

«Особенности правового регулирования участия несовершеннолетних актеров в киносъемках».

Можилиян С.А., студент 5 курса кафедры Гражданского права факультета Права Национального Исследовательского Университета – Высшая Школа Экономики.

Повсеместное использование образов детей в кинематографе, цирке, театральных постановках и на эстраде уже ни у кого не вызывает удивление. Скорее наоборот, одобрения у кинозрителей и критиков. К сожалению, зритель не видит, что происходит за кадром «империи грез», трудности съемок, многочисленные дубли – все для того, чтобы зритель, получив конечный продукт в виде красивой киноленты со счастливым концом.

При этом, многие юные зрители живут именно такой мечтой – поучаствовать в съемках, попасть хотя бы в эпизод, не говоря уже о роле второго плана. Этим стремлениям отвечает соответствующий спрос киноиндустрии на юных актеров. Едва забрезжившая надежда на заветную роль затмеваем голос разума, потенциальный актер забывает о всех, ненужных с его точки зрения, юридических формальностях, кои таят в себе ряд немаловажных аспектов трудового права, направленного на защиту прав несовершеннолетних и малолетних работников.

В Российской Федерации ограничения по возрасту установлены статьей 63 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ)¹, согласно части первой, которой заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими 16 лет. По мнению большинства исследователей, именно с достижением этого возраста трудовая деятельность отвечает условиям безопасности для здоровья и профессиональной адаптации².

Поскольку установленные в статье 63 ТК РФ ограничения по приему на работу несовершеннолетних работников установлены для работодателя,

¹ СПС «КонсультантПлюс»

² Амелина А.Н. Труд несовершеннолетних. – М.:Смарт, 2005 – с.124// Ю.П. Орловский. 500 актуальных вопросов по Трудовому кодексу Российской Федерации: Комментарии и Разъяснения. – М.:Юрайт, 2007 – с.212

согласие о заключении трудового договора должно даваться работодателю (на использование труда несовершеннолетнего), а не ребенку. На практике согласие родителя (попечителя) на заключение трудового договора нередко излагается непосредственно в трудовом договоре после подписей представителя работодателя и работника. И хотя такой подход не совсем правилен с точки зрения делопроизводства, он, тем не менее, формально решает задачу по получению работодателем согласия родителя (попечителя) работника³. Несмотря на то, что ТК РФ не предусматривает обязательности подачи несовершеннолетним работником заявления с просьбой о приеме на работу, такое заявление лишним не будет.

Поскольку условием для заключения трудового договора с 14-летним подростком в соответствии с частью третьей статьи 63 ТК РФ является еще и согласие (разрешение) органа опеки и попечительства, то родитель (попечитель) ребенка должен составить еще одно заявление - с выражением своего согласия на заключение трудового договора с ребенком, а также с просьбой к органу опеки и попечительства дать разрешение на заключение данного договора.

Следует отметить, что «в большинстве случаев органы опеки и попечительства требуют, чтобы с просьбой о даче разрешения на заключение трудового договора обращался не родитель (попечитель) ребенка, а непосредственно работодатель»⁴. Такое требование является справедливым и продиктовано оно тем, что разрешение на совершение определенных действий дается (адресуется) тому субъекту, который запросил санкцию.

В части третьей статьи 63 ТК РФ прямо не сказано, что заключение трудового договора возможно только при согласии родителя (попечителя) несовершеннолетнего и с разрешения органа опеки и попечительства на трудоустройство работника к конкретному работодателю. Однако представляется, что законодатель руководствовался именно этими соображениями - только на основании предварительной информации,

³ Амелина А.Н. Труд несовершеннолетних. – М.:Смарт, 2005 – с.124

⁴ Опарина М.В. Трудовые отношения с несовершеннолетними//Новый правовед, 2005 , № 12 – с.471

полученной от конкретного работодателя о характере предстоящей работы, родитель (попечитель) и орган опеки и попечительства могут сделать вывод о том, является ли работа легкой и не нарушает ли она процесс обучения, а также есть ли риск причинения этой работой вреда здоровью.

Чтобы правильно решить эти задачи, орган опеки и попечительства, как представляется, вправе запросить проект трудового договора, который планируется заключить с подростком. И хотя каждое дополнительное требование, выдвигаемое родителями (попечителями) 14-летнего ученика или органом опеки и попечительства, пропорционально уменьшает желание работодателя обременять себя трудовыми отношениями с этим подростком, представляется, что и представители ребенка, и орган опеки и попечительства должны проявить принципиальность для того, чтобы право ребенка на здоровый образ жизни и нормальное развитие было соблюдено.

Работодатель может заключить трудовой договор с 14-летним учащимся только на основании заявления родителя (попечителя) о согласии на заключение указанного договора и соответствующего разрешения органа опеки и попечительства. Реквизиты этих документов могут указываться в преамбуле трудового договора или в его заключительных положениях. Однако особой необходимости в этом нет, и сотрудникам кадровой службы достаточно обеспечить надлежащее хранение заявления родителя (попечителя) и разрешения органа опеки и попечительства (в личном деле юного работника).

Статья 63 ТК РФ содержит еще одну норму, определяющую порядок использования труда несовершеннолетних. В ней речь идет об особой их категории - малолетних, к которым, как уже отмечалось выше, относятся дети в возрасте до 14 лет. «Поскольку создать сценические и кинематографические образы героев-детей невозможно без участия самих детей, а участие в постановках и выступлениях является тяжелым трудом (как с физической, так и эмоциональной точек зрения), законодатель должен был найти «золотую»

середину: не ограничивая развитие искусства, одновременно надежно защитить права детей, участвующих в создании и (или) исполнении произведений»⁵.

Представляется, часть четвертая статьи 63 ТК РФ только частично решает эту задачу. Согласно ее положениям в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет, для участия в создании и (или) исполнении произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию.

В данной норме законодатель ограничился общим описанием условий, при которых использование труда малолетних детей будет считаться законным:

1) труд детей будет использоваться строго в:

- а) организациях кинематографии;
- б) театрах;
- в) театральных организациях;
- г) концертных организациях;
- д) цирках.

Это означает, что никакие другие организации, не относящиеся к указанным в перечне, например модельные и рекламные агентства, не вправе привлекать малолетних детей к демонстрации одежды, рекламным акциям и т.д.

Согласно пункту 2 статьи 20 Федерального закона от 13.03.2006 «О рекламе» N 38-ФЗ⁶, использование образов детей в рекламировании любой продукции кроме той, что имеет непосредственное отношение к детям (детское питание, одежда, и т. д.), запрещено.

Использование детских образов в рекламе крайне популярно по нескольким причинам. Прежде всего, дети привлекают внимание, вызывают положительные эмоции, доверие и улыбку, что способствует повышению лояльности к брэнду. Фотографии и изображения детей чаще всего рассчитаны

⁵ Курбангалеева О.А. Льготные условия труда женщин и несовершеннолетних //Главбух. - №17. - сентябрь 2001 – с.71

⁶ СПС «КонсультантПлюс»

на женщин, но также используются и в мужской рекламе. Использованием образа ребенка несложно побудить потенциального потребителя к покупке.

По этой причине последние нередко прибегают к услугам организаций, указанных в подпунктах «а» - «г», и используют «заемный» труд детей на основании заключенных гражданско-правовых договоров или же самостоятельно заключают с малолетними (вернее, с их родителями) разовые гражданско-правовые договоры;

2) трудовая функция заключается исключительно в создании и (или) исполнении произведений. Никакое иное использование навыков и способностей малолетних детей в указанных выше организациях (например, в качестве младшего обслуживающего или технического персонала) не допускается;

3) на использование труда ребенка согласие дал один из родителей (законных представителей);

4) использование труда ребенка санкционировано органом опеки и попечительства.

К сожалению, законодатель не предусмотрел конкретные критерии для выяснения того, является ли актерский труд безопасным для здоровья ребенка и его нравственного развития.

«Родители (законные представители) в силу различных субъективных факторов могут недооценить опасности, которые грозят юному актеру на съемочной, театральной или концертной площадках, и, поддавшись уговорам ребенка, или по финансовым соображениям согласиться на использование его труда в условиях повышенного риска получения физических травм (в результате выполнения различных трюков, акробатических и гимнастических номеров, длительного воздействия специального освещения, использования театрального и концертного грима, пр.) и эмоциональных потрясений (в результате повышенных психологических нагрузок при создании и адаптации к роли, осознания содержания воплощаемых образов и т.д.)»⁷.

⁷ Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. 2-е изд., – М.: Юристъ, 2005. - с.218

Для разумного ограничения стремления родителей (законных представителей) ребенка сделать из него звезду театра или кино, невзирая на последствия для здоровья и нравственного развития, законодатель включил в процедуру принятия решения об использовании труда малолетних детей орган опеки и попечительства. «Роль этого органа заключается в оценке условий использования труда ребенка и даче заключения о возможности привлечения малолетнего к созданию и (или) исполнению произведений кинематографического, театрального, концертного и циркового искусства»⁸.

В части четвертой статьи 63 Трудового кодекса РФ условие для «допуска» работника к созданию и (или) исполнению произведений кинематографического, театрального, концертного и циркового искусства сформулировано крайне общо: участие в создании и (или) исполнении произведений возможно только при условии, что это не причинит ущерба здоровью и нравственному развитию ребенка. «Чтобы оценить риск причинения вреда физическому здоровью ребенка, орган опеки и попечительства вправе запросить от работодателя все необходимые технические документы, по которым можно установить условия труда малолетнего актера или артиста, например где будут проводиться съемки фильма - в павильоне или на натуре, в Российской Федерации или за ее пределами, имеются ли соответствующие разрешения органов обеспечения пожарной и иной безопасности, предусмотрены ли съемки ночью и т.д.»⁹

Получить необходимую информацию также можно из сценария фильма, например, о том, не предусмотрены ли в отдельных эпизодах контакты детей с дикими животными, выполнение трюков без каскадеров и пр. Эти данные необходимо сопоставить с результатами медицинского освидетельствования ребенка. При малейшем сомнении в том, что мер, предпринятых будущим работодателем, достаточно для обеспечения безопасности здоровья ребенка,

⁸ А.В. Сутягин, В.А. Ершов, И.А. Толмачев. Справочник практикующего юриста по трудовому праву. – М. 2007 – с.156

⁹ Умаров С.Ю. Трудовое право РФ. – М.: Юридическая литература, 2005 – с.163

орган опеки и попечительства вправе выдвинуть условие об обязательности дополнительного страхования здоровья ребенка будущим работодателем.

В данной научной работе использованы результаты, полученные в ходе выполнения проекта № 11-04-0041 «Права ребенка в РФ (на основе анализа семейного и гражданского законодательства и правоприменительной практики)», выполненного в рамках Программы «Научный фонд ГУ-ВШЭ» в 2011 году.