

**Расторжение трудового договора, с**

**несовершеннолетним**

В общем случае, [[49]](#footnote-49) действие трудового договора прекращается:

1. по договоренности сторон (статья 76);
2. по истечении срока (статья 77);
3. по инициативе работника (статьи 79, 80, 82, 85);
4. по инициативе работодателя (статья 86);
5. по требованию третьих лиц (статья 110);
6. по независящим от сторон обстоятельствам (статьи 111 – 116).

«Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор,[[50]](#footnote-50) заключенный как

на неопределенный, так и определенный срок, до истечения срока договора:

1) в случае ликвидации предприятия, учреждения или иной организации;

2) в случае банкротства работодателя;

3) в связи с сокращением численности работников;

4) при несоответствии работника занимаемой должности или выполня­емой работе из-за недостаточности профессиональных навыков или по состоянию здоровья;

5) из-за неудовлетворительных результатов испытательного срока;

6) из-за неисполнения работником служебных обязанностей;

7) из-за утраты доверия к работнику;

8) за недостойный поступок, совершенный работником;

9) из-за продолжительной нетрудоспособности работника;

10) из-за возраста работника;

11) в связи с приемом на работу работника на основное место работы».

Трудовой договор с несовершеннолетним, может быть, расторгнут, как по инициативе несовершеннолетнего – работника, так и по инициативе работодателя [[51]](#footnote-51), а также по иным основаниям, указанным в 71-й статье. Особенность расторжения трудового договора по инициативе работодателя[[52]](#footnote-52), состоит в том, что он не может уволить этого работника из-за неудовлетворительных результатов испытательного срока.[[53]](#footnote-53) А по основаниям, в связи с сокращением или при несоответствии работника занимаемой должности или выполня­емой работе из-за недостаточности профессиональных навыков или по состоянию здоровья — только с согласия инспектора по труду по месту нахождения (месту жительства) работода­теля.[[54]](#footnote-54)

Кроме того, пункт 3 статьи 99, говорит, что при равных трудовых показателях предпочтение отдается работникам, которые совершенствуют свои профессиональные навыки и знания в учебном заведении, дающем специальное образование.

Расторжение трудового договора с несовершенно­летним

**по требованию третьих лиц** [[55]](#footnote-55)

В случае, если работа угрожает здоровью, нравственности несовершенно­летнего [[56]](#footnote-56) или препятствует получению им образования, родитель, опекун, попечитель несовершеннолетнего или инспектор по труду по месту нахождения (месту жительства) работодателя могут потребовать расторжения заключенного с несовершеннолетним трудового договора. При этом, рабо­тодатель расторгает трудовой договор со дня, следующего за днем пред­ставления соответствующего письменного требования и обязан выплатить несовершеннолетнему компенсацию в размере его среднего месячного заработка.

**Признание трудового договора не действительным**

Трудовой договор признает недействительным только суд. Основанием[[57]](#footnote-57) для этого является:

1. трудовой договор, обе стороны которого были несовершеннолетними, - на основании иска опекуна (попечителя) любой из сторон;
2. который был заключен несовершеннолетним в качестве работода­теля, - на основании иска одного из родителей или опекуна (попечителя) такого несовершеннолетнего;
3. который в качестве работника был заключен несовершеннолетним в возрасте 13-18 лет без согласия одного из родителей, опекуна, попечителя или инспектора по труду или несовершеннолетним моло­же 13 лет, - на основании иска одного из родителей, опекуна, попечителя такого несовершеннолетнего или инспектора по труду;
4. который в качестве работника заключил несовершеннолетний в возрасте 15-18 лет, - и на основании иска одного из родителей, попечителя такого несовершеннолетнего или инспектора по труду, если поступление на работу может угрожать здоровью и нравствен­ности несовершеннолетнего или препятствовать получению им обра­зования;
5. который был заключен с работником под влиянием обмана, насилия, угрозы или злонамеренного соглашения со стороны пред­ставителя работодателя, - на основании иска пострадавшего;
6. который был заключен под влиянием ошибки, имеющей существен­ное значение, - на основании иска стороны, действовавшей под влиянием ошибки
7. который был заключен с нарушением более высокого возрастного ценза, установленного для работника или работодателя (статья 2 и пункт 3 статьи 3), - на основании иска любой из сторон.

Трудовой договор, который был заключен в качестве работодателя структурным подразделением юридического лица, не имеющим прав на заключение трудового договора, остается в силе, если работодатель согла­сен с возникновением или продолжением трудовых отношений. Если работодатель не согласен с возникновением или продолжением трудовых отношений, он признает трудовой договор недействительным.

В случае признания трудового договора недействительным — он признается недействительным с самого начала. [[58]](#footnote-58) В случае же, если обстоятельства[[59]](#footnote-59), обусловливающие недействитель­ность трудового договора отпали, то договор действует с момента его заключения. [[60]](#footnote-60)

В случае признания[[61]](#footnote-61) трудового договора недействительным в связи с тем, что обеими сторонами договора, были несовершеннолетние[[62]](#footnote-62) ,то работник возвращает работода­телю все полученное им по договору, за исключением вознаграждения за работу, признанную опекуном работодателя нужной. Такое вознаграж­дение не может быть ниже минимальной ставки заработной платы, установленной Правительством республики за выполнение соответствую­щей работы. Ущерб, причиненный сторонами друг другу, возмещается по нормам трудового права их опекунами, если ими не будет доказано, что трудовой договор был заключен не по их вине.

В случае признания трудового договора недействительным [[63]](#footnote-63)в связи с тем, что работодатель в момент заключения договора был несовершеннолетним**,[[64]](#footnote-64)** работник возвращает работодателю все полученное им по договору, кроме вознагражденияза работу, не ниже минимальной ставки заработной платы, за выполнение этой работы. Если же работник знал, что работодатель несовершеннолетний, он не возмещает ущерб, причиненный работнику.

В случае, если трудовой договор признан недействительным в связи с тем, что работник в момент заключения договора был несовершеннолетним [[65]](#footnote-65) в возрасте 13-18 лет и заключил договор без согласия одного из родителей, опекуна, попечителя или инспектора по труду, или несовершеннолетним в возрасте до 13 лет [[66]](#footnote-66) работник имеет все права, вытекающие из трудовогодоговора. Признанный недействительным договор не влечет для несовершеннолетнего работника возникновения обязанностей.

В случае признания трудового договора недействительным [[67]](#footnote-67) в связи с тем, что поступление на работу может угрожать здоровью, нравственности несовершеннолетнего в возрасте 15-18 лет или препятствовать получению им образования [[68]](#footnote-68), несовершеннолетний возвращает работодателю все полученное им по договору.

**Заключение**

Несовершеннолетний, в своей трудовой деятельности, в законодательстве, надежно защищен, от происков работодателей, которых прежде всего интересует прибыль. Однако законодательство защищает только тех, кто уже работает по трудовому договору. Работодателям не выгодно брать на работу несовершеннолетних, а если и кто и берет, то на летний период или период производственной практики в профессиональном учебном заведении, то есть, трудовой договор заключается на определенное время: «от и до» или на время выполнения определенной работы. Никто из работодателей не желает брать на себя ответственность за несовершеннолетних.

В Эстонской Республике существует более важная проблема — дискриминация по возрасту: работодатели стремятся взять на работу, более молодых (совершеннолетних), а более опытных, имеющих квалификацию и знания, но достигших, где 28, а где 35 лет, вопреки здравому смыслу, забраковываются.

**Приложения**

**Приложение № 1**

**Перечень работ,**

**на которых предусматривается предварительное и периодическое медицинское освидетельствование**

1. Вредные работы

**II. Опасные работы.** Работы на высоте и работы, связанные с опасностью падения с высоты более 1,5 м. Обслуживание действующих электроустановок напряжением 127 В и выше. наладка, монтаж и испытание этих установок. Работа в лесной охране, на валке и первичной обработке леса. Все виды подземных работ.

Работа по обслуживанию сосудов под давлением, кочегаром или оператором котельной. Работы, связанные с применением взрывчатых материалов, работы во взрыво- и пожароопасных производствах. Работа в военизированной охране, службе спецсвязи, инкассатором в банках, а также в других ведомствах и службах, на должностях, где разрешено ношение и применение огнестрельного оружия. Работа в газоспасательной службе и пожарной охране. Работа на станках и другом аналогичном механическом оборудовании. Работы на внутризаводских транспортных средствах.

III. Работы, при выполнении которых медицинское освидетельствование необходимо для предотвращения распространения инфекционных заболевании

Работы, связанные с изготовлением, транспортировкой и реализацией пищевых продуктов, питьевой воды, а также с обслуживанием инвентаря и оборудования.

Работы, связанные с обслуживанием детей и подростков. Работы, связанные с удовлетворением потребности населения в личной гигиене.

Работа в аптеках и на фармацевтических заводах по изготовлению, упаковке и продаже медикаментов.

Работа в гостиницах, общежитиях и проводником в пассажирских поездах дальнего следования.

IV. Работы, при выполнении которых медицинское освидетельствование необходимо для обеспечения безопасности населения

Вождение автотранспортных средств, городского электротранспорта, тракторов и других самоходных машин.

Все работы на совершающих рейсы судах и других плавучих средствах. Работы по техническому обслуживанию флота и гидросооружений с выходом из порта.

Все работы на рейсовых самолетах и других летательных средствах, работы, связанные с техническим обслуживанием летательных средств и обеспечением безопасности полетов.

Работы, связанные с вождением паровозов и самоходных механизмов на железной дороге, а также связанные с их вождением подсобные работы. Обеспечение технического содержания железной дороги. Подготовка железнодорожных составов к движению, составление поездов, техническое обслуживание и ремонт подвижного состава без расцепки вагонов.

Организация движения поездов, обеспечение энергоснабжения и безопасности движения.

Работа на пассажирских поездах и на спецпоездах, сформированных для устранения аварийных ситуаций.

Работы, связанные с сопровождением и охраной грузов на железной дороге.

**Приложение № 2**

**Перечень работ, на которых разрешено работать**

**несовершеннолетним в возрасте 13-15 лет**

Упаковка малогабаритных изделий в бумагу, целлофан, коробки, маленькие пакеты и др. оберточный материал и тару.

Подготовка оберточного материала и тары.

Мытье малогабаритных изделий и тары водой с применением разрешенных моющих средств.

Чистка изделий вручную.

Уборка не связанных с производством помещений и территории, за исключением работ, связанных с опасностью распространения инфекционных заболеваний.

Штемпелевание изделий и приклеивание на них этикеток вручную.

Поливочные работы,

Нанизывание малогабаритных изделий на нитку или проволоку.

Перемотка проволоки, ниток, пряжи и пр.

Сбор и сортировка отходов кожи, текстиля, деревообработки, пластмасс и др.

Изготовление ватных кнопок для мебели.

Изготовление изделий несложной конфигурации из картона, бумаги и других. материалов, их склеивание вручную.

Выворачивание чулок, носков и текстильных изделий для контроля. Чистка тканей, ковровых изделий и др. вручную, обрезка с них нитей. Вязание сеток вручную. Транспортировка полуфабрикатов и готовой продукции в текстильном и

трикотажном производствах, сортировка изделий по видам и размерам. Закрепление фурнитуры к обуви вручную, полировка обуви, чистка,

шнурование и упаковка обуви в коробки. Запяливание ткани для вышивания в швейном производстве. Чистка овощей и просеивание сыпучих веществ вручную на

предприятиях общественного питания. Сбор, сушка и упаковка лечебных трав. Прополка и окучивание садовых и сельскохозяйственных культур (за исключением работы на полях, обработанных пестицидами). Работа делопроизводителем, нарочным.

Расклеивание печатных материалов на столбах (досках) для объявлений. Продажа мелкогабаритных и недорогих товаров. Сбор ягод и фруктов.

Примечания.

1. Запрещается применение труда 13-15 лет на работах, приведенных в Перечне работ с тяжелыми, вредными или опасными условиями, на которых запрещается применение труда несовершеннолетних.

2. Применение труда несовершеннолетних в возрасте 13-15 лет на работах, не приведенных в Перечне, разрешается с согласия санитарно-эпидемиологической службы.

**Приложение № 3**

**Перечень представляющих опасность для нравственности несовершеннолетних работ, на которых запрещается применение труда несовершеннолетних**

1. Работы, связанные с убоем или уничтожением живого скота и птицы, а также с их переработкой.

2. Работы, связанные; с пропагандой сексуальной жизни, порнографии, насилия и азартных игр и участием в них.

3. Работы, при выполнении которых несовершеннолетний имеет контакт с алкоголем, наркотическими, токсическими и психотропными веществами.

**Приложение № 4**

**Перечень работ**

с тяжелыми, вредными или опасными условиями труда, на которых запрещается применение труда несовершеннолетних

Работа в ночное время (с 22.00 - 6.00).

Работы, при поступлении на которые требуется прохождение предварительных и периодических в период работ медицинских осмотров (за исключением работ, приведенных в Перечне работ, на которых предусматривается прохождение предварительных и периодических медицинских осмотров работников с целъю предотвращения распространения инфекционных заболеваний).

Работы, приведенные в Перечне работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин и Перечне подземных работ по санитарно-бытовому обслуживанию, на которых разрешено применение труда женщин.

Работы, связанные с поднятием и перемещением тяжестей в течение более одной трети рабочего времени: для детей 13-14 лет - более 5 кг, для девушек 15 лет - более 5,1 кг, для юношей - более 8,2 кг, для девушек 16-18 лет - более 10,2 кг и юношей - более 16,4 кг. Работы с пожаро- и взрывоопасными веществами. Работы, связанные с обслуживанием жеребцов, быков и хищников а также других опасных животных.

Уборка производственных помещений, туалетов и помещений, связанных с туберкулезом и другими инфекционными заболеваниями.

Работы, связанные с производством, хранением, перевозкой и продажей алкогольных напитков.

Работы на рабочих местах, где на основании результатов лабораторных исследований не исключены не соответствующие санитарным нормам физические факторы (электромагнитные поля, шум, вибрация, низкая или высокая температура), а также пыль и химические факторы.

Работы, предполагающие контакт с болезнетворными микробами, вирусами, а также с отбросами и стоками.

Работы, связанные с высокой психической нагрузкой (работа в психиатрической больнице, прозекторском, местах заключения и пр.).

Работы в подземных трассах, колодцах и емкостях.

Примечание.

Подростки в возрасте 15-18 лет, обучающиеся в средних учебных заведениях, могут в учебных целях выполнять работы, приведенные в Перечне, не свыше четырех часов в день, при условии соблюдения на указанных местах работы санитарно-эпидемиологических правил и норм прохождения подростками медицинского осмотра.

**Литература:**

1. Правовые акты регулирующие трудовые отношения ТАЛЛИНН 1998 г. Создатель Янек Парк Издатель OЬ A-Team.
2. Трудовое законодательство Эстонской Республики в вопросах и ответах. Таллинн 1994 Л Литвинов под редакцией профессора А. Кукруса с. 212
3. Конституция ЭР. ПАЭ № 67— 69 от 8 декабря 1995 г.
4. Трудовое право (сборник нормативных актов - первая часть). Составитель А. Гамазин «Нарвское Бюро СДПЭ» Нарва 1995 г. с.111
5. Инге-Марет Орго, Хейно Сиигур «Трудовое право» учебник для студентов юридического факультета Тартуского Университета 1996 г. с.207

1. ПАЭ № 67— 69 от 8 декабря 1995 г [↑](#footnote-ref-1)
2. Статья 29 Конституции ЭР [↑](#footnote-ref-2)
3. Статья 62 Конституции ЭР; ПАЭ № 67— 69 от 8 декабря 1995 г. [↑](#footnote-ref-3)
4. Принят 15 апраля 1992 года. Ведомости Эстонской Республики 1992, 15/16; RT 1 1993, 10; Правовые акты Эстонии, 1993, 24. [↑](#footnote-ref-4)
5. Статья 1 ЗоТД [↑](#footnote-ref-5)
6. Статьи 8 — 11 Закона об Общей части Гражданского кодекса ЭР [↑](#footnote-ref-6)
7. Статья 2 ЗоТД, Статья 5 Закон об Общей части Гражданского кодекса ЭР [↑](#footnote-ref-7)
8. Статьи 5, 6 Закон об Общей части Гражданского кодекса ЭР [↑](#footnote-ref-8)
9. Статья 3 ЗоТД [↑](#footnote-ref-9)
10. Закон о семье, статья 3; статья 9 Закона об Общей части Гражданского кодекса ЭР. [↑](#footnote-ref-10)
11. Статьи 8 — 11 Закона об Общей части Гражданского кодекса ЭР [↑](#footnote-ref-11)
12. Статьи 7 — 8 Закона об Общей части Гражданского кодекса ЭР [↑](#footnote-ref-12)
13. Статьи 7, 9 — 11 Закона об Общей части Гражданского кодекса ЭР [↑](#footnote-ref-13)
14. RT 1, 1994, 75, 1326 Принят 12.10.1994г. [↑](#footnote-ref-14)
15. Закон о семье, статья 3 [↑](#footnote-ref-15)
16. Статья 9 Закона об Общей части Гражданского кодекса ЭР [↑](#footnote-ref-16)
17. Статья 29 ЗоТД [↑](#footnote-ref-17)
18. Статья 26 ЗоТД [↑](#footnote-ref-18)
19. См. приложение № 2; № 4 — примечание в приложении [↑](#footnote-ref-19)
20. Статья 21 ЗоРВ [↑](#footnote-ref-20)
21. Статья 30 ЗоТД [↑](#footnote-ref-21)
22. См. приложение № 1 [↑](#footnote-ref-22)
23. Статья 2 ЗоТД [↑](#footnote-ref-23)
24. Статья 2 ЗоТД [↑](#footnote-ref-24)
25. Утвержден постановлением Правительства Республики №214 от 22 июля 1992г. (RТ 1992, 34, 454) . См. приложение № 2 [↑](#footnote-ref-25)
26. См. приложение № 3 [↑](#footnote-ref-26)
27. См. приложение № 2 [↑](#footnote-ref-27)
28. Статья 36 [↑](#footnote-ref-28)
29. См. приложение № 4 [↑](#footnote-ref-29)
30. Статья 33 ЗоТД [↑](#footnote-ref-30)
31. Статья 37 [↑](#footnote-ref-31)
32. Статья 51 [↑](#footnote-ref-32)
33. Статья 67 ЗоТД [↑](#footnote-ref-33)
34. Статьи 8 — 11 Закона об Общей части Гражданского кодекса ЭР [↑](#footnote-ref-34)
35. Статьи 1 — 2 ЗоРВ [↑](#footnote-ref-35)
36. Статья 3 ЗоРВ [↑](#footnote-ref-36)
37. Статья 4 ЗоРВ [↑](#footnote-ref-37)
38. Статья 5 ЗоРВ [↑](#footnote-ref-38)
39. Статья 6 ЗоРВ [↑](#footnote-ref-39)
40. Статья 19 ЗоРВ [↑](#footnote-ref-40)
41. Статья 10 ЗоРВ [↑](#footnote-ref-41)
42. Статья 12 ЗоРВ [↑](#footnote-ref-42)
43. Статья 30 ЗоТД [↑](#footnote-ref-43)
44. Ведомости Эстонской Республики, 1992 г., №• 15/16, ст. 241 [↑](#footnote-ref-44)
45. Статья 9 ЗоОт [↑](#footnote-ref-45)
46. Статья 13 ЗоОт [↑](#footnote-ref-46)
47. Статья 15 ЗоОт [↑](#footnote-ref-47)
48. Статья 20 ЗоОт [↑](#footnote-ref-48)
49. Статья 71 ЗоТД [↑](#footnote-ref-49)
50. Статья 86 ЗоТД [↑](#footnote-ref-50)
51. Статья 93 ЗоТД [↑](#footnote-ref-51)
52. Статья 93 ЗоТД [↑](#footnote-ref-52)
53. Статья 86 пункт 5 [↑](#footnote-ref-53)
54. Статья 86 пункты 3 и 4 [↑](#footnote-ref-54)
55. Статья 110 ЗоТД [↑](#footnote-ref-55)
56. см. приложение № 3 [↑](#footnote-ref-56)
57. Статья 125 ЗоТД [↑](#footnote-ref-57)
58. Статья 127 ЗоТД [↑](#footnote-ref-58)
59. Статья 125 ЗоТД [↑](#footnote-ref-59)
60. Статья 128 ЗоТД [↑](#footnote-ref-60)
61. Статья 129 ЗоТД [↑](#footnote-ref-61)
62. Статья 125 ч.1 п.1 ЗоТД [↑](#footnote-ref-62)
63. Статья 131 ЗоТД [↑](#footnote-ref-63)
64. пункт 3 части 1 статьи 125 ЗоТД [↑](#footnote-ref-64)
65. Статья 132 ЗоТД [↑](#footnote-ref-65)
66. Статья 125 ч.1 п.4. [↑](#footnote-ref-66)
67. Статья 134 [↑](#footnote-ref-67)
68. Статья 125 ч.1 п.6 Зотд [↑](#footnote-ref-68)