

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное автономное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Южно-Уральский государственный университет  
(национальный исследовательский университет)»  
Юридический институт  
Кафедра «Теория государства и права, трудовое право»

ВОЗРАСТ КАК ЮРИДИЧЕСКИЙ ФАКТ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ  
ФГАОУ ВО «ЮУрГУ» (НИУ) – 40.03.01. 2016. Ю-552. ВКР

Руководитель работы,  
к.ю.н, доцент кафедры  
\_\_\_\_\_ Н. П. Дацко  
\_\_\_\_\_ 2021 г.

Автор работы,  
студент группы Ю-552  
\_\_\_\_\_ О. О. Костина  
\_\_\_\_\_ 2021 г.

Нормоконтролер,  
доцент кафедры  
\_\_\_\_\_ Э. М. Филлипова  
\_\_\_\_\_ 2021 г.

Челябинск 2021

## ОГЛАВЛЕНИЕ

	ВВЕДЕНИЕ.....	4
1	ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ВОЗРАСТА В ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ	
1.1	Юридические факты в трудовом праве .....	7
1.2	Юридические факты, направленные на возникновение, изменение и прекращение трудовых правоотношений.....	21
2	ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОТДЕЛЬНЫХ ВОЗРАСТНЫХ КАТЕГОРИЙ	
2.1	Особенности регулирования труда несовершеннолетних.....	31
2.2	Особенности регулирования труда работников пенсионного возраста.....	42
2.3	Проблемы трудовых отношений в возрастном аспекте.....	57
	ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	75
	БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	78

## ВВЕДЕНИЕ

На современном этапе развития общества трудовые отношения складываются неоднозначно, в связи с нестабильной экономической обстановкой в стране и мире. Создаваемые трудовые и пенсионные реформы для решения определённых задач и устранения различного рода ситуаций влекут новые проблемы. Наступающая пенсионная реформа в России вызывает множество споров, обсуждений в СМИ и резонанс в обществе. Неодобрение со стороны общественности изменений условий пенсионного обеспечения приводят к разрыву отношений между государством и обществом и недоверию к государству со стороны социума.

Также проблемными вопросами являются трудовые отношения и в других возрастных категориях. К примеру, мало регулируется трудовое положение несовершеннолетних. Трудовые права молодых людей очень часто нарушаются из-за некомпетентности, отсутствия образования, стажа и опыта, поэтому молодежь является наиболее уязвимой категорией населения на этапе решения своего трудоустройства.

Вопросы правового регулирования трудовых отношений обрели особую значимость, в связи с непрекращающимися изменениями в трудовом законодательстве по вопросам возрастных категорий работников, это и обуславливает актуальность выпускной квалификационной работы.

Цель настоящей дипломной работы – провести анализ правового регулирования трудовых отношений работников различных возрастных категорий.

Для достижения указанной цели необходимо решить задачи:

- обозначить понятие юридических фактов в трудовом праве;
- исследовать возраст как один из юридических фактов возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений;

- рассмотреть особенности регулирования труда несовершеннолетних работников;
- проанализировать особенности регулирования труда лиц пенсионного возраста;
- определить проблемы трудовых отношений, возникающих в возрастном аспекте.

Для решения указанных задач, в работе использованы общенаучные методы исследования: диалектический метод познания объективной действительности, предполагающий изучение правовых явлений и понятий в их развитии и взаимообусловленности, применялись также анализ, логический метод, а также специально-юридические методы исследования – сравнительно-правовой, формально-юридический и системный. Совокупность этих методов позволила обеспечить исследование поднятых вопросов, установить противоречия в действующем законодательстве.

Объектом исследования данной работы являются трудовые отношения, связанные с возрастными особенностями работников.

Предметом исследования работы являются нормы действующего законодательства, регулирующего возрастные особенности в трудовых отношениях работников.

Теоретическую основу работы составляют труды авторов ученых в области трудовых отношений по вопросам возрастных категорий работников, в частности это – Р.А. Курбанов, Т. Н. Гейхман, В.Л. Панина, А. Б. Городилина, И. А. Лебедев, В. М. Потапова, А. А., Щур-Труханович Л.В. и другие. В научных трудах указанных авторов затронуто множество вопросов касаяемо трудовых отношений и особенностей регулирования отдельных категорий работников.

Нормативно-правовой базой дипломной работы являются Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации, Закон РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и

проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», Закон РФ «О Занятости населения в Российской Федерации», Федеральный закон «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», Федеральный закон «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации» и другие нормативно-правовые акты, регулирующие трудовые отношения возрастных категорий работников, а также материалы судебной практики.

Выпускная квалификационная работа выполнена в соответствии с поставленными целью и задачами исследования и включает в себя – введение, две главы, пять параграфов, заключение и список использованной литературы.

# 1 ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ВОЗРАСТА В ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ

## 1.1 Юридические факты в трудовом праве

Особенности оснований возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений, вытекающие из действующего законодательства, наукой трудового права исследованы недостаточно.

В научной литературе юридический факт традиционно понимается как реально существующее жизненное обстоятельство (явление или процесс), подпадающее под действие соответствующей нормы права<sup>1</sup>.

В понятии юридического факта можно выделить два аспекта: материальный (явление действительности) и юридический (его описание предусмотрено в норме права в качестве основания правового последствия<sup>2</sup>).

Таким образом, юридический факт в трудовом праве – это реальное жизненное обстоятельство, которое в силу норм трудового права влечет возникновение, изменение или прекращение субъективных трудовых прав и обязанностей (наступление определенных юридических последствий).

Для того чтобы устранить некоторые ошибочные представления и стереотипы, существующие в теории юридических фактов, следует различать два взаимосвязанных понятия: "правовая модель обстоятельства" и "юридический факт".

Правовая модель обстоятельства – это абстрактное (типичное) обстоятельство, описание которого закреплено в гипотезе нормы (или

---

<sup>1</sup>Венгеров А.Б. Теория государства и права: учеб. пособие. М.: Омега-Л, 2014. С. 31.

<sup>2</sup>Исаков В.Б. Юридические факты в российском праве: учеб. пособие. М.: Юрист, 2012. С. 152.

нескольких норм) права, с наступлением которого норма права связывает определенные юридические последствия<sup>1</sup>.

Традиционно юридические факты по критерию последствий их наступления подразделяются на правообразующие, правоизменяющие и правопрекращающие (поскольку каждое трудовое правоотношение в своем движении, как правило, проходит три этапа: возникновение, изменение и прекращение).

Существует обоснованное мнение, что такое подразделение юридических фактов в значительной мере условно, поскольку в разных ситуациях одни и те же юридические факты могут выступать как в роли фактов правообразующих, так и в роли правоизменяющих или правопрекращающих. Например, заключение трудового договора влечет прекращение правоотношений по трудоустройству, но является правообразующим фактом, входящим в юридический состав, необходимый для возникновения трудового правоотношения.

Другими словами, один и тот же юридический факт может выполнять одновременно несколько функций. Поэтому классификационным критерием должны выступать не функции, а юридические последствия, возникающие вследствие наступления юридических фактов. А поскольку таких последствий всего два, то все юридические факты можно поделить на две группы:

- правозодействующие юридические факты, влияющие на движение трудового правоотношения (таких самостоятельно воздействующих юридических фактов в трудовом праве практически нет, обычно это юридические составы);

- правопозитивные юридические факты, не влияющие на движение трудового правоотношения, но влекущие иные юридические последствия

---

<sup>1</sup>Рожкова М.А. Юридические факты в гражданском праве // Хозяйство и право. 2010. №7. С. 34-37.

(например, действия по осуществлению и защите субъективных трудовых прав).

Рассмотрим предпосылки юридических фактов:

Общие предпосылки наступления юридических последствий представляют собой такие правовые явления, которые признаются нормами права общими и обязательными условиями для наступления всяких юридических последствий. В самой норме права обычно не указывается, что такие предпосылки необходимы для возникновения юридических последствий. Предполагается, что они находятся в общей части трудового права. Например, для совершения односторонней сделки, изменяющей трудовое правоотношение, необходимо наличие трех предпосылок:

- 1) нормы права (ч. 2 ст. 72.2 ТК РФ<sup>1</sup>);
- 2) трудовой правосубъектности работодателя (ст. 20 ТК РФ);
- 3) самого трудового правоотношения, участником которого являются работодатель и работник (ст. 16 ТК РФ).

И только при наличии всех этих предпосылок наступление юридического факта – события (например, катастрофы) и совершения односторонней сделки работодателем повлечет соответствующие юридические последствия. Эти предпосылки называются общими предпосылками наступления юридических последствий.

Первой общей предпосылкой наступления любого юридического последствия в сфере трудового права является соответствующая норма трудового права, которая устанавливает правовую модель обстоятельства и предусматривает конкретные последствия в случае его реального наступления<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup>Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Российская газета. 31.12.2001. № 0 (2868).

<sup>2</sup>Буянова М.О. Трудовое право России: учеб. пособие. М.: БЕК, 2011. С. 165-167.



Однако норма права не может, минуя юридические факты, наделить субъектов правами и обязанностями, освободить от обязанности и т.п. – она только создает юридическую возможность наступления каких-либо последствий, указывая на условия, при которых эти последствия могут возникнуть. Поэтому норма права рассматривается в качестве общей (абстрактной) предпосылки наступления юридических последствий, а юридический факт – в качестве частного (конкретного) основания наступления юридических последствий.

Вторая общая предпосылка наступления любого юридического последствия – трудовая правосубъектность (правоееспособность), которая выступает в виде общей юридической основы, определяя характер и объем трудовых прав и обязанностей, а также пределы их осуществления участниками трудовых отношений. В отличие от нее, юридические факты – это частная юридическая основа каждого отдельного субъективного права и обязанности, имеющих у субъекта трудового права<sup>1</sup>.

В связи с этим за обстоятельствами, которые характеризуют объем трудовой правоееспособности, нельзя признавать качества юридических фактов, поскольку они сами по себе не влекут за собой возникновение, изменение или прекращение субъективных трудовых прав и обязанностей. Например, достижение работником определенного возраста не является юридическим фактом. Такие обстоятельства принято называть юридически значимыми.

Третьей общей предпосылкой является трудовое правоотношение. Всякое трудовое правоотношение может потребовать изменения или прекращения. Либо его наличие является условием возникновения другого (например, тесно связанного с трудовым) правоотношения. И в этих условиях можно говорить о необходимости выделять и третью общую

---

<sup>1</sup>Магницкая Е.В., Евстигнеев Е.Н. Трудовое право: учеб. пособие. М.: Зерцало, 2010. С. 8.

предпосылку наступления юридических последствий - собственно само трудовое правоотношение.

Таким образом, возникновение любых юридических последствий в сфере трудовых отношений – это результат взаимодействия нормы трудового права (первой общей предпосылки) и юридического факта; при этом для наступления юридических последствий необходима также трудовая правосубъектность участников (вторая общая предпосылка), а также (в большинстве случаев) наличие самого трудового правоотношения (третья общая предпосылка). А для того чтобы работник мог использовать личное имущество в интересах работодателя, необходимо также наличие трех аналогичных предпосылок в гражданско-правовой сфере: гражданско-правовой нормы; гражданской правосубъектности; вещного или обязательственного правоотношения. Если же работник собирается использовать, например, автомобиль или оружие, то необходимы соответствующие административно-правовые предпосылки. В некоторых случаях могут потребоваться предпосылки иных отраслей права. Например, при надомном труде это предпосылки семейного, жилищного, земельного, горного прав. При отсутствии всех указанных общих предпосылок никакой юридический факт не может повлечь юридических последствий, предусмотренных ст. 188 ТК РФ.

Гипотеза первой нормы ст. 188 ТК РФ содержит три модели юридических фактов: использование работником личного имущества в интересах работодателя; согласие работодателя; с ведома работодателя.

1. Использование работником личного имущества в интересах работодателя – это юридический поступок, одностороннее действие, направленное на осуществление работником субъективных прав, с которым нормы права связывают юридические последствия. По характеру действия - это юридический факт многократного действия (длящийся факт). Форма: конкретные действия по использованию имущества.

2. Согласие работодателя – односторонняя сделка, которая всегда носит вспомогательный характер, поскольку самостоятельно не порождает движение трудового правоотношения, а входит в качестве одного из элементов в юридический состав, только в завершённом состоянии влияет на развитие трудового правоотношения. Форма: устная или письменная.

3. С ведома работодателя означает, что работодатель поставлен в известность, но не дал отрицательного ответа. Это "отрицательный юридический факт", т.е. отсутствие определенного обстоятельства, которое норма трудового права рассматривает в качестве обязательного условия для наступления определенных последствий. В этом случае норма права связывает наступление последствия с наличием соответствующей правовой модели обстоятельства, но при условии обязательного отсутствия определенного обстоятельства (запрета работодателя). Следовательно, отсутствовать должен не сам "отрицательный юридический факт", а то обстоятельство, которое составляет его содержание. Это также вспомогательный юридический факт: бездействие (молчание: отсутствие устного или письменного запрета).

Вторая норма устанавливает требование к процедуре (соглашение), содержанию (размер возмещения) и оформлению (письменно) достигнутого соглашения. Таким образом, процедура предполагает совершение как минимум двух встречных последовательных действий: работник делает предложение, а работодатель соглашается. Установление размера компенсации предполагает определение конкретного имущества, его стоимости и интенсивности использования. Оформление предполагает составление одного документа, подписываемого сторонами, который либо изначально включается в трудовой договор при его заключении, либо впоследствии. И в том и в другом случаях соглашение можно составить в виде приложения к договору. Получается, что "соглашение сторон" является четвертым юридическим фактом.

4. Соглашение сторон является двухсторонней сделкой, т. е. действием работника и работодателя, которое направлено на возникновение трудового правоотношения по использованию имущества работника и является результатом взаимодействия воли (не суммой двух односторонних волеизъявлений, а выражением общей взаимно направленной воли) сторон и образует единый, с юридической точки зрения, волевой акт. Способ заключения соглашения - составление одного документа, подписываемого сторонами.

Бланкетный и альтернативный состав. Это не просто группа, состоящая из четырех юридических фактов, каждый из которых вызывает одно и то же юридическое последствие. Это юридический состав, под которым принято понимать совокупность юридических фактов, в силу нормы права необходимую для наступления юридических последствий.

На первый взгляд, две нормы ст. 188 ТК РФ содержат два юридических состава по три юридических факта: 1) использование имущества работника, согласие работодателя, соглашение сторон; 2) использование имущества работника, с ведома (молчание) работодателя, соглашение сторон.

Под определенным составом следует понимать такую правовую модель совокупности обстоятельств, все элементы (обстоятельства) которой предусмотрены гипотезой нормы права (правда, трудности иногда вызывает то, что элементы одной модели юридического состава могут содержаться в гипотезах нескольких норм права). Иными словами, в норме права прямо закреплены все типовые модели обстоятельств, которые необходимы для наступления предусмотренных этой нормой последствий<sup>1</sup>.

В ст. 188 ТК РФ указаны не все необходимые элементы, составляющие правовую модель юридического состава, которая предусматривает в качестве последствия возникновение трудового правоотношения по использованию имущества работника. Такие правовые модели принято именовать

---

<sup>1</sup>Лазарев В.В. Общая теория права и государства: учеб. пособие. М.: Норма, 2010. С. 340.

бланкетными (неполными) составами. Иными словами, содержание бланкетных составов в норме права сформулировано, но полностью не раскрыто. В анализируемом составе отсутствует указание на предложение работника о возможности использования своего имущества. В ином случае непонятно: на что должен давать согласие работодатель?

Таким образом, ст. 188 ТК РФ содержит два альтернативных состава:

1) предложение работника, согласие работодателя, соглашение сторон, использование имущества работником;

2) предложение работника, молчание работодателя, соглашение сторон, использование имущества работником.

Незавершенный и смешанный юридический состав. Проблема соотношения юридического состава в целом с его частью, существующая в теории юридических фактов, связана с делением юридических составов на завершённые и незавершённые. Вопрос заключается в следующем: влечет ли юридические последствия накопление части юридического состава?

Завершённые (полные) – те юридические составы, процесс накопления юридических фактов в которых закончен и они порождают конечные (решающие, итоговые) юридические последствия<sup>1</sup>.

Незавершённые (промежуточные) – это составы, в которых процесс накопления юридических фактов ещё не закончен и они могут породить лишь промежуточные юридические последствия.

Выполнив свою временную задачу, промежуточные юридические составы обычно далее не учитываются (утрачивают юридическое значение), поскольку "поглощаются", уступая место завершённым юридическим составам, порождающим итоговые юридические последствия. Этот "эффект поглощения" представляет собой скачкообразный переход накопленного юридического состава из незавершённого состояния сразу в завершённый состав либо в один из элементов завершённого состава.

---

<sup>1</sup>Перевалов В.Д. Теория государства и права: учеб. пособие. М.: Норма, 2008. С. 245.

Сложный юридический состав. В зависимости от взаимосвязи юридических фактов с трудовым правоотношением юридические составы разделяют на простые и сложные. Причем по поводу сложного состава в юридической литературе встречаются различные точки зрения<sup>1</sup>:

- 1) любой юридический состав является сложным;
- 2) классификация юридических (фактических) составов на простые и сложные признается ошибочной: юридические факты подразделяются "на простые (единичные) и сложные (фактические составы)";
- 3) сложный юридический состав включает в себя в качестве одного из элементов факт существования какого-либо правоотношения;
- 4) юридический (фактический) состав является сложным, если между образующими его фактами существует последовательная временная обусловленность и жесткая зависимость: они должны накапливаться в строго определенном порядке;
- 5) сложный юридический фактический состав - это, по крайней мере, два факта (отсюда сложный) реальной действительности (отсюда фактический), которые закреплены в праве (отсюда юридический) и вызывающие правовые последствия.

Более правильной представляется третья точка зрения с поправкой на то, что трудовое правоотношение – это не юридический факт, а необходимое предварительное условие. Сложный юридический состав требует наличия третьей общей предпосылки наступления юридических последствий - трудового правоотношения.

Так, всегда сложным будет юридический состав, юридическим последствием которого является изменение или прекращение трудового правоотношения, поскольку тут налицо необходимость в наличии связывающего стороны трудового правоотношения. Юридический состав,

---

<sup>1</sup>Гетман Е.С., Гонгалло Б.М.. Актуальные проблемы жилищного права // Адвокат. 2013. № 9. С. 134-138.

последствием наступления которого будет возникновение правоотношения по использованию имущества работника, всегда требует наличия основного трудового правоотношения, и поэтому всегда является сложным.

Юридические составы, накопление которых не требует наличия третьей общей предпосылки, относятся к простым юридическим составам. Так, простым в трудовом праве всегда будет юридический состав, юридическим последствием наступления которого является возникновение трудового правоотношения (например, ч. 2 ст. 16 ТК РФ).

Таким образом, можно сделать следующие выводы.

В ст. 188 ТК РФ не предусматривается всех возможных вариантов юридических составов. Выбраны два самых вероятных, характерных скорее для малого бизнеса, состава, с учетом того, что работодатель обычно (особенно в письменной форме) к работнику по такому поводу не обращается.

Оба альтернативных состава – это сложные неполные смешанные составы с эффектом поглощения промежуточного состава завершенным. При этом завершенные составы в обоих случаях одинаковы.

Механизм возникновения правоотношения по использованию имущества работника аналогичен механизму возникновения трудового правоотношения, когда работник допускается и приступает к работе до оформления трудового договора. За исключением тех случаев, когда соглашение сторон об использовании имущества работника в интересах работодателя сразу включается в трудовой договор при его заключении в качестве дополнительного условия.

Соглашению можно придать обратную силу, и тогда работник получит компенсацию и за использование своего имущества до заключения соглашения, в тех случаях, когда это имело место.

Проблематика правоотношений продолжает оставаться одной из наиболее дискуссионных в юриспруденции. В области общей теории права и

в отраслевых правовых доктринах сформировались различные подходы к понятию правоотношения, его структуре, форме, классификации. Но как бы то ни было, практически все авторы признают, что основанием возникновения, изменения, прекращения трудового правоотношения является юридический факт.

В научной и учебной литературе, в большинстве своем, юридический факт определяется как конкретное жизненное обстоятельство, вызывающее в соответствии с нормами права наступление тех или иных правовых последствий - возникновение, изменение, прекращение правоотношений. Вместе с тем нельзя не отметить, что ряд авторов рассматривает проблематику юридических фактов более широко, считая, что последствиями юридических фактов могут быть не только правовые отношения. Так, В.И. Данилин и С.И. Реутов, определяя юридические факты как конкретные жизненные обстоятельства, с наличием которых нормы права связывают наступление юридических последствий, полагают, что юридические факты вызывают наступление любых правовых последствий, а не только возникновение, изменение, прекращение правовых отношений.

Указанная позиция, на мой взгляд, заслуживает признания. Правосубъектность, на наш взгляд, можно рассматривать как определенное, первичное правоотношение, имеющее классическую структуру. Субъектами такого правоотношения выступают, с одной стороны – лицо, обладающее возможностью быть субъектом правоотношения и, с другой стороны, все остальные лица; объектом – общественные отношения, регулируемые нормами права, в которые может вступить лицо, обладающее правосубъектностью; содержание первичного правоотношения составляют право быть субъектом других правоотношений и корреспондирующая ему обязанность остальных лиц не препятствовать реализации этого права.

В данной дискуссии В.Б. Исаков выделяет три круга фактов: социально значимые факты, юридические условия – обстоятельства, имеющие



юридическое значение для наступления правовых последствий, но связанные с ними не прямо, а через одно или несколько промежуточных звеньев, а также юридические факты – непосредственные основания наступления правовых последствий. Развивая эту мысль, автор предлагает в зависимости от характера правовых последствий (правоотношение или правосубъектность), связи с конкретным правоотношением, характера действия, значимости выделять две группы юридически значимых обстоятельств: юридические условия и юридические факты. Юридически значимые обстоятельства, влекущие за собой возникновение правосубъектности, он относит к юридическим условиям, а, влекущие за собой движение правоотношения – к юридическим фактам. В.Б. Исаков, однако, отмечает, что встречающееся в правовой литературе определение возраста как юридического факта не противоречит предлагаемому определению.

Соглашаясь с делением всех фактов на социально значимые и юридически значимые, усматривается определенное противоречие в том, что, несмотря на наличие общих с юридическими фактами существенных признаков (несут в себе информацию о состоянии общественных отношений, входящих в предмет правового регулирования; определенным образом выражены во вне; характеризуют наличие или отсутствие определенных явлений материального мира; прямо или косвенно предусмотрены нормами права; зафиксированы в установленной законодательством процедурно-процессуальной форме; вызывают предусмотренные законом правовые последствия), юридически значимые обстоятельства, влекущие за собой возникновение первичного правоотношения (правосубъектности), не являются юридическими фактами. Да, они имеют своеобразные существенные признаки, отличающие их от иных юридических фактов, но это свойственно любой выделяемой группе юридических фактов. В противном случае теряется сам смысл выделения.

Возраст – это многогранная категория, изучаемая различными научными дисциплинами. Каждая из них рассматривает отдельные аспекты возраста, использует собственную терминологическую базу, что в свою очередь, обуславливает многообразие определений возраста как научной категории. Этимология термина «возраст» происходит от корня «рост»<sup>1</sup>.

Примечательно, что в науках, изучающих человека, существуют разнообразные классификации возраста. Например, иногда выделяют абсолютный (календарный, хронологический) и условный возраст. Абсолютный возраст - это период от рождения до момента исчисления возраста, выражаемый количеством лет, месяцев и т.д., отделяющих момент возникновения объекта от момента его измерения. Это чисто количественное понятие, обозначающее длительность существования объекта, его локализацию во времени.

Условный возраст – это возраст развития, определенный путем установления местоположения объекта в определенном эволюционно-генетическом ряду, в некотором процессе развития, на основании каких-либо качественно-количественных признаков.

Установление условного возраста – элемент периодизации, который предполагает выбор не только хронологических единиц измерения, но и системы отсчета и принципов ее расчленения. Кроме того, как в науках о человеке, так и в науках о неживой материи выделяют разновидности геологического возраста, возраста насаждений и сельскохозяйственных животных и т.д. Имея ввиду человека, например, можно говорить о психологическом, физиологическом возрасте.

Для изучения возрастных характеристик человека, в каждой группе наук о нем принято выделять системы отсчета, в которых та или иная группа наук описывает возраст. Одной из систем отсчета является изучение

---

<sup>1</sup>Заславская Т.И., Шабанова М.А. Неправовые трудовые практики и социальные трансформации в России // Социологические исследования. 2012. № 6. С. 6-9.

проблемы возраста с позиции наук, изучающих так или иначе биологическую природу человека: самой биологии, медицины, психологии и физиологии человека, геронтологии, геронтопсихологии и т.п. Данные науки изучают индивидуальное развитие, описываемое в таких понятиях, как «онтогенез», «течение жизни», «жизненный путь», «жизненный цикл», «биография», его состояния и производные («возрастные свойства»).

С позиции темы настоящей дипломной работы наиболее важно, что в биологии человека сложнейшим уровнем функционального единства организма является способность человека к труду (трудоспособность), то есть такое состояние организма, при котором совокупность физических и духовных возможностей позволяет выполнять ему работу определенного объема и качества.

Трудоспособность как качественная характеристика личности возникает лишь на определенном этапе развития психофизиологических способностей человека.

Методологической базой для исследования трудоспособного возраста выступает концепция труда как интегрального по своей природе и социального по сущности материального процесса.

Установились конкретные возрастные категории работников, где возраст стал юридическим фактом при возникновении, изменении и прекращении трудовых отношений<sup>1</sup>.

Первой категорией являются несовершеннолетние лица, не достигшие возраста 18 лет. Для такой категории ст. 63 ТК РФ допускает заключение трудового договора с лицами, достигшими 16 лет. А также данная статья предусматривает и исключительные обстоятельства, когда возможно заключение трудового договора с лицами, достигшими возраста 15 лет, а с письменного согласия законных представителей с 14 лет.

---

<sup>1</sup>Гейхман В.Л. Трудовое право: учеб. пособие. М.: Юрайт, 2017. С. 112.

Глава 42 ТК РФ регламентирует особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет. В ней устанавливаются работы, на которые запрещается принимать работников, не достигших 18 лет; определяются дополнительные гарантии несовершеннолетних работников и другое.

Возрастную категорию пенсионеров настоящий Трудовой кодекс РФ не рассматривает, эта категория исключена из указанного Закона и вынесена в отдельный нормативно – правовой акт: Федеральный закон от 28.12.2013 N 400-ФЗ (ред. от 06.03.2019) «О страховых пенсиях», который в свою очередь претерпел большие реформы<sup>1</sup>. Указанный Закон регламентирует назначение пенсии по старости, где устанавливает право на страховую пенсию по старости лицам, достигшим возраста 65 и 60 лет (соответственно мужчины и женщины), а также регламентирует различные нюансы при получении указанной пенсии.

Период развития трудовых возрастных категорий складывался веками, переходя от отсутствия до появления и регламентации прав работников.

На сегодняшний день, пенсионная реформа претерпевает большие трудности, в связи с неодобрением ее народом. Процесс изменения возрастных категорий работников воспринимается болезненно со стороны общества, что влечет к возникновению новых проблем.

## 1.2 Юридические факты, направленные на возникновение, изменение и прекращение трудовых правоотношений

Юридические факты являются основанием возникновения правоотношений, которым придается юридическое значение.

---

<sup>1</sup>Федеральный закон «О страховых пенсиях» от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ (ред. от 06.03.2019) // Российская газета. 31.12.2013. № 296.

В гипотезе нормы права указываются юридические факты как жизненные обстоятельства или условия, при которых начинает действовать эта норма права.

Юридические факты по своей структуре делятся на события, действия и юридические состояния.

Под событиями юридических фактов понимаются события, влекущие возникновение правоотношений независимо от воли субъекта. Например, рождение, смерть, стихийное бедствие. К таким событиям относится возраст работника.

С возникновением определенного возраста, человек приобретает определенные права, т.е. наделяется правоспособностью. При достижении определенного возраста, субъект может быть трудоустроен, т.к. возраст работника при возникновении трудовых отношений является одним из оснований для возникновения таких отношений и порождает определенные последствия. Возраст работника является неотъемлемой частью условий в трудовых отношениях. Но трудовые отношения в связи с возрастом работника могут не только устанавливаться, но еще изменяться и прекращаться. Например, основанием изменения трудовых отношений может послужить достижение работником возраста 18 лет, и в связи с чем, работник приобретает право работать в ночное время<sup>1</sup>.

Также при достижении работником определенного возраста трудовые отношения могут прекратиться. Например, при достижении работником пенсионного возраста, если условием трудового договора предусмотрены требования по возрасту работника.

Что касается действий, то они противоположно связаны с волей субъектов правоотношений. Такие действия могут являться правомерными и неправомерными. К правомерному поведению относятся юридические поступки и юридические акты. Юридические поступки могут совершаться

---

<sup>1</sup>Белянинова Ю.В. Трудовое право: учеб. пособие. М.: Приор-издат, 2017. С. 245.

без специального намерения породить какие-либо правовые последствия, но происходят по воле субъекта.

Юридические акты в свою очередь влекут появление юридических последствий. Юридические последствия могут заключаться юридическим актом, например трудовым договором. Данные юридические акты являются волеизъявлением субъекта, и возникают только по воле сторон. Юридические же поступки влияют на правоотношения косвенно, создавая их как бы попутно, самопроизвольно<sup>1</sup>.

Юридические факты определяются в действии субъектов, так и в бездействии. Например, когда работник не выполняет определенных действий, своих обязательств. Такое бездействие порождает неправомерное поведение. Оно, в свою очередь, влечет неблагоприятные последствия для субъекта, например увольнение работника.

Неправомерное поведение также делится на виды:

- противоправное поведение (устанавливается в уголовно-правовых правоотношениях, является преступлением);
- деликт (является правонарушением в гражданском праве);
- проступок (является правонарушением административного права);
- дисциплинарный проступок (является правонарушением в сфере трудового права).

Юридическими фактами также являются и юридические состояния.

Примером таких состояний могут быть порождающие определенные правоотношения сословия. Отношение к сословию влечет определенные правоотношения, содержанием которого было предоставление тем или иным субъектам привилегий, обязанностей, ответственности.

В настоящее время может быть состояние гражданина по отношению к

---

<sup>1</sup>Сальникова Л.В. Справочник работодателя // Сложные вопросы применения Трудового кодекса. 2018. №7. С. 176.

своему государству, порождая определенные правоотношения между гражданином и государством (например, обязанность государства охранять граждан, защищать их даже за рубежом и т.д.).

Юридические факты могут быть устанавливающими, изменяющими или прекращающими правоотношения.

Устанавливающими юридическими фактами в трудовых правоотношениях являются факты, на основании которых возникают и формируются трудовые отношения. Эти факты представляют собой правомерные действия (волеизъявления работника и руководителя, действующего от имени работодателя), совершаемые с целью установить трудовые правоотношения.

Трудовое правоотношение основывается на свободном волеизъявлении сторон, выражается он в трудовом договоре, который представляет собой двусторонний юридический акт. Трудовой договор как двусторонний юридический акт играет очень большую роль в механизме правового регулирования, он регламентирует нормы трудового права и порождает трудовые правоотношения.

В свою очередь, трудовой договор является основанием возникновения трудовых отношений.

Возраст работника в данном случае, как юридический факт, так же является основанием возникновения трудовых правоотношений. Он порождает фактическое трудоустройство. Так, ст. 63 Трудового кодекса РФ устанавливает допустимые пределы возраста работника при трудоустройстве. В ч. 1 указанной статьи, трудовые договоры могут заключаться с несовершеннолетними лицами, достигшими возраста 16 лет. Также указаны исключительные случаи, предусмотренные трудовым договором, когда возникает возможность заключения трудового договора с лицами, не достигшими возраста 16 лет. Если подросток оставил обучение в общеобразовательном учреждении или получил основное общее

образование, не достигнув 16 лет, либо продолжил освоение программы основного общего образования по иной, чем очная, форме обучения, он вправе заключить трудовой договор по достижении 15 лет для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью.

В соответствии со ст. 19 Закона об образовании обучающийся, достигший возраста 15 лет, может оставить общеобразовательное учреждение до получения им основного общего образования по согласию родителей (законных представителей), комиссии по делам несовершеннолетних и защите прав и органа местного самоуправления, осуществляющего управление в сфере образования<sup>1</sup>.

Возраст как юридический факт дает возможность установлению трудовым отношениям, в связи с тем, что субъект при достижении определенного возраста приобретает права и наделается обязанностями, т.е. становится субъектом таких правоотношений и может быть деликтоспособным. Полная правоспособность и дееспособность возникает у лица при достижении им возраста 18 лет.

В трудовом праве бывают случаи, когда трудовые отношения могут возникать при достижении и более старшего возраста, если такое требование предусмотрено условием трудового договора или законом. Например, ч. 2 ст. 81 Конституции РФ регламентирует, что президентом Российской Федерации может быть избран гражданин Российской Федерации не моложе 35 лет. Право быть избранным в президенты РФ приобретает гражданин РФ при достижении им указанного возраста<sup>2</sup>.

Юридические факты, являющиеся основаниями изменений трудовых правоотношений, бывают обычно двусторонними актами, т.е. исходят по воли обеих сторон. Изменение трудовой функции работника – одного из

---

<sup>1</sup>Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ // Российская газета. 31.12.2012. № 303.

<sup>2</sup>Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12 декабря 1993г. // Российская газета. 23.07.2014. № 6435.



важнейших условий трудового договора, это может быть перевод, перемещение работника, изменение условий труда и прочее.

Возраст, являясь юридическим фактом, может стать основанием для изменения трудовых отношений. Так, в соответствии со ст. 96 ТК РФ, к работе в ночное время не допускаются лица, не достигшие возраста 18 лет. Т.е. несовершеннолетний работник, не может быть привлечен к работе, которая проводится в период ночного времени. В трудовом договоре такие условия могут быть указаны. При достижении работником совершеннолетнего возраста, не всегда меняется трудовая функция, где работника имеют право допускать к работе в ночное время. Такое приобретение права работником не влечет изменение условий трудового договора<sup>1</sup>.

В трудовом договоре так же могут меняться условия: перемещение или перевод, изменение условий труда.

Под перемещением работника понимается смена рабочего места работника, или изменение структурного подразделения, или же смена рабочего инструмента с сохранением прежней трудовой функции работника.

Возраст работника в данном случае может влиять на перемещение в двух параметрах:

- изменение условий труда, в связи с утратой части трудовых способностей;
- изменение условий труда, в связи с приобретением новых прав.

В первом случае возможны возрастные ограничения в трудовой функции, предусмотренные трудовым договором. Например, возрастные ограничения в профессиональном спорте. Такой возрастной ценз связан с физическими нагрузками и способностями.

---

<sup>1</sup>Богданова Е.А. Трудовые отношения с участием пенсионеров // Журнал исследований социальной политики. 2016. № 4. С. 44-48.

Во втором случае достигая конкретного возраста, работник приобретает новые возможности в трудовых отношениях.

В связи с этим, трудовой возраст работника не может быть основным и самостоятельным юридическим фактом для трудовых отношений. Так, при возникновении трудовых отношений, кроме возраста (согласно ст. 63 ТК РФ) работника необходимо еще наличие и выражения собственной воли работника.

Все это связано с изменениями условий трудового договора. Формирование возрастного состава отдельных профессиональных групп протекает в сложных условиях преобразования производства, активного распределения рабочей силы по профессиональной переориентации, в связи с расширенными возможностями получения специального и общего образования, подвижности условий и режима труда. В общем виде возрастной состав работающих является показателем действия всего многообразия социально-экономических факторов, в котором важная роль отводится соответствию профессионально-производственной обстановки и вида труда уровню возрастных возможностей организма работающих. Чем больше в составе профессиональной группы доля лиц старшего и пенсионного возраста, тем легче и благополучнее работа, тем полнее использование трудового потенциала населения, тем легче решаются вопросы трудоустройства пожилых и старых людей, теряющих способность трудиться на тяжелых, напряженных и вредных производствах.

По возрастным критериям все профессии можно разделить на 3 большие группы:

1 группа объединяет занятия, в которых труд работников старше 40—45 лет резко ограничен или почти полностью исключен, поэтому в составе трудового коллектива преобладает молодежь. Такими могут быть профессии, связанные с повышенной физической нагрузкой, вредностью и опасностью условий труда.

Во 2 группу входят занятия, в которых использование труда лиц различного рабочего возраста относительно равномерно. В эту группу входят профессии, связанные с нормальными условиями труда, легкими и средней тяжести.

3 группу составляют занятия, привлекающие труд преимущественно пожилого населения, в том числе населения пенсионного возраста. В эту категорию входят профессии легких и нормальных условий труда.

В случае прекращения трудовых отношений возраст проявляет себя как юридический факт, если способствует расторжению трудового договора.

Трудовой кодекс РФ запрещает прекращение трудового договора по возрастному цензу и считает это трудовой дискриминацией. Но все же, так или иначе, возраст влияет на прекращение трудовых отношений. Такой юридический факт состоит из следующих оснований:

- В случае достижения работником пенсионного возраста. Человек, достигнувший определенного возраста имеет право прекратить свою трудовую деятельность и уйти на заслуженный отдых. Но также законодательством Российской Федерации и не запрещено работать таким пожилым людям. Особенно если они полны сил и могут полноценно справляться со своими трудовыми обязанностями.

Несмотря на то, что в связи с пенсионной реформой 2019 года, возраст выхода на пенсию увеличен (для мужчин — 65 лет, для женщин — 60), он не стал являться причиной для увольнения. И если руководитель все же вынудил пожилого работника разорвать трудовые отношения без обоснованных причин, это будет расценено как дискриминация по возрасту. В таких случаях работодателей ждут крупные неприятности. Прекращением трудовых отношений может являться собственное желание работника, по обоюдному согласию сторон и по основаниям, предусмотренным ст. 81 ТК РФ.

- В связи с утратой здоровья работника, его трудовых способностей из-за возрастных изменений. Но в данном случае увольнение происходит только на основании медицинского заключения. Возраст как юридический факт в такой ситуации является косвенным или дополнительным условием при прекращении трудовых отношений.

Во многих случаях только совокупность нескольких юридических фактов порождает правоотношения. Такие ситуации обозначают в теории как юридический состав (наличие нескольких фактов). Например, для получения пенсии по старости необходимо достижение определенного возраста, наличие трудового стажа, заявление о назначении пенсии, решение органа социального обеспечения, некоторые другие условия.

Материал, изложенный в рамках настоящей главы, позволяет сформулировать следующие выводы:

- трудовые отношения возникли еще много веков назад. С каждым периодом развития деятельность людей имела свою формацию. Трудовые категории работников формировались и складывались веками от рабов до полноправных трудящихся, улучшая права граждан. Из многолетней трудовой истории сформировался необходимый опыт для создания благоприятных и безопасных условий труда работникам, что в свою очередь обеспечивает эффективность и качество выполнения трудовых функций, принося большую выгоду предприятию, региону, стране;

- на сегодняшний день, пенсионная реформа претерпевает большие трудности, в связи с неодобрением ее народом. Процесс изменения возрастных категорий работников воспринимается болезненно со стороны общества, что влечет к возникновению новых проблем. Эти проблемы нуждаются в решении, но и развивающееся общество не может быть статичным, что обуславливает изменение трудового права;

- трудовые отношения основываются на юридических фактах. Юридические факты имеют свою структуру и делятся на события, действия и

юридические состояния. С возникновением определенного возраста, человек приобретает определенные права, т.е. наделяется правоспособностью. При достижении определенного возраста, субъект может быть трудоустроен, т.к. возраст работника при возникновении трудовых отношений является одним из оснований для возникновения таких отношений и порождает определенные последствия. Возраст работника является неотъемлемой частью условий в трудовых отношениях. Но трудовые отношения в связи с возрастом работника могут не только устанавливаться, но еще изменяться и прекращаться;

- возраст работника в данном случае, как юридический факт, так же является основанием возникновения трудовых правоотношений. Он порождает фактическое трудоустройство. Так, ст. 63 Трудового кодекса РФ устанавливает допустимые пределы возраста работника при трудоустройстве. Возраст как юридический факт дает возможность установлению трудовым отношениям, в связи с тем, что субъект при достижении определенного возраста приобретает права и наделяется обязанностями, т.е. становится субъектом таких правоотношений и может быть деликтоспособным;

- возраст, являясь юридическим фактом, может стать основанием для изменения трудовых отношений. Так, в соответствии со ст. 96 ТК РФ, к работе в ночное время не допускаются лица, не достигшие возраста 18 лет. Т.е. несовершеннолетний работник, не может быть привлечен к работе, которая проводится в период ночного времени. В трудовом договоре такие условия могут быть указаны. При достижении работником совершеннолетнего возраста, изменяется трудовая функция, где работника имеют право допускать к работе в ночное время. Такое приобретение права работником влечет изменение условий трудового договора. В связи с этим, трудовой возраст работника не может быть основным и самостоятельным юридическим фактом для трудовых отношений. Так, при возникновении

трудовых отношений, кроме возраста (согласно ст. 63 ТК РФ) работника необходимо еще наличие и выражения собственной воли работника.

## 2 ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОТДЕЛЬНЫХ ВОЗРАСТНЫХ КАТЕГОРИЙ

### 2.1 Особенности регулирования труда несовершеннолетних работников

Несовершеннолетним гражданам в Российской Федерации гарантируются права и свободы человека и гражданина в соответствии с Конституцией РФ, установленными принципами и нормами международного права, международными договорами Российской Федерации, законами и подзаконными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Несовершеннолетние работники находятся под особой охранной и защитой государства РФ на законодательном уровне. Государство осуществляет обеспечение нормального психического и физического состояния несовершеннолетних работников, организует безопасность для их здоровья процессе трудовой деятельности.

Главой 42 Трудового кодекса РФ установлены особенности регулирования труда работников, не достигших 18 лет. Указанная глава содержит различные обстоятельства трудовых отношений несовершеннолетних. Первым применяется запрет на применение труда несовершеннолетних лиц на работах, условия которых представляют собой опасность для жизни, здоровья и нравственного развития несовершеннолетних. Указанный запрет является обоснованным в соответствии с федеральным законодательством, а также с принципами иных отраслей права, например, семейного о приоритетном воспитании и защите прав несовершеннолетних.

Законодателем определены виды работ, на которых запрещается применять труд несовершеннолетних:

- работы с вредными и опасными условиями труда;
- подземные работы;

- другие виды работ, которые могут причинить вред здоровью и нравственному развитию несовершеннолетних (например, работа в игорном бизнесе, торговля спиртными напитками, табачными изделиями, работа в ночных заведениях и т.д.).

Также Постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000г. № 163 «Об утверждении перечня тяжёлых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц, моложе 18 лет»<sup>1</sup> запрещены для лиц, не достигших совершеннолетия следующие виды работ: горные работы; работы, связанные с цветной металлургией; работы, связанные с добычей нефти и газа и других полезных ископаемых; работы, связанные с нефтехимическим производством; работы, связанные с микробиологическим производством; работы, связанные с электротехническим производством.

В настоящий момент условия труда несовершеннолетних регулируются также Санитарно-эпидемиологическими требованиями<sup>2</sup>. В указанных требованиях отражены условия труда, которые противопоказаны для несовершеннолетних лиц. Указанные факторы определяются наличием вредных производственных условий, превышающих гигиенические нормативы и оказывающих неблагоприятное воздействие на организм несовершеннолетнего, и условия труда, воздействие которых создает угрозу для жизни, высокий риск возникновения острых профессиональных поражений, а именно: работы, связанные с химическими факторами; работы,

---

<sup>1</sup>Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163 «Об утверждении перечня тяжёлых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц, моложе 18 лет» (в ред. Постановлений Правительства РФ от 20.06.2001 N 473, от 20.06.2011 N 479) // Российская газета 22.06.2011 № 54.

<sup>2</sup>Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 30 сентября 2009 г. № 58 «Об утверждении СанПиН 2.4.6.2553-09» (вместе с «СанПиН 2.4.6.2553-09. Санитарно-эпидемиологические требования к безопасности условий труда работников, не достигших 18-летнего возраста. Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы») (Зарегистрировано в Минюсте РФ 05.11.2009 N 15172) М.: Официальное издание СанПиН России. Изд-во стандартов, 2013.



связанные с биологическими факторами; работы, связанные с физическими факторами.

А.С. Рыбалкина в своей монографии отметила: «Следует отметить, что в процессе трудовой деятельности лица, не достигшие 18 лет, адаптируются к общественной жизни, происходит их профессиональное самоопределение, приобретение профессиональных навыков и формирование ценностей, потребностей, появляется возможность адаптироваться в трудовом коллективе и научиться нести ответственность за выполняемую работу, что в будущем не малую роль играет для любого человека. Данные аспекты трудового становления несовершеннолетних очень важны для будущей их трудовой жизни, в связи с этим законодатель установил строгие границы трудоустройства несовершеннолетних». Хотелось бы разделить позицию автора, который четко и аргументировано выражает позицию государства в вопросе трудового воспитания лиц, не достигших совершеннолетия.

Воспитательный процесс и развитие подростка является важным этапом становления первоначальных навыков у ребенка, которые будут применять уже во взрослой жизни, и необходимо на данном этапе их не повредить. Нарушение трудового воспитания может привести к неблагоприятным последствиям, как для самого несовершеннолетнего, так и для общества в целом. К примеру, привлечение подростка к работе в заведении, где запрещено нахождение несовершеннолетних лиц (ночные клубы, игорный бизнес) может повлечь к неблагоприятному эмоциональному и психическому развитию подростка, нарушить правильные принципы развития личности.

Ошибки общественного контроля и нарушения, законодательно установленных, норм приводит к проблемам воспитания и развития молодежи. На практике указанные ошибки приводят к нестабильным трудовым отношениям у молодежи. Зачастую, в случае нарушения трудовых прав несовершеннолетних, у подростков отчуждается трудовое желание,

теряется интерес к трудовым навыкам, происходит профессиональная дезориентация. Вследствие чего, профессионально неориентированный ребёнок не может найти трудовое значение в обществе, происходит трудовая асоциализация, что приводит к разделению общества. В таком отслоении дети, неадаптированные в обществе, создают свой слой, свою субкультуру.

Согласно проведенным исследованиям Минтруда в 2016 году, условия трудового развития молодежи показали деление молодого общества на группы:

- первая группа – лица, чьи трудовые права соблюдались работодателем, имелся положительный трудовой и профессиональный опыт. Данную категорию составили 72% исследуемых.

- вторая группа – лица, чьи трудовые права соблюдались не в полном объеме, имелся неудовлетворительный трудовой опыт. Данную категорию составили 20% исследуемых.

- третья группа – лица, чьи права были полностью нарушены, трудовой опыт отсутствовал. В данную категорию вошли 8% исследуемых.

В связи с указанным, очень важным является трудовое воспитание молодежи, их трудовое развитие, профессиональная ориентация в обществе.

Государством разработаны различные программы по содействию в трудоустройстве лиц, несовершеннолетнего возраста.

Трудовые регламентации для несовершеннолетних граждан являются основами формирования здорового комплекса у несовершеннолетних подростков.

На законодательном уровне запрещается направлять и привлекать несовершеннолетних лиц в служебные командировки, к сверхурочным работам, а также к работам в ночное время и в выходные (праздничные) дни<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup>Барот В.С. Трудовые отношения с участием отдельных категорий работников // Право и труд. 2017. № 34. С. 30.

Исключением в указанном случае являются лица творческой деятельности, работники средств массовой информации, различных организаций кинематографии, представители теле-съёмочных и видео-съёмочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иные лица, участвующие в создании и исполнении произведений, а также профессиональные спортсмены.

Лицам, не достигшим совершеннолетия, запрещена переноска тяжестей, вес которых может превышать установленные законом нормы.

Ст. 63 ТК РФ устанавливает общие случаи заключения трудового договора с лицом при достижении им возраста 16 лет. Также в трудовые отношения могут вступать лица, достигшие возраста 15 лет для выполнения легкого труда, не влекущего причинение вреда здоровью.

С согласия одного из законных представителей несовершеннолетнего трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения.

А так же, с разрешения родителей или представителей несовершеннолетнего допускается заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста четырнадцати лет, для участия в исполнении произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию:

- в организациях, осуществляющих деятельность кинематографии;
- в театрах, в театральных и концертных организациях;
- в цирках.

Также для несовершеннолетних работников установлены следующие льготы:

- льготы уменьшения нормы выработки – ст. 270 ТК;
- оплата не менее установленного уровня, но на основе отработанного времени – ст. 271 ТК;

- ежегодный отдых в размере 31 календарных дней – ст. 267 ТК;
- рабочий день с 2,5 – 7 часов – ст. 94 ТК;
- медицинские осмотры – ст. 266 ТК;
- увольнение при согласии отдела по делам несовершеннолетних – 269 ТК.

Трудовой кодекс возлагает обязанность на несовершеннолетних работников проходить ежегодные медицинские осмотры, а также и при трудоустройстве.

Медицинский осмотр обязателен для подростков в целях установления показателей здоровья несовершеннолетнего и его возможность выполнять работу без нарушения формирования и развития, ухудшения состояния здоровья<sup>1</sup>, а также в целях определения соответствия функциональных возможностей требованиям, предъявляемым к профессиям по определенным видам деятельности.

В судебной практике немало примеров, когда работодатель принимает на работу несовершеннолетнего, без заключения трудового договора. Вследствие этого, возникают многочисленные споры из-за нарушения трудовых прав лиц, не достигших восемнадцатилетнего возраста, например, из-за невыплаты заработной платы несовершеннолетнему.

Так, 28 апреля 2016 года, в Челябинском областном суде, было рассмотрено гражданское дело по иску Исаевой Н.С. к индивидуальному предпринимателю Короленко И.Ю. об установлении факта трудовых отношений, взыскании с ответчика невыплаченной заработной платы. Из материалов дела следует, несовершеннолетняя Исаева Н.С. работала в кафе «Первый свет» в должности официантки. Трудовые отношения при трудоустройстве не оформлялись, трудовой договор не заключался. Истица указывает, что в её обязанности входило: сервировала и убирала столы, своевременно производила замену скатертей и салфеток, оказывала

---

<sup>1</sup>Головина С.Ю. Трудовое право: учебн. пособие. М.: Юрайт, 2016. С. 37-39.

посетителям помощь при выборе блюд и напитков, ориентировала заказчика по времени приготовления заказных блюд, подавала заказанные блюда, подсчитывала суммы заказа, выдавала счета посетителю. При трудоустройстве истице обещали выплачивать заработную плату в размере от 700 до 1200 рублей за смену. Под сменой подразумевается рабочее время с 13-00 часов до 1 часа ночи. За время работы, ответчица не выплатила Исаевой Н.С. заработную плату и сообщила, что в период с 28 ноября 2015 года по 04 января 2016 года заработная плата истицы составила 16 000 рублей. Однако представитель ответчика – Иванова С.Г. по доверенности от 28 марта 2016 года в судебном заседании возражала против удовлетворения заявленных исковых требований, просила отказать в иске.

Она пояснила, что Исаева Н.С. не представила достоверных доказательств, подтверждающих факт её трудовой деятельности в кафе ответчицы. А так как в кафе работает одна официантка, в соответствии со штатным расписанием, также помогают официантке родственники ответчицы в обслуживании 45 посадочных мест в кафе «Первый свет». Полагает, что наличие форменной одежды у истицы, её нахождение в кафе и непосредственно на кухне, могло быть вызвано обычным любопытством истицы при посещении в качестве гостя территории кафе, и не свидетельствует о наличии трудовых отношений между сторонами. Просила отказать в удовлетворении заявленных истицей требований в полном объеме.

Суд признал, что все предоставленные доказательства совместно с показаниями свидетелей, позволяют сделать вывод о том, что в период с 12 ноября 2015 года по 04 января 2016 год Исаева Н.С. выполняла у ИП Короленко И.Ю. в кафе «Первый свет» трудовые обязанности в должности официантки. Поэтому доводы представителя ответчика о том, что истицей не доказан факт наличия между сторонами трудовых отношений – являются несостоятельными. Исковые требования Исаевой Н.С. к ИП Короленко И.Ю.

об установлении факта трудовых отношений, взыскании заработной платы, компенсации морального вреда – были удовлетворены частично<sup>1</sup>.

Таким образом, заключение трудового договора должен нести обязательный характер при трудоустройстве несовершеннолетних работников. Трудовой договор предоставляет возможность установить факт работы в организации. Это особо значимое юридически соглашение между работником и работодателем, которое закрепляет их права и обязанности, способствует их соблюдению, а в случае возникновения разногласий между ними является гарантом законного разрешения их споров.

Также в ст. 292 ТК РФ запрещается принимать несовершеннолетних лиц на работу по совместительству, а в ст. 298 ТК РФ запрещается принимать указанных лиц на работу вахтовым методом.

На лиц, не достигших возраста 18 лет, может возлагаться определенная частичная материальная ответственность<sup>2</sup>. В соответствии со ст. 244 ТК РФ, договор о материальной ответственности не заключается с несовершеннолетними работниками, вследствие чего, такие работники полный ущерб не могут возместить<sup>3</sup>. На основании ст. 242 ТК РФ, ущерб, причиненный подростком можно возместить в полном объеме только при умышленном причинении им вреда, либо в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также при совершении подростком преступления или административного проступка, что стало причиной наступления ущерба<sup>4</sup>.

Также с несовершеннолетними работниками законодателем разрешено заключать срочный трудовой договор.

---

<sup>1</sup>Определение Челябинского областного суда от 28 апреля 2016 года. Дело № 2-2086/2016 // из архива Челябинского областного суда. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/8345469/> (дата обращения 06.04.2019). С. 23–28.

<sup>2</sup>Геренеев С.Е. Трудовые права несовершеннолетних // Российская газета. 2016. № 7. С. 12-15.

<sup>3</sup>Беранинов Г.Р. Трудовое право: учеб. пособие. М.: Юрайт, 2017. С. 135.

<sup>4</sup>Сорин П.Р. Трудовое право России: учеб. пособие. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2016. С. 40.

В судебной практике существуют случаи, когда работодатель не заключает срочный трудовой договор с несовершеннолетним работником по разным причинам, в результате чего нарушаются трудовые права данной категории работников.

Так, 12 ноября 2015 года Тракторозаводским районным судом г. Челябинска в открытом судебном заседании было рассмотрено гражданское дело, возбужденное по иску прокурора Тракторозаводского района в интересах несовершеннолетнего Павлова И.И. к администрации Тракторозаводского района «об установлении факта трудовых отношений, возложений обязанности расчета и выплаты заработной платы». Согласно материалам дела, прокурор Тракторозаводского района в интересах несовершеннолетнего Павлова И.И., обратился с вышеуказанным иском к администрации Тракторозаводского района, ссылаясь на то, что в летний период Павлов И.И. работал в трудовом отряде Тракторозаводского района по направлению администратора отряда, при этом трудовые отношения с несовершеннолетним оформлены должным образом не были, заработная плата не выплачивалась. Потому что, в летний период временное трудоустройство несовершеннолетних граждан осуществлялось ответчиком согласно договору, а договор на несовершеннолетнего Павлова И.И. от администратора не поступал, то истец просит суд признать отношения между ответчиком и материальным истцом при осуществлении работы в трудовом отряде трудовыми, обязать ответчика произвести расчет и выплату заработной платы за указанный период времени. Суд исковые требования удовлетворил, признал отношения между несовершеннолетним Павловым И.И. и администрации Тракторозаводского района, в летний период

трудовыми, и обязать ответчика произвести расчет и выплату заработной платы Павлову И.И. за указанный период времени<sup>1</sup>.

В соответствии со ст. 70 ТК РФ испытательный срок для несовершеннолетних работников не устанавливается. А также особенностью трудовой деятельности подростков является сокращенная продолжительность рабочего времени. Согласно ст. 92 ТК РФ, лица, не достигшие шестнадцатилетнего возраста, могут работать не более 24 часов в неделю, от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю. Устанавливаются ограничения для ежедневной работы: при возрастном ограничении от 15 лет до 16 – не более 5 часов в день, от 16 до 18 лет – семичасовой рабочий день. Перерыв для отдыха и питания сохраняется для несовершеннолетних работников наравне с остальными сотрудниками. Перерыв для отдыха и питания составляет от 30 минут до 2 часов, который в рабочее время не включается (статья 108 ТК РФ).

Прекращение трудового договора для несовершеннолетних работников производится по одинаковым основаниям, что и для полноправных работников<sup>2</sup>. Статья 77 ТК РФ устанавливает общие основания прекращения трудового договора, которые применяются ко всем работникам, в том числе и к несовершеннолетним.

Законодателем учитываются возрастные особенности подростков, в связи с чем, устанавливаются дополнительные обязанности для работодателя и гарантии для несовершеннолетних<sup>3</sup>. Так, ст. 269 ТК РФ предписывает обязанность обеспечения работодателем получать согласие на увольнение несовершеннолетнего от государственной инспекции труда и комиссии по

---

<sup>1</sup>Решение Тракторозаводского районного суда г. Челябинска от 12 ноября 2015 года. Дело № 2-539/2015. URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/869/> (дата обращения 06.04.2019). С. 12–15.

<sup>2</sup>Саткина Т.Л. Правовые отношения несовершеннолетних и проблемные аспекты // Адвокат. 2017. №3. С. 7.

<sup>3</sup>Гелин В.В. Трудовое право: учеб. пособие. М.: Инфра-М, 2016. С. 23.



делам несовершеннолетних и защите и их прав. Данное правило действует при всех основаниях прекращения трудового договора.

Так, 11 августа 2017 года на заседании Челябинского областного суда было рассмотрено гражданское дело по иску Громова С.С. к Государственному учреждению дополнительного образования «Областная детско-юношеская спортивная школа бокса» о нарушении трудовых прав несовершеннолетнего. В судебном заседании было установлено, что сын истца Громов С.С., не достигший возраста 18 лет, работал в Государственном учреждении дополнительного образования «Областная детско-юношеская спортивная школа бокса». В течение установленного периода находился на больничном, что подтверждается справкой и листком нетрудоспособности, выданными Травматологическим отделением ЧБЛПУ "ГКБ №4" г. Челябинска. После выздоровления выйдя на работу, Громов С.С. был устно уведомлен об увольнении по инициативе работодателя без предварительного предупреждения, без объяснения причин. Истец, посчитав такое увольнение незаконным, обратился в Прокуратуру г. Челябинска с заявлением.

Прокурором жалоба была перенаправлена в отдел надзора и контроля в г. Челябинске.

Госинспекция по труду сообщила истцу, что увольнение было произведено по законным основаниям. А также в пояснении сотрудники указали, что директор организации Давыдов Д.А. предоставил акты о предупреждении несовершеннолетнего работника о предстоящем увольнении. Все это свидетельствует о том, что прошедшими (задними) числами были изготовлены и переданы в трудовую инспекцию акты о предупреждении об увольнении Громова С.С. Однако Давыдов не учел, что все действия, в том числе увольнение, в отношении несовершеннолетнего ребенка должны осуществляться в присутствии его законных представителей, т.е. родителей, а истец никакой информации не получал. Таким образом, истец подозревает, что имеет место подделка указанных актов, а так же, что

права Громова С.С. нарушены. Кроме того, ему причинен невосполнимый моральный вред. Первый трудовой опыт ребенка столкнулся с вопиющим произволом администрации организации, предоставившей работу.

Суд требования Громова С.С. к Государственному учреждению дополнительного образования «Областная детско-юношеская спортивная школа олимпийского резерва по боксу» о нарушении трудовых прав удовлетворил в полном объеме»<sup>1</sup>.

На основании вышеизложенного можно сделать вывод, что права работников, не достигших совершеннолетия, приравниваются к правам совершеннолетним. Формирование трудового опыта молодежи очень важно для общества и государства в целом. Государство заботится о состоянии здоровья и развития лиц, не достигших совершеннолетия, предоставляет различные гарантии при трудоустройстве указанных лиц, при увольнении, обеспечивает законность в процессе трудовых отношений малолетних граждан.

Вопросы охраны труда, режима рабочего времени, предоставления отпусков и других условий труда несовершеннолетним предоставляются льготы, согласно Трудовому кодексу РФ. Особый порядок расторжения трудового договора с несовершеннолетними лицами заключается в ограничении работодателя от произвола при увольнении таких работников, а также в защите законных прав несовершеннолетних лиц.

## 2.2 Особенности регулирования труда работников пенсионного возраста

Работники предпенсионного и пенсионного возраста представляют собой отдельную категорию трудовых кадров, чьи права и интересы

---

<sup>1</sup>Решение Челябинского областного суда от 11 августа 2017 года. Дело №2-4141/2016. URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/86454569/> (дата обращения 06.04.2019). С. 28–32.

регулируются в соответствии с особенностями состояния здоровья. В настоящее время сфера трудовых отношений с пенсионерами является актуальной, в связи с новыми пенсионными и трудовыми реформами. Изменение положения пенсионеров приводит и к изменению статуса работника пенсионного возраста.

О.С. Анисимов считает «кате­го­рию работников – пенсионеров самой уязвимой, в связи с достижением ими возраста, утратой физических данных и изменением профессиональной способности осуществлять свою трудовую функцию. Таким работникам сложнее ориентироваться в своих профессиональных обязанностях»<sup>1</sup>.

Соглашаясь с автором, хотелось бы добавить то, что у работников пенсионного возраста также существует ряд преимуществ перед молодежью, например наличие опыта, владение профессиональными навыками, обладание большими знаниями. В связи с этим, конкуренция на рынке труда выделяет особое внимание к пенсионерам. Государство выражает интерес к продлению трудовой деятельности пенсионерами, в связи с чем, разрабатывает различные программы в поддержку трудящихся пенсионеров.

Так, принят Федеральный закон от 30.04.2008 N 56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений»<sup>2</sup>. Целью данного нормативно-правового акта является стимулирование формирования пенсионных накоплений, повышение уровня пенсионного обеспечения граждан, поддержка трудящихся пенсионеров. Одним из важных особенностей указанного Закона является формирование

---

<sup>1</sup>Анисимов О.С. Современное образование: от рассудочности к разумности // Образование и наука. 2014. № 3. С. 107-119.

<sup>2</sup>Федеральный закон «О дополнительных страховых взносах на накопительную пенсию и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений» от 30 апреля 2008 г. № 56-ФЗ (последняя редакция) //Российская газета. 06.05.2008. № 4652. С. 4.

пенсионных накоплений путем софинансирования<sup>1</sup>. Застрахованные лица, достигшие пенсионного возраста, но не получающие пенсию, могут добровольно вступить в правоотношения по обязательному пенсионному страхованию в целях уплаты дополнительных пенсионных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии. В данном случае законодательно предусмотрена дополнительная поддержка в виде увеличения суммы дополнительных страховых взносов на накопительную часть пенсии. В связи с этим возникает стимул к продолжению трудовой деятельности пенсионеров.

Порядок трудоустройства работников пенсионного возраста не отличается от порядка приема и других работников, т.к. действуют общие правила при приеме на работу для всех граждан без исключения. Особенностью здесь является только предусмотренная ст. 59 ТК РФ возможность заключить срочный трудовой договор. ТК РФ установлено, что трудовой договор может быть заключен только по соглашению пенсионера и работодателя.

Конституционный Суд РФ в Определении от 15.05.2007 N 378-О-П «Об отказе в принятии к рассмотрению запроса Амурского городского суда Хабаровского края о проверке конституционности положения статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации»<sup>2</sup> рассмотрел случаи заключения с лицами пенсионного возраста срочного трудового договора. По мнению заявителя (уволенного из государственного учреждения), оспариваемая норма неправомерно ограничивает трудовые права пожилых людей, носит дискриминационный характер и нарушает принцип равенства. Ведь работодателю предоставлена возможность заключения срочного трудового

---

<sup>1</sup>Донникова С.В. Развитие трудовых отношений в современном мире // Экономика и право. 2019. №3. С. 3.

<sup>2</sup>Определение Конституционного Суда РФ «Об отказе в принятии к рассмотрению запроса Амурского городского суда Хабаровского края о проверке конституционности положения статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации» от 15 мая 2007 г. № 378-О-П //ВВС РФ. 2007 № 13.

договора с работником лишь по причине достижения им пенсионного возраста - безотносительно к характеру, условиям трудовой деятельности, каким-либо иным имеющим значение для выполнения конкретной трудовой функции обстоятельствам.

Суд констатировал, что в соответствии с Конституцией РФ, труд каждого работника свободен, все имеют право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также право на защиту от безработицы (ч. 1 и 3 ст. 37). Из названных конституционных положений не вытекает, однако, субъективное право человека занимать определенную должность, выполнять конкретную работу в соответствии с выбранными им родом деятельности и профессией и, следовательно, обязанность кого бы то ни было такую работу или должность ему предоставить - свобода труда в сфере трудовых отношений проявляется, прежде всего, в договорном характере труда, в свободе трудового договора. Именно в рамках трудового договора на основе соглашения гражданина и работодателя решается вопрос о работе по определенной должности, профессии, специальности и других условиях, на которых будет осуществляться трудовая деятельность.

Проанализировав спорную статью ТК РФ, Конституционный Суд пришел к выводу, что с пенсионерами срочный трудовой договор может заключаться, только если обе стороны добровольно приняли такое решение. А значит, никто не лишает пенсионера права договориться с работодателем и о заключении обычного (бессрочного) договора.

Кроме того, КС РФ уточнил ряд важных вопросов. Во-первых, даже достигший пенсионного возраста сотрудник, которому пенсия не назначена в силу разных обстоятельств, не может считаться пенсионером. А значит, он вправе однозначно требовать принять его на работу на общих основаниях. Во-вторых, если согласие на заключение невыгодного срочного трудового контракта было дано вынужденно, работник может оспорить его в суде. Если

факты навязывания будут подтверждены, то договор будет считаться заключенным на неопределенный срок. ТК РФ, закрепляя требования к содержанию трудового договора, права сторон по установлению его условий, предусматривает, что трудовой договор может заключаться на неопределенный срок и на конкретный срок - не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами (ч. 1 ст. 58 ТК РФ).

В связи с этим, законодатель предусматривает возможность заключения срочного трудового договора, но только в случаях, когда такие договоры могут заключаться с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения и не могут быть заключены на неопределенный срок. В таком случае, если суд установит отсутствие достаточных оснований для заключения срочного трудового договора, то такой трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок (ч. 2, 5 ст. 58 ТК РФ).

В Трудовом кодексе РФ предусмотрен перечень оснований заключения срочного трудового договора в силу характера предстоящей трудовой функции и условий ее выполнения. В соответствии с абз. 3 ч. 2 ст. 59 ТК РФ по соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться с принимаемыми на работу пенсионерами по возрасту.

Е.А. Богданова, к.с.н., научный сотрудник Центра независимых социологических исследований, считает: «Федеральный законодатель, предусматривая гарантии для работников при устройстве на работу и заключении трудового договора, направленные на формирование стабильных (длительных) трудовых отношений, устанавливает неодинаковый объем таких гарантий с учетом различий в фактическом положении лиц, которые еще не приобрели права на назначение пенсии по возрасту (по старости), и лиц, получающих эту пенсию, для которых работа по трудовому договору выступает дополнительным к пенсии источником средств к существованию, в частности предоставить работодателю более широкие возможности по

заключению с пенсионерами по возрасту срочного трудового договора». Соглашаясь с автором, хотелось бы отметить, что законодатель устанавливает право выбора по соглашению сторон заключать срочный трудовой договор с пенсионерами: как на определенный срок, так и на срок постоянного характера.

В случае необходимого согласия работника на заключения срочного трудового договора, пенсионер может обратиться в суд для оспаривания правомерности заключения с ним такого договора. Если суд установит обстоятельства, при которых согласие работника является не добровольным, в таком случае срочный трудовой договор будет заключен на неопределенный срок.

Кроме того, при установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции суд вправе с учетом обстоятельств конкретного дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок (п. п. 13 и 14 Постановления Пленума ВС РФ N 2 в редакции Постановления от 28.12.2006 N 63)<sup>1</sup>.

Рассматривая такой трудовой спор, суд общей юрисдикции должен проверить также соблюдение работодателем установленного ч. 6 ст. 58 ТК РФ запрета на заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Таким образом, КС РФ установил, что нормативное положение абз. 3 ч. 2 ст. 59 ТК РФ не может расцениваться как нарушающее равенство граждан при осуществлении ими права на труд и, следовательно, отсутствуют

---

<sup>1</sup>Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О внесении изменений и дополнений в Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 28 декабря 2006 г. № 63 // БВС РФ.2017 № 3.

основания для принятия запроса Амурского городского суда Хабаровского края к рассмотрению.

При расторжении трудового договора на основании ст. 77 ТК РФ с пенсионерами не является основанием для увольнения достижение работником пенсионного возраста. Исключением является нормы Федерального закона от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»<sup>1</sup>, где установлено, что с гражданским служащим на основании служебного контракта, заключенного на неопределенный срок, и достигшим возраста 60 лет, указанный служебный контракт заключается на срочный служебный контракт, на срок от одного года до пяти лет. Во всех других случаях увольнение работника пенсионного возраста по основаниям достижения им этого возраста запрещается.

В связи с этим, пенсионеры могут быть уволены по общим для всех работников основаниям.

Так, Челябинский областной суд, рассмотрев в судебном заседании 27 июня 2016 года апелляционную жалобу Б. на решение Тракторозаводского районного суда г. Челябинска по делу по иску Б. к МУП «Специализированное коммунальное хозяйство» о признании приказов о наложении дисциплинарного взыскания незаконными, восстановлении на работе, установил: Б. обратился в суд с иском к МУП «Специализированное коммунальное хозяйство» и, уточнив требования, просил суд признать незаконными приказы от 17.08.2015г № 88, от 04.09.2015г. № 97, от 17.09.2015г. № 98, приказ об увольнении от 17.09.2015г. № 101-к по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, взыскать среднюю заработную плату за время вынужденного прогула в размере 30278 руб., компенсацию морального вреда в размере 50000 руб., расходы на оплату услуг представителя в размере 30000 руб.

---

<sup>1</sup>Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ (последняя редакция) // СЗ РФ. 2004. №3. Ст. 1123.



Требования мотивировал тем, что на основании трудового договора от 23.06.2010г. № 597 и дополнительного соглашения к трудовому договору от 01.09.2011г. работал в МУП «Специализированное коммунальное хозяйство» в должности машиниста пресса участка мусороперегрузочной станции. По условиям трудового договора заработная плата составляла 9464 руб. У работодателя к истцу возникли необоснованные претензии, выраженные на почве дискриминации, в связи с возникновением пенсионного возраста у истца. Приказом от 17.08.2015г. № 88 на истца наложено дисциплинарное взыскание в виде замечания за нарушение правил внутреннего трудового распорядка: осуществлением в рабочее время деятельности, не связанной непосредственно с должностными обязанностями. Приказом от 04.09.2015г. № 97 на истца наложено дисциплинарное взыскание в виде выговора за нарушение правил внутреннего трудового распорядка: осуществлением в рабочее время деятельности, не связанной непосредственно с должностными обязанностями и требований пожарной безопасности – курении в неположенном месте. Приказом от 17.09.2015г. № 98 на истца наложено дисциплинарное взыскание в виде увольнения за неоднократное нарушение без уважительных причин трудовых обязанностей. Приказом от 17.09.2015г. № 101-к истец уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. Считает указанные приказы необоснованными, принятыми в нарушение требований трудового законодательства. Решением Тракторозаводского районного суда г. Челябинска от 15.02.2016 г. Исковые требования оставлены без удовлетворения.

Не согласившись с решением суда, истец в апелляционной жалобе просит его отменить, как незаконное и необоснованное. А также истец пояснил, что необоснованные претензии со стороны руководства выражены на почве дискриминации, в связи с возникновением пенсионного возраста у истца.

Проверив материалы дела, обсудив доводы апелляционной жалобы, заключение прокурора, судебная коллегия приходит к следующему. В силу положений пункта 5 части 1 ст. 81 ТК РФ, трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. В соответствии со ст. 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: 1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение по соответствующим основаниям. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен. В силу ст. 193 ТК РФ до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Согласно п. 33 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" при разрешении споров лиц, уволенных по п. 5 ч. 1 ст. 81 Кодекса за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, следует учитывать, что работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено. Применение к работнику нового дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнение по пункту 5 части первой статьи 81 Кодекса, допустимо также, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания. Заключая трудовой договор, работник обязуется добросовестно выполнять свои трудовые обязанности,

соблюдать трудовую дисциплину и правила внутреннего трудового распорядка организации (статья 21 Трудового кодекса Российской Федерации). Виновное неисполнение данных требований может повлечь привлечение работника к дисциплинарной ответственности, что является одним из способов защиты нарушенных прав работодателя.

Судебная коллегия, не подвергая сомнению вывода суда о законности вынесенных работодателем приказов о привлечении работника к дисциплинарной ответственности, находит состоявшееся при указанных выше обстоятельствах увольнение истца незаконным, исходя из следующего. Как следует из материалов дела, привлечение работника со стороны работодателя к дисциплинарной ответственности имело место через короткие промежутки времени, а именно: 17.08.2015 года и 04.09.2015 года, чем нарушается принцип справедливости и возможности работнику предпринять меры для исправления своего поведения и отношения к труду. Кроме того, ответчиком не представлено доказательств, подтверждающих соответствие тяжести совершенного работником проступка и применением к истцу крайней меры дисциплинарного взыскания в виде увольнения. Согласно ст. 394 ТК РФ в случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор (ч. 1). Орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы (п. 2). Средний заработок для оплаты времени вынужденного прогула определяется в порядке, предусмотренном ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

Согласно ст. 3 ТК РФ, никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения,

имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или не принадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Судебная коллегия определила: решение Тракторозаводского районного суда г. Челябинска от 15 февраля 2016 года в части отказа Б. В признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе, взыскании утраченного заработка, компенсации морального вреда, судебных расходов – отменить. Постановить в отменной части новое решение. Признать приказ № 101 –К от 17.09.2015 г. об увольнении Б. по п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ незаконным. Восстановить Б. на работе в МУП «Специализированное коммунальное хозяйство» в должности машиниста прессы с 18.09.2015 г.<sup>1</sup>

6 сентября 2018 года президент РФ В.В. Путин внес в Госдуму законопроект «о наказании за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение людей предпенсионного и пенсионного возраста». Законопроект был принят Госдумой в сентябре 2018 года, Совет Федерации одобрил его 3 октября того же года. Изменения внесены в Уголовный кодекс РФ.

Закон предусматривает наказание работодателей, которые не принимают на работу или необоснованно увольняют сотрудников предпенсионного возраста. В эту категорию входят работники и соискатели, которым до выхода на пенсию осталось пять лет.

Президент прокомментировал данный акт: «Год назад директор Центра социально-трудовых прав Елена Герасимова говорила, что с дискриминацией по возрасту в России сталкиваются около 75% россиян (правда, источник

---

<sup>1</sup>Определение судебной коллегии Челябинского областного суда. Дело № 33-13948/2016 // из архива Челябинского областного суда. URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc> (дата обращения 06.04.2019).

этих данных она не указала). Одним из самых наглядных показателей является объявление о приеме на работу. В соответствии с исследованиями Центра социально-трудовых прав в 2007-2008 году в объявлениях о приеме на работу 44% указывались возрастные ограничения для трудоустраиваемых лиц, в г. Москве данный показатель составил 60%.

Дискриминация встречается и с молодым поколением, но доказано, что с увеличением возраста, такая вероятность растет. Запрет на такие объявления законодательно установлен в 2013 году. В 2019 году планируется выплатить пособий по безработице 198 тысячам людей предпенсионного возраста, в соответствии с расчетами Минтруда. Но данная статистика не в полном объеме отражает ситуацию, т.к. в расчет приняты только лица, официально зарегистрированные как безработные.

Больше всего людей перед пенсией пугает потеря работы, в связи с этим законодатель планирует ввести административную и уголовную ответственность для работодателей, которые увольняют или отказывают в трудоустройстве работникам по причине наличия у них пожилого возраста»<sup>1</sup>. В.В. Путин определил значимость данного закона как гаранта прав работников предпенсионного возраста.

П. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ регламентирует увольнение работников в связи с сокращением их численности, штата. Порядок настоящей нормы предусматривает единство правил для всех без исключений, в связи с чем, эти правила и распространяются и на пенсионеров, при условии соблюдения работодателем необходимой процедуры сокращения. К примеру, работодатель вынужден сократить работника при условии, что его невозможно перевести на другую работу,

---

<sup>1</sup>Савченко М.А. Путин подписал Закон об ответственности за увольнение работников предпенсионного возраста // РИА Новости. 2018. № 45. С. 4.

либо работник отказался от предложенной ему работы<sup>1</sup>. Другой предложенной работой может быть любая иная работа, которая соответствует прежней, а в случае отсутствия таковой –любая вакантная должность, которая соответствует профессиональным навыкам работника с учетом его образования и медицинского заключения о допуске на данную работу. Работнику обязаны предложить все имеющиеся вакансии на предприятии, даже других структурных подразделений<sup>2</sup>.

Часто встречается вопрос о том, что увольнение в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в первую очередь касается лиц, достигших пенсионного возраста. Однако это не согласуется с требованием ч. 1 ст. 179 ТК РФ о преимущественном праве на оставление на работе лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. Достижение пенсионного возраста не является основанием для первоочередного увольнения таких лиц. Они могут быть уволены только в соответствии с общими правилами.

У работников пенсионного возраста возникает право увольнения по собственному желанию до истечения законодательно установленного срока – две недели, т. е. право увольнения без отработки. При увольнении по уходу на пенсию работнику сохраняется непрерывный стаж, независимо от продолжительности перерыва на работе.

В связи с негативной демографической ситуацией в стране, которая влечет неэффективность пенсионных прав, возникает необходимость совершенствования пенсионной системы. На основании указанной проблемы в Российской Федерации с 2019 года началось проведение пенсионной реформы.

В этой связи был принят ряд федеральных законов, которыми, в частности, увеличивается пенсионный возраст для женщин - 60 лет, для

---

<sup>1</sup>Гонтмахер Е. Повышение пенсионного возраста в России // Российская газета. 2019. № 2. С. 13-15.

<sup>2</sup>Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. В.Т. Томина, В.В. Сверчкова, 7-е изд. М.: Изд. Юрайт, 2018. С. 234.

мужчин - 65 лет, меняется порядок назначения пенсий и индексации ее размеров, вводятся дополнительные гарантии социальной поддержки для граждан предпенсионного возраста, вводится уголовная ответственность за отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение лица, достигшего предпенсионного возраста, и прочее. Основные из них:

- Федеральный закон от 03.10.2018 N 350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий». (Устанавливается пенсионный возраст: для женщин - 60 лет, для мужчин - 65 лет; корректируется понятие предпенсионного возраста - в течение 5 лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);

- Федеральный закон от 03.10.2018 N 352-ФЗ «О внесении изменения в Уголовный кодекс Российской Федерации» (Уголовный кодекс РФ дополнен статьей 144.1, устанавливающей наказание в виде штрафа в размере до двухсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев либо обязательных работ на срок до трехсот шестидесяти часов в случае необоснованного отказа в приеме на работу лица по мотивам достижения им предпенсионного возраста, а равно необоснованного увольнения с работы такого лица по тем же мотивам);

- Федеральный закон от 03.10.2018 N 349-ФЗ «О ратификации Конвенции о минимальных нормах социального обеспечения (Конвенции N 102)» (Конвенция охватывает все основные сферы социального обеспечения, включая медицинское обслуживание - (раздел II), обеспечение по болезни - (раздел III), обеспечение по безработице - (раздел IV), обеспечение по старости - (раздел V), обеспечение в связи с несчастным случаем на производстве и профессиональным заболеванием - (раздел VI), семейное обеспечение - (раздел VII), обеспечение по материнству — (раздел VIII),

обеспечение по инвалидности - (раздел IX), обеспечение по случаю потери кормильца - (раздел X));

Существуют также дополнительные гарантии трудящимся пенсионерам. Одним из таких гарантий является дополнительный отпуск. В соответствии со ст. 128 ТК РФ, работодатель обязан на основании письменного заявления пенсионера предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней в год.

Согласно Федеральному закону от 02.08.1995 N 122-ФЗ «О социальном обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов» государственные и муниципальные учреждения социального обслуживания обязаны оказывать помощь гражданам пенсионного возраста в профессиональной подготовке и трудоустройстве. Пенсионеры, проживающие в стационарных учреждениях социального обслуживания, также могут приниматься на работу, доступную им по состоянию здоровья, на условиях трудового договора. Этим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

Также могут устанавливаться общие гарантии, которые предусматриваются коллективным договором. В связи с тем, что в силу пожилого возраста работающим пенсионерам очень часто необходим сокращенный объем работы, работодатель предусматривает режим труда и времени отдыха, соответствующих трудоспособности каждого работника пенсионного возраста.

Следующей гарантией является неполный рабочий день. Данная гарантия является очень привлекательной для пожилых людей, т.к. появляется возможность занятости пенсионеров и увеличивается продолжительность трудовой жизни. Сверхурочная работа для пенсионеров исключена в режиме неполного рабочего времени<sup>1</sup>. Это является комфортным условием для пожилых граждан, в связи с чем повышается

---

<sup>1</sup>Рыжко К.Н. Пенсионная реформа // Российская газета. 2018. № 11. С. 3-4.



часовая выработка, затраты на здоровье снижаются, вследствие чего сокращаются неявки на работу по уважительным причинам. Неполное рабочее время предоставляет возможность удобно корректировать личное время пенсионеров по их потребностям. Также плюсом в режиме неполного рабочего времени для пенсионеров является переходный постепенный этап от интенсивной загруженности рабочего дня до полного оставления работы.

Трудовая деятельность лиц пенсионного возраста имеет важное значение как для самих пенсионеров, так и для государства в целом. Их значимость заключается в обладании большим стажем и опытом в своей профессиональной деятельности, наличием потенциала и трудовых навыков. Для государства пенсионеры формируют дополнительный резерв трудовых ресурсов<sup>1</sup>.

### 2.3 Проблемы трудовых отношений в возрастном аспекте

С развитием трудовых отношений часто возникают проблемы по различным вопросам. Одним из таких направлений проблем – влияние возраста. Нередко вопрос возрастных категорий при становлении, изменении и прекращении трудовых отношений играет важную роль. Как отмечалось в предыдущей главе, возраст является юридическим фактом в трудовых отношениях, в связи с этим на практике происходят множество проблем.

Развитие трудовых отношений в различных странах складывается по-разному и имеет ряд особенностей. Проведем сравнительный анализ особенностей правового регулирования труда отдельных категорий работников, таких как несовершеннолетние и пенсионеры, на примере зарубежных стран: Соединенные Штаты Америки, Франция и Китай.

---

<sup>1</sup>Судебная практика к Трудовому кодексу Российской Федерации: научно-практическое пособие / под общ. Редакцией С.М. Иванова. 5-е изд., М.: Юрайт, 2019. С. 238.

Министерство труда США устанавливает нормы труда несовершеннолетних, в соответствии с которыми занятость несовершеннолетних в возрасте от 14 до 15 лет не должна отрицательно влиять на учебный процесс подростков.

В связи с этим законодательство США обязывает работодателя выполнять следующие условия:

- работа несовершеннолетних должна выполняться в свободное от учебы время;

- в период занятий подростки могут работать не более трех часов в день и не более восемнадцати часов в неделю. Во время каникул в день не более восьми часов, в неделю не более сорока часов;

- работа должна выполняться между 7 и 19 часами, а в летнее время не позднее 21 часа.

Законодательство США не устанавливает ограничения в сфере труда для лиц в возрасте 16 лет и старше. Данный возраст разрешен на всех видах работ, в том числе на опасных, вредных и тяжелых условиях труда.

Законодательство США не устанавливает ограничения в сфере труда для лиц в возрасте 16 лет и старше. Данный возраст разрешен на всех видах работ, в том числе на опасных, вредных и тяжелых условиях труда.

FLSA разрешает трудовую деятельность лицам, достигшим возраста 13 лет, в качестве няней, доставщиков газет, в оказании помощи в бизнесе родителей<sup>1</sup>.

В сельскохозяйственной сфере труд несовершеннолетних работников допускается с 12 лет. Данная категория работников может работать на фермах, принадлежащих их родителям, например, оказывать помощь в уборке урожая.

---

<sup>1</sup>Дылко Р.Р. Трудовое право зарубежных стран: учеб. пособие. М.: Норма, 2019. С. 124.

Запрещается применение труда лиц, не достигших шестнадцатилетнего возраста на работах, связанных с опасными, вредными или тяжелыми условиями труда.

В отличие от Трудового кодекса РФ в законодательстве США понятие «работодатель» определяет не только лицо, заключившее трудовой договор с работником, а вообще любое лицо, которое в отношениях с работниками действует в интересах работодателя, при этом указывается, что представители трудовой организации не могут выступать в трудовых отношениях на стороне работодателя. Это положение соответствует и нормам Трудового кодекса РФ, в соответствии с которыми, например, представители работодателей не могут вести коллективные переговоры от имени работников (ст. 36 ТК РФ).

Закон «О справедливых трудовых стандартах» устанавливает минимальный размер оплаты труда: с 24 июля 2009 г. он составляет 7,25 долл. США в час, а для работников, не достигших возраста двадцать лет, в течение первых 90 дней с момента трудоустройства у данного работодателя размер заработной платы может устанавливаться в размере 4,25 долл. США в час.

Отсюда следует, что указанная норма существенно нарушает права работников в возрасте до 20 лет, а также и иных работников, т.к. происходит снижение уровня заработной платы работодателем на практике.

Кроме того, после принятия Закона «О справедливых трудовых стандартах» в него неоднократно вносились изменения, повышающие минимальный размер оплаты труда, в то же время увеличение минимального размера оплаты труда для работников в возрасте до 20 лет не производилось ни разу.

Хотелось бы отметить, что Трудовой кодекс Российской Федерации в значительно большей степени защищает права работников в данном вопросе. В соответствии ст. 271 Трудового кодекса РФ, заработная плата

несовершеннолетних работников выплачивается им в соответствии с сокращенной продолжительностью работы. Работодатель вправе за счет собственных средств производить доплаты таким работникам.

Минимальный возраст, предоставляющий право работать во Франции является – 15 лет, допуск на опасные и вредные условия работы производится с 18 лет. В исключительных случаях рабочий возраст может быть понижен до 13-14 лет на работах с легкими условиями труда, в сельском хозяйстве, в уличной торговле, на работах связанных с обучением.

Но снижение в исключительных случаях возраста несовершеннолетних работников не исключает государственный контроль в сфере детского труда. Детский труд во Франции допускается только с разрешения префекта с учетом мнения парламентской комиссии по охране детства. В цирке детям до 16 лет запрещено работать акробатами, дрессировщиками диких животных. Исключение делается только для детей, помогающих родителям<sup>1</sup>.

Так, согласно статье 125 Закона о трудовом договоре Франции, трудовой договор, который в качестве работника был заключен:

- несовершеннолетним моложе 13 лет;
- несовершеннолетним в возрасте 13-18 лет без согласия одного из родителей, опекуна, попечителя или инспектора по труду;
- несовершеннолетним в возрасте 15-18 лет, если его поступление на работу может угрожать здоровью и нравственности несовершеннолетнего или препятствовать получению им образования;
- может быть признан недействительным органом по рассмотрению трудовых споров.

В Законе о трудовом договоре содержатся и правовые последствия признания трудовых договоров недействительными применительно к каждому основанию.

---

<sup>1</sup> Избиенова Т.А. Труд несовершеннолетних // Человек и закон. 2018. №8. С. 13-18.

Например, в случае признания трудового договора недействительным в связи с тем, что работник в момент заключения договора был несовершеннолетним (в возрасте до 13 лет либо в возрасте 13-18 лет) и заключил трудовой договор без надлежащего согласия, работник имеет все права, вытекающие из трудового договора.

Признанный недействительным договор не влечет для несовершеннолетнего работника возникновения обязанностей (статья 132 Закона о трудовом договоре). В случае признания трудового договора недействительным в связи с тем, что поступление на работу может угрожать здоровью, нравственности несовершеннолетнего в возрасте 15-18 лет или препятствовать получению им образования, несовершеннолетний возвращает работодателю все полученное им по трудовому договору (статья 134 Закона о трудовом договоре). Данное правовое последствие, предусматривающее по своему характеру не что иное, как одностороннюю реституцию, очевидно направлено на повышение правовой культуры самого несовершеннолетнего работника, который в силу достаточно зрелого возраста должен сознательно воздерживаться от поступления на запрещенную ему законом работу.

Что касается правового регулирования положения пенсионеров во Франции, то в 2017 году была введена новая пенсионная реформа, повышающая пенсионный возраст, что вызвало массовые протесты по всей стране. Но правительство это не остановило, и новая пенсионная реформа вступила в действие.

В соответствии с указанной пенсионной реформой, минимальный возраст для выхода на пенсию составляет для мужчин и женщин 62 года, полный же пенсионный возраст наступает в 67 лет. Законодатель при наступлении минимального пенсионного возраста разрешает продолжать трудовую деятельность до наступления максимального.

Представители определенных профессий имеют право на ранний выход на пенсию в 60 лет. К ним относят различные виды работ в тяжелых

условиях: ночное время и недостаточное освещение; экстремальные температуры; повышенное давление; различные вибрации; шумы выше нормы. Также окончить трудовую карьеру досрочно могут люди с ограниченными возможностями. В зависимости от даты рождения и стажа они выходят на пенсию в возрасте 55-59 лет.

При достижении полного пенсионного возраста 67 лет пенсия французам выплачивается в полном объеме, которая не связывается с трудовым стажем работника.

В выводе по анализу трудовых отношений некоторых отдельных категорий работников во Франции хотелось бы отметить, что права всех категорий работников защищаются государством в полном объеме, но некоторые права работодателя ущемляются в виде увольнения работника по инициативе работодателя.

В Китайской Народной Республике возраст, с которого законом допускается заключение трудового договора – 16 лет.

На основании статьи 39 Трудового кодекса Китая трудовой договор в случаях его заключения с лицом, не достигшим 16 лет, без письменного согласия одного из родителей, попечителя, усыновителя признается недействительным в судебном порядке. При этом признание трудового договора недействительным по вине работодателя не влечет за собой утраты бывшим работником права на оплату труда, компенсационную выплату за неиспользованные дни оплачиваемого ежегодного трудового отпуска, иные выплаты и льготы<sup>1</sup>.

Глава 2 Закона «Об охране труда молодежи» устанавливает разрешение несовершеннолетним лицам в возрасте от 13 до 15 лет, а также подросткам, которые обязаны посещать учебное учреждение (школу) на выполнение следующих видов работ:

---

<sup>1</sup>Зинчук А.Н. Трудовые права граждан на мировой арене // Экономика и право. 2016. № 9. С. 5-7.

- разноска газет, журналов, информационных материалов и рекламных листовок;
- производство труда на сельскохозяйственных работах и в частном секторе по дому и саду;
- исполнение поручений, уход за детьми и домашними животными;
- оказание помощи при покупке продуктов и других товаров (кроме алкогольных напитков и табачных изделий);
- принятие участия в работе, связанной с проведением спортивных занятий и мероприятий, проведением мероприятий церквей, религиозных объединений, а также обществ, союзов и партий.

При этом непригодной для указанных лиц считается работа, которая:

- связана с тяжелыми условиями труда, где масса груза превышает 7,5 кг, или периодические операции с грузом, масса которых превышает 10 кг, а также любые физические действия, которые направлены на удерживание или передвиженные груза с помощью физической силы;
- связана с условиями труда, содержащих опасность и угрозу для жизни и здоровья работников.

Продолжительность рабочей недели для несовершеннолетней молодежи ограничивается 40 часами, а рабочий день не может продолжаться более 8 часов. При этом допускается исключение: пятница может быть сокращённым рабочим днем за счет одновременного увеличения продолжительности работы с понедельника по четверг до 8,5 часов.

Ежегодный трудовой отпуск предоставляется несовершеннолетним работникам в размере, зависящим от возраста работника. Так, работники, достигшие возраста 15 лет имеют право на отпуск продолжительностью 30 рабочих дней, достигшие 16 лет - 27, достигшие 17 лет — 25.

Увольнение несовершеннолетнего работника в КНР является затруднительным. В соответствии с законодательством, причины увольнения

должны иметь обоснование: личные качества и поведение работника, либо производственная необходимость.

Пенсионный возраст в КНР устанавливается независимо от профессиональной деятельности, и для мужчин он составляет 60 лет на любых должностях, а в сельской местности установленный возрастной порог – 60 лет и для мужчин и для женщин. Пенсионные выплаты для сельчан гораздо ниже, чем для городских жителей. Это связано с большими затратами в городских условиях.

А для женщин пенсионный возраст в Китае напрямую зависит от условий работ. Так, для женщин, находящихся на государственных должностях установлен пенсионный возраст – 55 лет, для женщин осуществляющих работу на опасных условиях и в коммерческих компаниях пенсионный возраст составляет – 50 лет. Законодательные органы Китая не планируют повышать пенсионный возраст до 2024 года.

В городских условиях пенсионные выплаты формируются на основе согласованных взносов работника и работодателя в соответствии с ежемесячной заработной платой. Отчисления в пенсионное страхование производится работодателями в размере – 20%, работниками – 8%. Указанные цифры меняются в зависимости от провинции.

А также кроме накопительной части пенсии, граждане имеют право на получение пенсионных средств из общего фонда. Условиями таких выплат являются: стаж работы, ожидаемая продолжительность жизни; средний уровень зарплат в провинции.

Исходя из описанного зарубежного анализа, можно сделать вывод, что права несовершеннолетних и работников пенсионного возраста в разных странах, соблюдаются в различных аспектах, но в каждой стране жизнь и здоровье детей и пенсионеров является важной ценностью для своего государства.



Анализ опыта зарубежных стран требуется для лучшего понимания законодательства собственной страны, для сравнительно-правового анализа и поиска путей улучшения существующей системы.

На основании вышеизложенного, хотелось бы определить ряд проблем, возникающих в силу влияния возраста на трудовые отношения.

Первой проблемой является отсутствие в законодательных актах обязательного характера заключения трудового договора с несовершеннолетними.

А.С. Рыбалкина: «Проблема трудоустройства несовершеннолетних очень актуальна. Несмотря на то, что их трудовые права хорошо урегулированы и защищены законодательно, на сегодняшний день трудовое воспитание у подростков отсутствует, поскольку работодатели отдают предпочтение в приеме на работу совершеннолетних лиц с опытом работы. Почему так происходит? Ведь согласно ст. 37 Конституции РФ Труд свободен и каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к нему, выбирать род деятельности и профессию. Это означает, что несовершеннолетние лица, так же как и другие граждане, имеют право свободно распоряжаться своими трудовыми способностями»<sup>1</sup>.

В связи с этим труд несовершеннолетних работников должен быть в обязательном порядке официально оформлен трудовым договором. Трудовой договор устанавливает факт работы в организации. Это та правовая форма соглашения между работником и работодателем, которая юридически закрепляет их права и обязанности, способствует их соблюдению, дисциплинирует стороны договора, а в случае возникновения разногласий между ними является гарантией объективного разрешения этих разногласий<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup>Рыбалкина А.С. Проблемы правового регулирования трудоустройства несовершеннолетних // Молодой ученый. 2016. №6. С. 101-103.

<sup>2</sup>Николаева Ю.В. Перспективы совершенствования правовой защиты прав несовершеннолетних в России // Адвокат. 2016. № 7. С. 43-51.

Так, По распоряжению главы местной администрации г. Челябинска несовершеннолетняя гражданка была принята на должность помощника руководителя Департамента образования городской администрации. С ней был заключен срочный трудовой договор. 18 мая 2017 года в открытом заседании Центрального районного суда г. Челябинска было рассмотрено гражданское дело, возбужденное по иску прокурора Центрального района в интересах несовершеннолетней гражданки к Департаменту образования об установлении факта трудовых отношений, возложения обязанности расчета и выплаты заработной платы. Согласно материалам дела, прокурор в интересах несовершеннолетней, обратился с вышеуказанным иском, ссылаясь на то, что определённый период гражданка работала в Департаменте по приглашению администраторами, при этом трудовые отношения с несовершеннолетней оформлены не были, заработная плата не выплачена. Поскольку в установленный период временное трудоустройство несовершеннолетних граждан осуществлялось ответчиком согласно договору, а договор на несовершеннолетнюю от руководителя не поступал, то истец просит суд признать отношения между ответчиком и материальным истцом при осуществлении работы в Департаменте трудовыми, обязать ответчика произвести расчет и выплату заработной платы за указанный период времени. Суд исковые требования удовлетворил, признал отношения между несовершеннолетней и Департаментом, в установленный период трудовыми, и обязать ответчика произвести расчет и выплату заработной платы истцу за указанный период времени.

Анализируя данные представленные судебной практикой можно сделать вывод, что в статье 63 ТК РФ «Возраст, с которого допускается заключение трудового договора», не указывается обязательный характер заключения трудового договора или срочного контракта с несовершеннолетним работником. Данное отсутствие

правоустанавливающей нормы в законе приводит к проблемам правового характера.

Вторая проблема – отсутствие в законодательных актах единого порядка прекращения трудовых отношений с несовершеннолетними, нет четкой последовательности для работодателя.

В трудовом законодательстве не предусмотрен порядок прекращения трудовых отношений с несовершеннолетними работниками, что создает условия возникновения нарушений прав несовершеннолетних работников.

Как считает автор учебного пособия «Особенности применения трудового законодательства для отдельных категорий граждан» Б.А. Чижов: «К большому сожалению не все работодатели в нашей стране ответственно относятся к увольнению своих сотрудников. Возможно, это происходит по причине того, что руководители не понимают всех негативных последствий процедуры незаконного увольнения»<sup>1</sup>.

Хотелось бы добавить, что речь идет не столько о причинах расторжения трудового договора, сколько о самой процедуре. Если работник знаком с Трудовым кодексом РФ, и его права при увольнении были ущемлены, то он может подать на руководителя в суд, где докажет незаконность действий работодателя.

Но также отмечается, что нарушение процедуры увольнения несовершеннолетних очень часто делает его незаконным.

Если работодатель при увольнении сотрудника допустил значительные отклонения от процедуры увольнения, то такое увольнение является незаконным. Так решил Областной суд г. Челябинска.

Суть спора: Гражданка обратилась в суд с иском к работодателю о признании незаконным и отмене приказа об увольнении, о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, а

---

<sup>1</sup>Чижов Б.А. Особенности применения трудового законодательства для отдельных категорий граждан: учеб. пособие. М.: Юстицинформ, 2016. С. 56

также компенсации морального вреда и судебных расходов. Она указала, что была принята на работу, а в последствии уволена с должности по пункту 2 статьи 278 Трудового кодекса РФ в связи с принятием уполномоченным органом решения о прекращении трудового договора. Гражданка сочла свое увольнение незаконным в связи с нарушением процедуры увольнения.

Решением суда первой инстанции в удовлетворении исковых требований гражданки было отказано в полном объеме. Однако, Областной суд г. Челябинска отменил решение суда первой инстанции и принял новое решение по делу. Суд признан незаконным и отменил приказ работодателя об увольнении. Таким образом, истица была восстановлена в ранее занимаемой должности. Суд указал, что при увольнении работника существует обязательный порядок расторжения трудового договора, который должен соблюдаться работодателем<sup>1</sup>.

Законодательством установлен порядок процедуры увольнения для многих категорий работников – он является общим. Но трудовая категория несовершеннолетних работников в данном случае остается незащищенной. Как уже отмечалось ранее, в законодательстве не установлена точная и последовательная процедура увольнения несовершеннолетних работников, что влечет к произвольным действиям от работодателя<sup>2</sup>. Права несовершеннолетних работников в данном случае ущемлены.

Третья проблема – отсутствие гарантий для трудоустройства лиц, достигших пенсионного возраста. Не редко граждане пенсионного возраста нуждаются в работе, а при обращении к работодателю получают отказ по основаниям наличия несоответствующего возраста. Пенсионерам сложно найти подходящую работу, которая будет соответствовать их опыту, стажу,

---

<sup>1</sup>Определение Челябинского областного суда от 10 апреля 2016 года. Дело № 2-2013/2016 // из архива Челябинского областного суда.[Электронный ресурс]. URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/8687679/> (дата обращения 06.04.2019). С. 14–17.

<sup>2</sup>Кустов С.М. Трудовые отношения в современном мире: учеб. пособие. М.: Юрайт, 2017. С. 34.

желанию, транспортной доступности, умениям и навыкам, их состоянию здоровья<sup>1</sup>. Зачастую работодателям нужны динамичные молодые кандидатуры, в силу чего отказывают в трудоустройстве пенсионерам. В данном случае такая категория граждан не защищена от отказа в трудоустройстве, ведь не всегда работодатель открыто мотивирует отказ в предоставлении работы из-за возраста работника. Хотелось бы отметить, что основанием отказа для работодателя является – отсутствие мотивации у работодателя в принятии указанных работников.

Как считает кандидат юридических наук Н.А. Сапронова в монографии «О некоторых проблемах правового регулирования трудовых отношений пенсионеров»: «В случае отказа работодателем в трудоустройстве пенсионера, то такой отказ должен быть оформлен в письменном виде и предоставлен лицу, желающему трудоустроиться. Данное правило закреплено в статье 64 ТК РФ. Если компания не хочет сотрудничать с человеком из-за его возраста, это будет считаться дискриминацией»<sup>2</sup>. То есть автор называет отказ в предоставлении работы пенсионерам по причинам возраста – дискриминацией. Но на практике не всегда работодатель указывает настоящие причины отказа, что очень сложно доказать работникам.

Так, Калининский районный суд г. Челябинска рассмотрел в открытом судебном заседании иск об установлении фактов дискриминации в сфере труда, взыскании компенсации морального вреда.

И.С. Савченко обратилась в суд с указанным иском к ООО «Рест». Истица пояснила, что обращалась к ответчику за предоставлением работы в качестве бухгалтера, т.к. узнала об открытой вакансии в ООО «Рест». На что И.С. Савченко получила устный отказ в предоставлении работы, где

---

<sup>1</sup>Орант В.Р. Трудовое положение пенсионеров // Кадровый помощник. 2018. №12. С. 6-9.

<sup>2</sup>Сапронова Н.А. О некоторых проблемах правового регулирования трудовых отношений пенсионеров // Алтайский вестник государственной и муниципальной службы. 2017. № 11. С. 80-84.

руководитель предприятия ООО «Рест» обосновал свое решение наличием неподходящего возраста у истицы. Истица отметила, что руководитель грубо отзывался о возрасте пенсионерки, что желаемый возраст для данной должности должен быть не старше 40 лет, а так как И.С. Савченко является гражданином с пенсионным возрастом, то ей в трудоустройстве отказано. Истица считает свои права нарушенными, действия руководителя предприятия считает дискриминирующими.

Ответчик в лице руководителя пояснил, что такого разговора с истцом не было, а отказ в трудоустройстве был по основаниям профессиональной непригодности к вакантной должности. А именно, для конкретного вида деятельности необходимо соответствующее образование, которое отсутствовало у истицы.

На основании вышеизложенного суд в удовлетворении иска об установлении фактов дискриминации в сфере труда, взыскании компенсации морального вреда отказал, ссылаясь на отсутствие доказательной базы в подтверждении дискриминации<sup>1</sup>.

В настоящее время тенденция развития трудовых отношений с пенсионерами имеет сложную практику: отсутствуют специализированные единые площадки, центры в помощи трудоустройства лицам пенсионного возраста. Также в силу утраты профессиональных навыков, пенсионерам сложно найти подходящую работу, в связи с чем, такая категория работников является невостребованной.

Четвертая проблема – новая пенсионная реформа, а точнее ее влияние на развитие отношений общества и государства.

Настоящая пенсионная реформа 2019 года привела граждан к волнению и непониманию. Многие эксперты выразили несогласие к

---

<sup>1</sup>Решение Калининского районного суда г. Челябинска от 16 марта 2017 года. Дело № 2-343/2017. URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/8613369/> (дата обращения 06.04.2019). С. 57–63.

решению государства, а некоторые из них перешли к открытым действиям - агитация, сбор подписей петиций. Недопонимание со стороны общества создает большую проблему, возникающую в доверительных отношениях общества и государства. На данный момент такая проблема остается нерешенной.

Главный экономист ВШУ, эксперт «РИА новости», доцент кафедры МГУ Антон Табах считает: «Вместо того чтобы заниматься всем комплексом пенсионных проблем — формированием пенсионных прав и пенсионных накоплений, льготами для отдельных категорий работников — правительство сдвигает срок доступа к пенсиям, изменив только пенсионный возраст. К примеру, недавно социальный вице-премьер Татьяна Голикова заявила о планах отменить балльную систему и перейти на новый способ расчета пенсионных выплат. С этим решением я согласна, но предлагать альтернативу надо было гораздо раньше и в пакете с повышением пенсионного возраста»<sup>1</sup>.

Во многих странах этап повышения пенсионного возраста оповещается заблаговременно. «В Германии сейчас известно о том, что очередное повышение пенсионного возраста состоится в 2030 году, — отмечает Евгений Гонтмахер, российский экономист, заместитель директора по научной работе Института мировой экономики и международных отношений, — Это делается потому, что люди должны иметь возможность адаптироваться к новой ситуации». В особенности это актуально для России, где пенсионный возраст не менялся с 1930-х годов, а теперь население ставят перед фактом за полгода до начала повышения».

«Пенсионные реформы почти никогда не затрагивают тех, кто выходит на пенсию в следующем году» - отмечает А. Табах: «Невозможно точно объяснить, почему, если женщина родилась 31 декабря 1963 года, то она может выйти на пенсию в 55 лет, а если в 1964 году, то уже на два года

---

<sup>1</sup> Табах А. Пенсионная реформа 2019 // Адвокат. 2018. № 7. С. 49-51.

позже». При этом Россия обладает финансовыми резервами, чтобы начать этот процесс не сейчас, а через несколько лет. «Из-за высоких цен на нефть пополняется Фонд национального благосостояния, бюджет находится в профиците, уровень госдолга низкий, не говоря уже про дивиденды госкомпаний, которые можно было бы направить на поддержание пенсионной системы», — считает Е. Гонтмахер.

Соглашаясь с процитированными авторами, хотелось бы добавить, что нынешнюю ситуацию с введением пенсионной реформы еще можно исправить. Конечно же, не отменять новые установленные пенсионные законы, а применить дополнительные меры для урегулирования отношений между обществом и государством и для благоприятного процесса проведения реформы.

Материал, изложенный в рамках настоящей главы, позволяет сформулировать следующие выводы:

- несовершеннолетним гражданам и работающим пенсионерам нашей страны гарантируются права и свободы человека и гражданина в соответствии с Конституцией РФ, общепризнанными принципами и нормами международного права, международными договорами Российской Федерации, законами и подзаконными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В связи с этим указанные категории работников находятся под особой охраной и защитой государства РФ на законодательном уровне.

- несовершеннолетние работники не допускаются к работе в ночное время, к сверхурочной работе, к работе с тяжелыми, вредными или опасными условиями труда. Законодательно установлен запрет на направление в служебные командировки, на привлечение к сверхурочным работам, к работам в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни несовершеннолетних работников. Также ст. 292 ТК РФ запрещается принимать несовершеннолетних работников на работу по совместительству,



а ст. 298 ТК РФ запрещается принимать несовершеннолетних лиц на работу вахтовым методом.

- на лиц, не достигших возраста восемнадцати лет может возлагаться только частичная материальная ответственность. В соответствии со ст. 244 ТК РФ, договор о материальной ответственности не заключается с несовершеннолетними работниками, в связи с чем, такие работники полный ущерб возместить не могут.

Испытательный срок для несовершеннолетних не устанавливается на основании ст. 70 ТК РФ. А также особенность трудовой деятельности подростков является сокращенная продолжительность рабочего времени. Согласно ст. 92 ТК РФ, лица, не достигшие 16-летнего возраста, могут работать не более 24 часов в неделю, от 16 до 18 лет – не более 5 часов в неделю. Устанавливаются ограничения для ежедневной работы (смены): при возрастном ограничении от 15 лет до 16 – не более 5 часов в день, от 16 до 18 лет – семичасовой рабочий день.

- Прекращение трудового договора для несовершеннолетних производится по тем же основаниям, что и для совершеннолетних.

- Государство выражает интерес к продлению трудовой деятельности пенсионерами, в связи с чем, разрабатывает различные программы в поддержку трудящихся пенсионеров. Порядок трудоустройства работников пенсионного возраста не отличается от порядка приема и других работников, т.к. действуют общие правила при приеме на работу для всех граждан без исключения. Особенностью здесь является только предусмотренная ст. 59 ТК РФ возможность заключить срочный трудовой договор. ТК РФ установлено, что трудовой договор может быть заключен только по соглашению пенсионера и работодателя.

- При расторжении трудового договора на основании ст. 77 ТК РФ с пенсионерами не является основанием для увольнения достижение работником пенсионного возраста. Исключением является нормы

Федерального закона от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

Главной проблемой пенсионеров является – отсутствие гарантий для трудоустройства лиц, достигших пенсионного возраста.

- Достижение пенсионного возраста не является основанием для первоочередного увольнения таких лиц. Они могут быть уволены только в соответствии с общими правилами. Существуют также дополнительные гарантии трудящимся пенсионерам. Но снова возникает проблема в принятии пенсионной реформы 2019 года. Настоящая пенсионная реформа 2019 года привела граждан к волнению и непониманию. Многие эксперты выразили несогласие к решению государства, а некоторые из них перешли к открытым действиям – агитация, сбор подписей петиций. Недопонимание со стороны общества создает большую проблему, возникающую в доверительных отношениях общества и государства. На данный момент такая проблема остается нерешенной.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В Российской Федерации допускается применение труда различных возрастных категорий, таких как несовершеннолетние, пенсионеры. Главной задачей современного социального правового государства в сфере трудовых отношений является защита прав и интересов трудящихся, а в особенности лиц, не достигших 18-летнего возраста и лиц пенсионного возраста. Это обусловлено тем, что указанные граждане обладают наименьшей способностью реализации своих трудовых прав в силу различных причин.

Анализируя понятие правового статуса можно сделать вывод, что он представляет собой комплексную, интеграционную категорию, отражающую взаимоотношения личности и общества, гражданина и государства. Эти взаимоотношения определяются: совокупностью законодательно закрепленных прав и обязанностей гражданина; наличием возможности иметь права, самостоятельно их приобретать и нести обязанности (в том числе – юридическую ответственность); наличием гарантий прав и свобод гражданина, то есть механизма, обеспечивающего осуществление прав гражданина.

Лица, не достигшие восемнадцати лет, и пенсионеры в трудовых правоотношениях приравниваются к общим правам работающих граждан. Однако в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и некоторых других условий труда пользуются льготами, установленными в Трудовом кодексе и других актах трудового законодательства. Трудовые льготы несовершеннолетним и лицам пенсионного возраста направлены на охрану их физически и нравственно-психических состояний организма.

В выпускной квалификационной работе было выделено ряд проблем, возникающих в силу влияния возраста на трудовые отношения. В связи с этим, хотелось бы предложить пути решения указанных проблем:

1. Для решения проблемы отсутствия обязательного характера заключения трудового договора с несовершеннолетними работниками необходимо ввести часть 5, в статью 63 ТК РФ, где будет указано, что заключение трудового договора, будет нести обязательный характер при трудоустройстве несовершеннолетних работников, в целях защиты их трудовых прав.

2. Для решения проблемы отсутствия порядка прекращения трудовых отношений с несовершеннолетними работниками от 14 до 16 лет. Предлагаем в целях воспитания молодых и неопытных работников, расширить перечень дисциплинарных взысканий исключительно для несовершеннолетних: предупреждение (так же в письменном виде), замечание, выговор. Увольнение за неоднократное неисполнение несовершеннолетним работником своих трудовых обязанностей применять только после последовательного применения всех методов воспитания и предусмотренных взысканий. Данные положения закрепить в соответствующих нормах Трудового кодекса (ст. 192 и п. 5 ст. 81 ТК РФ).

3. Для оплаты труда несовершеннолетних работников вернуться к более социальным по этому вопросу к «Кодексу Законов О Труде» (КзоТ), когда в законе (а не локальном нормативном акте) установлено, что за работу при сокращенном рабочем времени заработная плата производится как за полную рабочую смену.

4. Отсутствие гарантий для трудоустройства лиц, достигших пенсионного возраста. Существуют различные государственные программы по содействию в трудоустройстве безработных граждан, которые реализуются службой занятости населения. Но лицам, достигшим пенсионного возраста, такая поддержка не оказывается. Здесь хотелось бы предложить разработать общероссийскую программу, направленную на помощь и поддержку в трудоустройстве граждан, достигших пенсионного возраста.

Целью такой программы является организация помощи в трудоустройстве лиц, достигших пенсионного возраста, независимо от наличия пенсионных выплат.

Основные задачи программы:

- создание единой системы (базы) нуждающихся в трудоустройстве лиц пенсионного возраста;
- создание в каждом регионе страны площадок содействия по трудоустройству указанных лиц совместно с представителями работодателей;
- выделение средств из бюджета на введение дополнительных специализированных штатных единиц в бюджетные учреждения, предусмотренных для лиц, пенсионного возраста;
- повышение и стимулирование интереса у работодателя в трудоустройстве пенсионеров;
- организация помощи в профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации лиц, пенсионного возраста с последующим трудоустройством.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

РАЗДЕЛ 1 НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ  
И ИНЫЕ ОФИЦИАЛЬНЫЕ АКТЫ

1. Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12 декабря 1993г. // Российская газета. 23.07.2014. № 6435.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Российская газета. 31.12.2001. № 0 (2868).
3. Федеральный закон «О страховых пенсиях» от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ (ред. от 06.03.2019) // Российская газета. 31.12.2013. № 296.
4. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ // Российская газета. 31.12.2012. № 303.
5. Федеральный закон «О дополнительных страховых взносах на накопительную пенсию и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений» от 30 апреля 2008 г. № 56-ФЗ (последняя редакция) //Российская газета. 31.12.2012. № 303.
6. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ (последняя редакция), СЗ РФ. 2004 №3. Ст. 1123
7. Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163 «Об утверждении перечня тяжёлых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц, моложе 18 лет» (в ред. Постановлений Правительства РФ от 20.06.2001 N 473, от 20.06.2011 N 479), Российская газета 22.06.2011 № 54.
8. Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 30 сентября 2009 г. № 58 «Об утверждении СанПиН 2.4.6.2553-09»

(вместе с «СанПиН 2.4.6.2553-09. Санитарно-эпидемиологические требования к безопасности условий труда работников, не достигших 18-летнего возраста. Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы») (Зарегистрировано в Минюсте РФ 05.11.2009 N 15172) М.: Официальное издание СанПиН России. Изд-во стандартов, 2013.

## РАЗДЕЛ 2 ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

9. Анисимов, О.С. Современное образование: от рассудочности к разумности / О.С. Анисимов // Образование и наука. 2014. № 3. С. 107-119.
10. Барот, В.С. Трудовые отношения с участием отдельных категорий работников / В.С. Барот // Право и труд. 2017. № 34. С. 30-32.
11. Белянинова, Ю.В. Трудовое право: учеб. пособие. / Ю.В. Белянинова. М.: Приор-издат, 2017. 354 с.
12. Беранинов, Г.Р. Трудовое право: учеб. пособие. / Г.Р. Беранинов. М.: Юрайт, 2017. 244 с.
13. Богданова, Е.А. Трудовые отношения с участием пенсионеров / Е.А. Богданова // Журнал исследований социальной политики. 2016. № 4. С. 44-48.
14. Буянова, М.О. Трудовое право России: учеб. пособие. / М.О. Буянов. М.: БЕК, 2011. 556 с.
15. Венгеров, А.Б. Теория государства и права: учеб. пособие. / А.Б. Венгеров. М.: Омега-Л, 2014. 421 с.
16. Гейхман, В.Л. Трудовое право: учеб. пособие. / В.Л. Гейхман. М.: Юрайт, 2017. 256 с.
17. Гелин, В.В. Трудовое право: учеб. пособие. / В.В. Гелин. М.: Инфра-М, 2016. 340 с.

18. Геренеев, С.Е. Трудовые права несовершеннолетних / С.Е. Геренеев // Российская газета. 2016. № 7. С. 12-15.
19. Гетман, Е.С., Гонгало Б.М. Актуальные проблемы жилищного права / Е.С. Гетман, Б.М. Гонгало // Адвокат. 2013. № 9. С. 134-138.
20. Головина, С.Ю. Трудовое право: учеб. Пособие. / С.Ю. Головина. М.: Юрайт, 2016. 398 с.
21. Гонтмахер, Е. Повышение пенсионного возраста в России / Е. Гонтмахер // Российская газета. 2019. № 2. С. 13-15.
22. Донникова, С.В. Развитие трудовых отношений в современном мире / С.В. Донникова // Экономика и право. 2019. №3. С. 3-6.
23. Дынко, Р.Р. Трудовое право зарубежных стран: учеб. пособие. / Р.Р. Дынко. М.: Норма, 2019. 983 с.
24. Заславская Т.И., Шабанова М.А. Неправовые трудовые практики и социальные трансформации в России / Т.И. Заславская, М.А. Шабанов // Социологические исследования. 2012. № 6. С. 6-9.
25. Зинчук, А.Н. Трудовые права граждан на мировой арене / А.Н. Зинчук // Экономика и право. 2016. № 9. С. 5-7.
26. Избиенова Т.А. Труд несовершеннолетних / Т.А. Избиенова // Человек и закон. 2018. №8. С. 13-18.
27. Исаков, В.Б. Юридические факты в российском праве: учеб. пособие. / В.Б. Исаков. М.: Юристъ, 2012. 266 с.
28. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. В.Т. Томина, В.В. Сверчкова, 7-е изд. М.: Юрайт, 2018. 1386 с.
29. Кустов, С.М. Трудовые отношения в современном мире: учеб. Пособие. / С.М. Кустов. М.: Юрайт, 2017. 120 с.
30. Лазарев В.В. Общая теория права и государства: учеб. пособие. / В.В. Лазарев. М.: Норма, 2010. 520 с.
31. Магницкая Е.В., Евстигнеев Е.Н. Трудовое право: учеб. Пособие. / Е.В. Магницкая. М.: Зерцало, 2010. 483 с.



32. Николаева, Ю.В. Перспективы совершенствования правовой защиты прав несовершеннолетних в России / Ю.В. Николаева // Адвокат. 2016. № 7. С. 43-51.
33. Орант, В.Р. Трудовое положение пенсионеров / В.Р. Орант // Кадровый помощник. 2018. №12.С. 6-9.
34. Перевалов, В.Д. Теория государства и права: учеб. Пособие. / В.Д. Перевалов. М.: Норма, 2008. 570 с.
35. Рожкова, М.А. Юридические факты в гражданском праве / М.А. Рожкова // Хозяйство и право. 2010. №7. С. 34-37.
36. Рыбалкина, А.С. Проблемы правового регулирования трудоустройства несовершеннолетних / А.С. Рыбалкина // Молодой ученый. 2016. №6. С. 101-103.
37. Рыжко, К.Н. Пенсионная реформа / К.Н. Рыжко // Российская газета. 2018. № 11. С. 3-4.
38. Савченко, М.А. В.В. Путин подписал Закон об ответственности за увольнение работников предпенсионного возраста / М.А. Савченко // РИА Новости. 2018. № 45. С. 4-6.
39. Сальникова, Л.В. Справочник работодателя. Сложные вопросы применения Трудового кодекса / Л.В. Сальникова // 2018. №7. С. 176-179.
40. Сапронова, Н.А. О некоторых проблемах правового регулирования трудовых отношений пенсионеров / Н.А. Сапронова // Алтайский вестник государственной и муниципальной службы. 2017. № 11. С. 80-84.
41. Саткина, Т.Л. Правовые отношения несовершеннолетних и проблемные аспекты / Т.Л. Саткина // Адвокат. 2017. №3. С. 7-9.
42. Сорин, П.Р. Трудовое право России: учеб. пособие. / П.Р. Сорин. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2016. 310 с.

43. Судебная практика к Трудовому кодексу Российской Федерации: научно-практическое пособие / под общ. Редакцией С.М. Иванова. 5-е изд., М.: Юрайт, 2019. 1128 с.
44. Табах, А. Пенсионная реформа 2019 / А. Табах // Адвокат. 2018. № 7. С. 49-51.
45. Чижов, Б.А. Особенности применения трудового законодательства для отдельных категорий граждан: учеб. пособие. / Б.А. Чижов. М.: Юстицинформ, 2016. 152 с.

### РАЗДЕЛ 3 ПОСТАНОВЛЕНИЯ ВЫСШИХ СУДЕБНЫХ ИНСТАНЦИЙ И МАТЕРИАЛЫ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

46. Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О внесении изменений и дополнений в Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 28 декабря 2006 г. № 63 // БВС РФ.2017 № 3.
47. Определение Конституционного Суда РФ «Об отказе в принятии к рассмотрению запроса Амурского городского суда Хабаровского края о проверке конституционности положения статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации» от 15 мая 2007 г. № 378-О-П //БВС РФ.2007 № 13.
48. Определение Челябинского областного суда от 28 апреля 2016 года. Дело № 2-2086/2016 // из архива Челябинского областного суда. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/8345469/> (дата обращения 06.04.2019). С. 23–28.
49. Определение судебной коллегии Челябинского областного суда. Дело № 33-13948/2016 // из архива Челябинского областного суда.

- [Электронный ресурс] URL:  
<http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/8687669/> (дата обращения 06.04.2019). С. 67–71.
50. Определение Челябинского областного суда от 10 апреля 2016 года. Дело № 2-2013/2016 // из архива Челябинского областного суда.[Электронный ресурс]. URL:  
<http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/8687679/> (дата обращения 06.04.2019). С. 14–17.
51. Решение Тракторозаводского районного суда г. Челябинска от 12 ноября 2015 года. Дело № 2-539/2015. [Электронный ресурс]. URL:  
<http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/869/> (дата обращения 06.04.2019). С. 12–15.
52. Решение Челябинского областного суда от 11 августа 2017 года. Дело №2-4141/2016. [Электронный ресурс]. URL:  
<http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/86454569/> (дата обращения 06.04.2019). С. 28–32.
53. Решение Калининского районного суда г. Челябинска от 16 марта 2017 года. Дело № 2-343/2017. [Электронный ресурс]. URL:  
<http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/8613369/> (дата обращения 06.04.2019). С. 57–63.