

**Др Љубинка КОВАЧЕВИЋ**

**ванредни професор Правног факултета Универзитета у Београду**

**Др Урош НОВАКОВИЋ**

**доцент Правног факултета Универзитета у Београду**

## **САГЛАСНОСТ ЗАКОНСКОГ ЗАСТУПНИКА ЗА ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА СА МАЛОЛЕТНИКОМ\***

### **Резиме**

*Због психо-физичких својстава која утичу на могућност малолетника да правилно схватају догађаје, процењују сопствено понашање и усмеравају личне поступке, малолетницима није дозвољено да заснивају правне односе и располажу правима и обавезама у једнакој мери као и одрасли. Ово правило не вреди за област запошљавања, будући да лице које је навршило одређене године живота може да стекне својство запосленог. У радном праву се, наиме, утврђује минимални узраст за заснивање радног односа који је нижи од узраста одређеног за стицање пунолетства (према грађанском праву) и који представља општи услов за заснивање радног односа, уз обезбеђивање низа заштитних мера које треба да допринесу несметаном развоју и образовању малолетника.*

*Концепт Породичног закона од 2005. године промовисао је извесна права детета која нису била позната у претходном Закону о браку и породичним односима. Поред права детета изричито предвиђених Породичним законом (право да зна ко су му родитељи, да живи са родитељима, да одржава личне односе са родитељем са којим не живи, право на образовање и др.) право на заснивање радног односа је још једно право које дете (старији малолетник) има. Будући да Породични закон не садржи одредбе о запошљавању малолетника, *lex specialis* у овој области је Закон о раду, који изричито захтева постојање сагласности родитеља или дру-*

---

\* Рад је написан у оквиру пројекта „Идентитетски преображај Србије“, чији је носилац Правни факултет Универзитета у Београду.

гих законских заступника детета за заснивање уговора о раду. Ово решење је занимљиво за истраживање, између осталог и стога што је Закон о браку и породичним односима предвиђао да малолетник може засновати радни однос без сагласности родитеља. Такође, у многим другим правним системима, заснивање радног односа малолетника није условљено сагласношћу његовог законског заступника, јер се сматра да рад не може бити опасан и штетан за малолетника, ако он испуњава општи и посебне услове за заснивање радног односа и ако му је обезбеђена посебна радно-правна заштита (у смислу забране или ограничења ноћног и прековременог рада, здравствених прегледа, посебне заштите безбедности и здравља на раду и др.). Ово решење полази и од поставке да запошљавање малолетника треба уредити тако да што је могуће више одговара њиховим проблемима и потребама. Стога су у чланку размотрени кључни аспекти заснивања радног односа са малолетником у домаћем, међународном и страним правима. Посебна пажња у тој анализи посвећена је значају сагласности законског заступника за заснивање радног односа, као и питању (не)оправданости овог вида контролисаниог (ауторизованог) укључивања малолетника у тржиште рада.

**Кључне речи:** *посебна заштита малолетника; права детета; минимални узраст за заснивање радног односа; пословна способност; сагласност законског заступника.*

## I Увод

Лица млађа од 18 година традиционално уживају посебну заштиту у свету рада. Она је, штавише, представљала и једно од првих питања која су била уређена у области радног права уопште, како на нивоу појединих држава, тако и на међународном нивоу. Ово стога што је радно право омогућило постепену „хуманизацију“ радних односа, створивши услове за више или мање делотворну заштиту физичког интегритета и достојанства радника, као и гаранције правичних услова рада, могућности да се на основу рада обезбеде средства за живот достојан човека и могућности за учешће радника у колективном животу (кроз синдикално организовање и учешће у управљању).<sup>1</sup> Исто вреди и за запошљавање малолетника, чије уређивање обележава намера државе да се дете, као зависно биће, заштити од експлоатације и свих облика радног ангажовања који штетно утичу на дете и његов развој, док, са друге стране, имамо намеру да се детету

---

1 Paul Durand, R. Jaussaud, *Traité de droit du travail*, tome I, Paris, 1947, 114.

призна правни капацитет - да са одређеним узрастом стекне одређено право и да заснивањем радног односа буде у прилици да привређује и делимично или потпуно доприноси сопственом издржавању.<sup>2</sup>

Двадесети век означава прекретницу у признању права детета, уз напуштање доташњих модела обесправљености и патријархалног модела заштите детета.<sup>3</sup> Историјски преглед положаја деце показује низак степен заштите, те се (с правом) истиче да је историја заштите деце „ноћна мора из које смо тек почели да се будимо“.<sup>4</sup> Прекретницу за признање права детета, познатих у савременом праву, означава пресуда из енглеске судске праксе у предмету *Gillick* против *West Norfolk and Wisbech АНА and Department of Health and Social Security*.<sup>5</sup> Нема спора да након одлуке у овом случају, дете има своја права, која су независна од родитељских права.

У самом срцу посебне радноправне заштите малолетника налази се забрана дечијег рада и утврђивање минималног узраста за заснивање

- 
- 2 Неминовна су извесна термиолошка размимиолажења између радног и породичног законодавства. Наиме, према Породичном закону (*Службени гласник РС*, бр. 18/2005, 72/2011 и 6/2015), дете има одређена права, а у правној теорији се (сасвим оправдано) наводи да је једно од права детета и право на заснивање радног односа. Како радно законодавство забрањује дечији рад, тј. рад лица млађег од одређеног узраста, желећи да избегнемо термин право детета на заснивање радног односа (иако дете има то право), у раду користимо термин право малолетника (који је и даље дете) на заснивање радног односа. Ово право малолетника (детета) посматрамо у односу на права детета, као делимично пословно способног субјекта (општа правила грађанског права), као и права детета из Породичног закона. Према чл. 1. Конвенције о правима детета (*Службени лист СФРЈ – Међународни уговори*, бр. 15/90 и *Службени лист СРЈ – Међународни уговори*, бр. 4/96 и 2/97), дете је свако људско биће које није навршило 18 година живота.
  - 3 О правима деце вид. Марина Јањић-Комар, Мирјана Обретковић, *Права детета – права човека*, Београд, 1996, 51 и даље.
  - 4 Geraldine Van Bueren, *The international law on the rights of the child*, The Hague, 1998, 6.
  - 5 *Gillick v. West Norfolk and Wisbech АНА and Department of Health and Social Security*, (1986) 1 AC 112. Сажето речено, у пресуди је потврђено да доктор може да детету млађем од 16 година препише контрацептивна средства без знања и сагласности родитеља. Судска одлука, притом, одређује следећих пет услова: 1) да дете (девојка), иако нема 16 година, може да схвати савет лекара; 2) да лекар не може да убеди дете да се оно обрати родитељима или да лекар не може да обавести родитеља; 3) да постоји велика вероватноћа да ће дете ступити или наставити са сексуалним односима и без примене контрацептивних средстава; 4) да ће без добијања контрацептивних средстава или савета физичко и ментално здравље детета бити угрожено; 5) да најбољи интерес детета обавезује лекара да примени контрацептивна средства и без сагласности родитеља. Пресуда у овом предмету изазвала је екстензивне дебате и контроверзе у породичноправној теорији, вид. Michael Freeman, „Rethinking *Gillick*“, *International Journal of Children's Rights*, бр. 1-2/2005, 201.

радног односа на нивоу који је конзистентан са потребама физичког и менталног развоја човека. Циљеви заштите деце и младих радника у фабрикама, рудницима и другим радним срединама, у смислу забране дечијег рада и укидања најгоријих облика економске експлоатације младих остваривани су постепено и споро.<sup>6</sup> И касније фазе развоја радног права обележило је стварање тзв. „норми диференцијације“ (рус. *нормы дифференциации*), будући да су законодавци обезбеђивали интензивну посебну заштиту омладине на раду,<sup>7</sup> премда је то у пракси, неке чланове ове категорије радника у појединим државама доводило у неповољнији положај.<sup>8</sup>

Посебна заштита коју уживају одређене категорије радника се, притом, не може сматрати дискриминацијом, будући да је оправдавају важни објективни разлози. Када је реч о малолетницима, први и најбитнији разлог тиче се њихове вулнерабилности, која се везује за њихова психо-физичка својства. Реч је, наиме, о лицима која су још увек у развоју, због чега је њихово тело осетљивије на повећане напоре, док ризици који постоје на раду интензивније угрожавају њихов живот, здравље и

- 
- 6 Bob Hepple, „Introduction“, *The making of labour law in Europe: A comparative study of nine countries up to 1945* (ed. Bob Hepple), London/New York, 1986, 11–12. Енглеска је била прва држава у којој је законом утврђен минимални узраст за заснивање радног односа, а њен пример следиле су Немачка (1837), Белгија (1840) и Француска (1841), премда је, сагласно овим прописима, доња старосна граница за заснивање радног односа била постављена изузетно ниско, примера ради, у Француској већ на осам година (Lammy Betten, *International labour law – Selected issues*, Deventer/Boston, 1993, 289). Када је, пак, реч о међународној заједници, минимални узраст за заснивање радног односа у индустрији прву пут је утврђен 1919. године, Конвенцијом Међународне организације рада број 5 (Minimum Age /Industry/ Convention).
- 7 Nikita Lyutov, „Russian law on discrimination in employment: Can it be compatible with international labour standards?“, *Russian Law Journal*, бр. 3/2016, 10.
- 8 То нарочито вреди за забрану рада лица млађих од 15 година, у циљу потпуног укидања дечијег рада, будући да је, у немалом броју држава, законско потврђивање ове забране учинило децу која раде - правно невидљивим лицима, тј. лицима чија могућност рада није призната и чији рад није уређен, чиме се отварају врата за бројне злоупотребе (Karin Calitz, „The failure of the Minimum Age Convention to eradicate child labour in developing countries, with particular reference to the Southern African development community“, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, бр. 1/2013, 90). Такође, законска забрана дечијег рада или строги услови њиховог радног ангажовања могу утицати и на ангажовање деце за фактички рад (тзв. рад на црно), о чему сведочи и пример Индије, где је усвајање Закона о фабрикама (1948), којим је био забрањен рад деце у фабрикама, имало негативне последице по децу раднике, будући да је његово ступање на снагу иницирало радикалну реорганизацију производње и поверавање послова који су раније обављани у фабрикама мањим предузећима, која су била искључена из подручје примене Закона и која су, последично, смела да запошљавају децу. L. Betten, 289.

безбедност него што је то случај са одраслим радницима. На то се надовезују и незрелост малолетника и недостатак искуства који ове ризике чине још израженијим. Осим тога, њихова психо-физичка својства могу утицати и на могућност малолетника да правилно схвате догађаје, процењују своје понашање и усмеравају личне поступке. Радно право, отуд, настоји да заштити здравље, безбедност и физички и интелектуални развој малолетника, као и његову личност, али и интересе везане за избор занимања и запослења. Такође, постоји и потреба за обезбеђивањем њиховог најбољег могућег васпитања и образовања, у смислу отклањања ризика због којих би било угрожено уживање свих користи које образовање пружа младима. Коначно, постоји и потреба да се спречи економска експлоатација малолетника, будући да њихово запошљавање прати предрасуда да су „јефтинији<sup>9</sup> и мање захтевни радници, које послодавац може лакше да контролише него њихове одрасле колеге“,<sup>10</sup> због чега су послодавци неретко склони да злоупотребљавају своја (управљачка и дисциплинска) овлашћења, управо, у односу према малолетницима.

Малолетници уживају посебну заштиту и с обзиром на *природу послова и радних задатака који им могу бити поверени*, због чега могу да заснују радни однос само на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује да су способни за обављање послова за које се заснива радни однос и да такви послови нису штетни за њихово здравље. Посебна заштита малолетних лица зајемчена је и у погледу *трајања њиховог радног времена, и забране или ограничења ноћног и прековременог рада*. Исто вреди и за *посебну заштиту безбедности и здравља малолетника на раду*, јер њихов рад прати већи ризик од повреда на раду и професионалних обољења у односу на одрасле раднике, а, због смањене пажње, већег замарања и недовољног познавања радног процеса, али и чињенице да су опрема, машине и дизајн радних места редовно прилагођени и конципирани према потребама одраслих радника.<sup>11</sup>

Ипак, не сме се губити из вида *амбивалентност утицаја рада на развој малолетника*, будући да, поред штетних, рад може произвести низ благотворних последица. Он, наиме, може представљати значајан чини-

---

9 О томе, примера ради, сведочи податак да су у Великој Британији, у око 60% случајева, малолетници узраста од 16-17 година мање плаћени од минималне цене рада прописане за одрасле раднике. J. Fortin, *Children's rights and the developing law*, Cambridge, 2009, 112.

10 United Nations General Assembly, Report of the Special Rapporteur on contemporary forms of slavery, including its causes and consequences, 18 June 2010, 22, 35-42.

11 Assefa Bekele, Jo Boyden, *Combating child labour*, Geneva, 1988, 3.

лац сазревања и образовања младих, као и важан инструмент за њихов лагодан прелазак из детињства у свет одраслих, будући да омогућава стицање драгоцених вештина и искустава на раду, као и боље могућности за проналажење и очување запослења у будућности. Стога се у центру наше анализе налазе меродавна правила међународног (Међународне организације рада, Савета Европе, Европске уније) и страних права, као и одредбе Закона о раду,<sup>12</sup> као закона који регулише право на рад малолетних особа, Породичног закона,<sup>13</sup> као закона који потврђује права детета са одређеним узрастом и Закона о облигационим односима,<sup>14</sup> као закона који регулише општа правила закључења уговора малолетних особа.

## II Услови за заснивање радног односа са малолетником у домаћем праву

### 1. Минимални узраст за заснивање радног односа

Малолетницима је, дакле, омогућено да учествују у тржишту рада, које је, притом, ограничено *ratione personae* тако да у њему могу учествовати само лица која испуњавају *општи услов за заснивање радног односа*. Реч је, прецизније, о услову који је одређен апстрактно и који мора испунити свако лице које се запошљава на територији одређене државе, независно од врсте посла за који конкурише. Тај услов тиче се навршења одређених година живота, тј. година, које омогућавају стицање *опште радноправне способности*, као способности за заснивање радног односа на свим пословима и код свих послодаваца, с тим што се за одређене послове могу утврдити и посебни услови, укључујући и услове везане за узраст радника.<sup>15</sup> Реч је, дакле, о узрасту у којем се може правоваљано засновати радни однос, иако је он нижи од узраста за стицање пунолетства, према правилима грађанског права. Ово стога што за питање заснивања радног односа нису меродавна правила грађанског и породичног права (која у важећем домаћем породичном законодавству не постоје), већ правила радног права којима се утврђује узраст у којем се сматра да лице поседује физичке и психичке способности потребне за обављање професионалне активности.<sup>16</sup>

12 Закон о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14 и 13/17.

13 Породични закон, *Службени гласник РС*, бр. 18/05, 72/11 и 6/15.

14 Закон о облигационим односима, *Службени лист СФРЈ*, бр. 29/78, 39/85, 45/89 и 57/89, *Службени лист СРЈ*, бр. 31/93 и *Службени лист СЦГ*, бр. 1/03.

15 Предраг Јовановић, „Радноправна способност (стицање радноправне способности и њена заштита на раду)“, *Радно и социјално право*, бр. 1/2016, 4.

16 Nikola Tintiћ, *Radno i socijalno pravo. Knjiga prva: radni odnosi (II)*, Zagreb, 1969, 6.

Број година за које се претпоставља да доносе зрелост за рад по-степенно је померан навише – до узраста у којем се завршава обавезно образовање, а, најмање до навршених 15 година живота. Томе је пресудно допринела борба за укидање дечијег рада, али и признавање права на образовање, будући да је образовање од суштинског значаја за живот човека, као и за друштво у целини. То је и разлог што је у више међународних инструмената за заштиту људских права потврђен захтев да основно образовање треба да буде обавезно.<sup>17</sup> Ови акти не одређују, међутим, појам основног образовања, нити значење захтева који се тиче његове обавезности, док је под окриљем Организације за образовање, науку и културу Уједињених нација афирмисан став да се обавезно образовање везује за први ниво формалног школског система, у којем деца започињу да се образују између пете и седме године живота и који, ни у ком случају, не сме трајати краће од четири године.<sup>18</sup> Истовремено, савремено право обележава тенденција продужавања периода обавезног образовања и то на начин да траје најмање до навршења минималног узраста за заснивање радног односа,<sup>19</sup> што сведочи о узајамном утицају ових двају захтева, у смислу да се минимални узраст за заснивање радног односа везује за узраст у којем се завршава обавезно образовање и, обратно, као један од критеријума за одређивање минималног трајања обавезног образовања појављује се навршење минималног узраста за заснивање радног односа.

## 2. Заштита од послова који штете здрављу, моралу и образовању малолетника

У праву Републике Србије, малолетницима је омогућено учешће у тржишту рада, будући да лице које је навршило 15 година живота има пословну способност за закључење уговора о раду.<sup>20</sup> Из тога произ-

17 Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима, *Службени лист СФРЈ – Међународни уговори*, бр. 7/71), чл. 13, ст. 2, тач. а); Конвенција о борби против дискриминације у области просвете, *Службени лист СФРЈ – Међународни уговори*, бр. 4/64, чл. 4, ст. а); Конвенција о правима детета, *Службени лист СФРЈ – Међународни уговори*, бр. 15/90 и *Службени лист СРЈ – Међународни уговори*, бр. 4/96 и 2/97, чл. 28, ст. 1, тач. а).

18 Manisuli Ssenyonjo, *Economic, social and cultural rights in international law*, Oxford/Portland, 2009, 377.

19 Preliminary report of the Special Rapporteur on the right to education, Ms. Katarina Tomasevski, submitted in accordance with Commission on Human Rights resolution 1998/33, E/CN.4/1999/49, 13 January 1999, доступно на адреси: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G99/101/34/PDF/G9910134.pdf?OpenElement>, 15.4.2017, 16.

20 Закон о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14 и 13/17, чл. 24. Законодавац, притом, не ограничава заснивање радног односа захтевом који се тиче обавезног

лази и његова способност за иницирање престанка радног односа, као и способност за предузимање свих правних радњи у вези са остваривањем права и преузимањем обавеза и одговорности из радног односа или у вези са радним односом, те способност за самостално управљање имовином коју је стекло радећи за послодавца. Малолетник, притом, може да заснује радни однос само на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује његова способност за обављање послова за које се заснива радни однос, као и то да одређени посао није штетан за његово здравље.<sup>21</sup> Ово стога што радни однос са лицем млађим од 18 година живота може да се заснује, ако такав рад не угрожава његово здравље, али ни његов морал и образовање, односно ако такав рад није забрањен законом.<sup>22</sup> Захтев који се тиче заштите морала малолетника, притом, ваља схватити на начин да није допуштено закључење уговора о раду на основу којег би се обављала делатност која штети моралу детета (нпр. рад у казину или кладионици). Могуће је и да родитељ дâ сагласност да дете обавља посао који би могао да штети моралу и образовању детета, али, тада не треба допустити заснивање радног односа. Тако, религијско опредељење родитеља које се манифестује у радном ангажовању детета на пословима који штете његовом моралу може условити потребу заштите детета.<sup>23</sup>

Сви услови из Закона о раду говоре, дакле, против експлоатације дечијег рада, која постоји ако рад угрожава физички, ментални, емотив-

---

образовања, а који предвиђају међународни стандарди, што значи да би и лице узраста од 15 до 18 година могло да закључи уговор о раду, иако још увек похађа основну школу.

21 У том смислу је забрањено запошљавање малолетника на следећим пословима: 1) послови на којима се обавља нарочито тежак физички рад, рад под земљом, под водом или на великој висини; 2) послови који укључују излагање штетном зрачењу или средствима која су отровна, канцерогена или која проузрокују наследна обољења, као и ризик по здравље због хладноће, топлоте, буке или вибрације; 3) послови који би, на основу налаза надлежног здравственог органа, могли штетно и са повећаним ризиком да утичу на здравље и живот с обзиром на његове психофизичке способности. Значај овог аспекта заштите најбоље се може видети и у чињеници да се она, на одређени начин, протеже и на запослене између навршене 18. и 21. године живота. Они, наине, могу радити на некој од трију наведених категорија послова само на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује да такав рад није штетан за њихово здравље. Закон о раду, чл. 84-85.

22 Закон о раду, чл. 25, ст. 1.

23 Противно је интересима детета да оно, по налогу и уз сагласност родитеља, обавља посао тако што дистрибуира верски материјал на улици, као и да иде од куће до куће и рекламира такав садржај. Вид. Robert J. Bruno, „Child protection as a judicial burden on religion and the impact of religious liberty legislation“, *Cardozo Law Review*, бр. 2-3/1999, 683. Додатно, према међународним стандардима, обављање дечијег рада на улици подводи се под експлоатацију детета. Вид. G. Van Bueren, 264.



ни и образовни развој детета. Ако се утврди да рад не угрожава ове аспекте развоја детета, закључујемо да такав рад није експлоатишући и да, самим тим, не би требало да буде (додатних) препрека за заснивање радног односа. Законска стилизација предметног услова, притом, говори у прилог схватања да је потребно да не постоји опасност по образовање, морал и здравље детета, што значи да, у поступку давања дозволе, не треба доказивати позитиван ефекат рада, већ процењивати да рад нема штетан ефекат по дете. Следеће питање је да ли је могуће, услед испуњености свих услова из члана 25, став 1. Закона о раду, превазићи одбијање сагласности законског заступника детета који се противи запошљавању детета на послу који не угрожава његово здравље, морал и образовање? Ако се услови усклађености посла са образовањем, моралом и здрављем детета схвате као услови који се односе на добробит детета, речено породично-правном терминологијом – на заштиту најбољег интереса детета, како објаснити одбијање сагласности, ако су ови услови објективног карактера процењени од стране стручног лица (службе). Налазимо да је ово опште ограничење у интересу малолетника и да нема потребе, уколико се утврди да такав рад не угрожава здравље, образовање и морал малолетника, тражити додатно и сагласност законског заступника. Донекле се оправдање за овакво ограничење ступања малолетника у радни однос може наћи у томе да родитељ може, у име малолетника, проценити да ли је конкретан посао у његовом најбољем интересу и како би то утицало на живот и развој детета. Нешто налик процени опште и посебне подобности за заснивање усвојења, из домена породичног права.

### **3. Сагласност законског заступника за заснивање радног односа**

#### *а) Општа правила грађанског права и посебна правила радног права*

У нашем праву, малолетници се деле на старије и млађе малолетнике. Малолетник до 14 година може самостално закључити послове малог значаја (свакодневне мање куповине у продавници, куповина карата за превоз, одлазак у биоскоп), послове којима не стиче ни права ни обавезе (дереликција) и правне послове којима прибавља искључиво права (поклон, зајам без камате). Старији малолетник, дете које је навршило 14. годину, може, поред послова које може закључити и млађи малолетник, обављати и све остале послове, али уз претходну или накнадну сагласност родитеља. Такође, потребна је претходна или накнадна сагласност

органа старатељства за располагање непокретном имовином и покретном имовином велике вредности детета које предузимају родитељи.

Како је уговор о раду посебна врста уговора, осврнућемо се на општа правила о уговорној способности особа које немају потпуну пословну способност. За пуноважност уговора потребно је да онај ко закључује уговор има пословну способност потребну за закључење тог уговора. Дете, као ограничено пословно способно лице, може без одобрења свог законског заступника закључивати само оне уговоре чије му је закључивање законом дозвољено. Ако законски заступник не да одобрење за закључење уговора, такав уговор је рушљив, али може бити оснажен накнадним пристанком законског заступника.<sup>24</sup> Према Закону о раду, закључивање уговора о раду (заснивање радног односа) није могуће без сагласности законског заступника детета. С тим у вези, намеће се питање, ако се закључи уговор о раду са малолетником без сагласности његовог законског заступника, да ли он касније може бити оснажен? Нема сумње да се од четири услова која су потребна за заснивање радног односа: старосна граница (навршених 15 година живота), добробит детета (заштита здравља, образовања и морала детета), захтев да се радни однос не заснива за обављање посла на којем еј законом забрањено запошљавање малолетника, и сагласност законског заступника детета - само последњи услов јавља као споран по питању могућности накнадног испуњења. Наиме, никако не би могао бити пуноважан уговор о раду закључен са дететом млађим од 15 година, нити уговор о раду који је противан образовању, моралу и здрављу детета.

Законска формулација приказаног правила не говори о томе да ли је потребно да законски заступник да сагласност као претходну (у истом тренутку када малолетник потписује уговор - без ње нема ни закљученог уговора) или је могуће да се сагласност да (и) накнадно (након што је малолетник потписао уговор).<sup>25</sup> Питање је да ли је могућа накнадна сагласност законског заступника, након што је већ закључен уговор о раду без његове сагласности. Даље, Закон о раду говори о неопходности давања писмене сагласности, што имплицира да је потребно давање претходне сагласности родитеља, тј. давање сагласности пре закључења уговора. Ако сагласности нема, онда ни уговор не настаје. С тим у вези, ваља имати у виду да одредбе Закона о облигационим односима које се односе на уговоре ограничено пословно способних лица (малолетника) подразумевају да постоје уговори за које је потребно одобрење законског заступника и угово-

24 Вид. Закон о облигационим односима, чл. 56.

25 Вид. Обрен Станковић, Владимир Водинелић, *Увод у грађанско право*, Београд, 2007, 180.

ри за које се не тражи одобрење законског заступника. Ако је реч о одобрењу, онда се јавља могућност да недостатак одобрења проузрокује непунважност уговора, не и немогућност његовог настанка, као и могућност опстанка уговора, ако се дâ накнадно одобрење законског заступника. Уколико се прихвати тумачење да је потребно одобрење законског заступника, онда такви уговори, услед недостатка одобрења, јесу рушљиви. Међутим, недостатак одговарајућих правила у Породичном закону и изричита одредба о сагласности родитеља у Закону о раду наводе на закључак да је за настанак уговора о раду (заснивање радног односа) потребна сагласност законског заступника детета. Закон о облигационим односима говори само о одобрењу, што је термин којим се обухвата и претходна сагласност (дозвола) и накнадна сагласност (одобрење).<sup>26</sup>

*б) Неусаглашеност интереса детета и родитеља – сагласност органа старатељства*

Када је у питању сагласност органа старатељства, разликујемо два случаја: када орган старатељства даје сагласност услед непостојања сагласности родитеља и када орган старатељства даје сагласност услед одбијања сагласности родитеља. Критеријум је, дакле, (не)постојање сагласности родитеља.

Орган старатељства даје сагласност малолетнику за заснивање радног односа, ако родитељи нису живи, непознати су, лишени су родитељског права или неоправдано одбијају да дају сагласност. Посматрајући одредбе Закона о раду, ако родитељ, као законски заступник, не дâ сагласност за заснивање радног односа, радни однос није могуће засновати. Међутим, поставља се питање шта ако родитељ неоправдано ускраћује сагласност, а утврђено је да рад није противан моралу, образовању и здрављу детета. При решавању овог проблема осврнућемо се на правила породичног законодавства. У свим случајевима када постоји противност (најбољег) интереса детета и његових законских заступника (родитеља), детету се поставља колизијски старатељ, који ће заступати дете у том спорном односу.<sup>27</sup> У случају да се оспорава или утврђује материнство или

26 Марко Ђурђевић, „Уговор ограничено пословно способног малолетника“, *Правни живот*, бр. 10/1996, 484.

27 „Ако између детета и његовог законског заступника постоје супротни интереси, дете заступа колизијски старатељ. Дете које је навршило 10. годину живота и које је способно за расуђивање може само односно преко неког другог лица или установе затражити од органа старатељства да му постави колизијског старатеља. Дете које је навршило 10. годину живота и ко-

очинство детета, ако се дете и родитељ налазе у супротстављеним улогама, детету се поставља колизијски старатељ, алтернативно и ограничено, привремени заступник. Исто вреди и ако постоје супротни интереси између деце, која имају истог законског заступника (браћа и сестре), њима се поставља колизијски старатељ.

Наметање ограничења у погледу сагласности родитеља за заснивање радног односа малолетника може довести до тога да дете и родитељ имају супротне интересе. Идентично као и у другим случајевима, прихватљивим се чини решење, по коме би се детету поставио колизијски старатељ, који би донео одлуку о спорном питању. Ако се утврди да је рад у складу са законом и да не штети моралу, образовању и здрављу детета, колизијски старатељ би, наиме, могао, након испитивања свих околности случаја, донети одлуку којом би, уместо сагласности родитеља, дао сагласност за заснивање радног односа. Прихватање оваквог решења изискивало би промену законског решења, у смислу увођења правила да се недостатак сагласности родитеља може надоместити сагласношћу старатеља, ако родитељи одбијају да дају сагласност за заснивање радног односа са малолетником.

в) *Сагласност родитеља који не врши родитељско право*

Како је развод брака све чешћа појава у савременом породичном праву,<sup>28</sup> након престанка брака, један родитељ врши родитељско право, док други родитељ има право да одржава личне односе са дететом. Родитељ, који не врши родитељско право, има и право да одлучује о битним питањима, која утичу на живот детета: образовању детета, предузимању већих медицинских захвата, промени пребивалишта и располагању имовином велике вредности. Ако се заузме став да су битна питања наведена у Породичном закону *exempli causa* и да се допушта могућност да друга питања буду тумачена као битна,<sup>29</sup> то иде у прилог родитељу који не врши родитељско право, будући да би, у случају давања сагласности роди-

---

је је способно за расуђивање може само односно преко неког другог лица или установе затражити од суда да му постави привременог заступника због постојања супротних интереса између њега и његовог законског заступника“. Породични закон, чл. 265.

28 Готово нестварно звуче подаци да стопа развода бракова у Аустралији износи чак 46%, од чега је у 30% случајева присутно насиље у породици, Т. Brown, R. Alexander, *Child abuse and family law*, Crows Nest, 2007, 15; Craig Lind, Heather Keating, Jo Bridgeman, „Taking family responsibility or having it imposed?“, *Taking responsibility. Law and the changing family* (eds. Craig Lind, Heather Keating, Jo Bridgeman), Ashgate, 2011, 2.

29 Марија Драшкић, *Породично право и права детета*, Београд, 2007, 262.

теља, који врши родитељско право, за заснивање радног односа са малолетником била потребна и сагласност другог родитеља, који не врши родитељско право.

Сагласност родитеља поводом битних питања, која утичу на живот детета, односи се на случајеве битних питања за која дете нема потребан узраст да самостално одлучи (15 година). Како је за заснивање радног односа потребно најмање 15 година, искључује се потреба за давањем сагласности родитеља у складу са стандардом битних питања из Породичног закона, али, ако се тражи сагласност од родитеља који врши родитељско право, а дете има потребан узраст, онда би, по аналогији, за заснивање радног односа требало тражити сагласност оба родитеља. Ово посебно стога што заснивање радног односа са малолетником треба сматрати битним питањем, ни по чему мање важним од, примера ради, промене пребивалишта или образовања детета. Међутим, оваквим приступом се и послодавац и малолетник додатно стављају у неповољан положај, нарочито ако родитељ који не врши родитељско право неоправдано ускраћује сагласност. Природа тражене сагласности из Закона о раду, у случају развода родитеља, (додатно) може ићи на штету малолетника, будући да ће се у случају развода брака тражити сагласност и једног и другог родитеља. Тиме се посредно утиче на отежавање правног промета и намеру послодавца да заснује радни однос са малолетником.

### III Право малолетника на заснивање радног односа у контексту осталих права детета из Породичног закона

Концепт Породичног закона од 2005. године промовисао је извесна права детета (право детета да одржава личне односе са другим родитељем, право да сазна своје порекло, *habitatio*) која нису била позната у претходном Закону о браку и породичним односима.<sup>30</sup> Поред права детета изричито предвиђених Породичним законом (право да одржава личне односе са родитељем са којим не живи; право на потпун и правилан развој; право на образовање; право да предузима правне послове; право на слободно изражавање мишљења и др.),<sup>31</sup> право на заснивање радног односа је још једно право које дете има. Будући да Породични закон не садржи одредбе заснивању радног односа са дететом, *lex specialis* у овој области је Закон о раду, који, видели смо, изричито захтева постојање сагласности родитеља

30 Закон о браку и породичним односима, *Службени гласник СРС*, бр. 22/80, 24/84 и 11/88, *Службени гласник СРЈ*, бр. 22/93, 25/93, 35/94 и 46/95, и *Службени гласник ДЗСЦГ*, бр. 29/01.

31 М. Драшкић, 229.

(законског заступника) детета за заснивање радног односа. Ово је занимљиво решење, ако имамо у виду да је претходни Закон о браку и породичним односима предвиђао да малолетник може засновати радни однос без сагласности родитеља.<sup>32</sup> Тиме је уговор о раду ушао у круг уговора за које се захтева одобрење законског заступника, заједно са уговором о делу ради поравке ствари, уговором о купопродаји, уговором о закупу на краћи рок, давању ствари на послугу, уговором о осигурању.<sup>33</sup>

Малолетник не може самостално да заснује уговор о раду, али може самостално, без сагласности или одобрења законског заступника, да располаже, својом зарадом, као и имовином стеченом из те зараде (може од зараде самостално да купи или прода непокретност или аутомобил).<sup>34</sup> Ограничење поводом самосталног располагања зарадом оствареном на основу рада у оквиру радног односа се јавља у погледу тога да дете које стиче зараду или има приходе од имовине – има и обавезу да делимично подмирује потребе, пре свега, свог издржавања, а, потом, и издржавања родитеља и малолетних браће и сестара. Ово решење се чини умесним, с обзиром на то да је право (и способност) детета да привређује и стиче зараду праћено његовом одговорношћу за сопствено издржавање, али и издржавање других чланова породице који немају довољно средстава или су болесни, односно неспособни за рад.

Није нам познато зашто српско позитивно (радно и породично) законодавство прихвата другачији приступ у односу на ранија законска решења, у смислу захтева за постојањем сагласности родитеља за заснивање радног односа. Тако је, примера ради, Основним законом о односима родитеља и деце (1947) било предвиђено да дете које је навршило 14 година може закључити уговор о раду и самостално располагати својом зарадом (чл. 11).<sup>35</sup> Слично, сагласно одредбама Закона о удруженом раду (1976), радни однос је могло да заснује лице које је навршило петнаест година живота и има општу здравствену способност (чл. 168, ст. 2). Са друге стране, важеће законско решење намеће троструко ограничење, у по-

32 Закон о браку и породичним односима, чл. 122, ст. 2.

33 Вид. М. Бурђевић, 481.

34 Према чл. 64, ст. 3 Породичног закона, дете које је навршило 15. годину живота може предузимати правне послове којима управља и располаже својом зарадом или имовином коју је стекло сопственим радом.

35 За правила некадашње СФРЈ и савезних република поводом стицања радне способности малолетника вид. Обрен Станковић, „Ограничена пословна способност и заступање малолетника од стране њихових родитеља у нашем праву“, *Анали Правног факултета у Београду*, бр. 6/1982, 1224 и даље.

гледу узраста, сагласности родитеља и налаза надлежног здравственог органа. Ако се некако и може бранити подизање старосне границе на 15 година, с обзиром да је целокупан корпус права детета из Породичног закона везан за 15. годину живота, остаје нејасно зашто се тражи сагласност законског заступника за заснивање радног односа са малолетником. У правном промету, наметање додатног ограничења детету, али и одређеном послодавцу, не доприноси лакшем запошљавању малолетника. Ако је *ratio legis* оваквог ограничења способности малолетника да самостално заснује радни однос у додатној, посебној, конкретној заштити малолетника од експлоатације, у савременим условима сурове тржишне такмице, онда такво решење треба поздравити.<sup>36</sup>

#### IV Меродавни извори права међународног порекла

Конвенција о правима детета,<sup>37</sup> међународни акт који најшире регулише и нејпотпуније штити права детета,<sup>38</sup> не предвиђа изричито право детета да заснује радни однос, али то чини посредно, говорећи о заштити детета приликом заснивања радног односа. Уговорнице Конвенције признају, наиме, право детета да буде заштићено од економског искоришћавања и од обављања било ког посла који би могао да буде опасан или би ометао школовање детета или би био штетан по здравље детета или за физички, ментални, духовни, морални или друштвени развој детета.<sup>39</sup> Државе имају оба-

36 С тим у вези, интересантно је уочити да је, под окриљем Међународне организације рада, тридесетих година прошлог века, општи стандард о минималном узрасту за заснивање радног односа подигнут са 14 на 15 година, с тим што разлози за то нису били везани само за хуманизацију услова рада. Поред тога, потреба за утврђивањем више старосне границе везивана је и за потребу да се, чак и на овај начин, допринесе борби против незапослености и смањењу броја незапослених лица који је, после велике економске кризе, био драматично висок. Вид. N. Valticos, *International Labour Law*, Deventer, 1979, 183. Та поставка је и изричито потврђена у једном правнонеобавезујућем акту (*Unemployment /Young Persons/ Recommendation*, 1935 /No. 45/, ст. 1), за чијим је усвајањем уследило и усвајање новела трију конвенција о минималном узрасту за заснивање радног односа са поморцима, као и у индустрији и ваниндустријском сектору. Вид. *Minimum Age (Sea) Convention (Revised)*, 1936 (No. 58), чл. 2; *Minimum Age (Industry) Convention (Revised)*, 1937 (No. 59), чл. 2; *Minimum Age (Non-Industrial Employment) Convention (Revised)*, 1937 (No. 60), чл. 2.

37 Србија је једна од 196 држава које су ратификовале Конвенцију о правима детета. Иако су 16. фебруара 1995. године потписале, САД су једина држава чланица Уједињених нација која још увек није ратификовала ову конвенцију.

38 Н. Граховац, „Обавезност Конвенције УН о правима детета“, *Права детета и равноправност полова – између нормативног и стварног*, Источно Сарајево, 2012, 11.

39 Конвенција о правима детета, чл. 32.

везу да предузму правне, административне, друштвене и образовне мере како би прописале, пре свега, минималну старосну границу - границу за запошљавање и одговарајуће регулисање времена и услова запошљавања.<sup>40</sup>

Најзначајнији међународни стандарди од значаја за запошљавање малолетника усвојени су под окриљем *Међународне организације рада*, чија је нормативна делатност, од оснивања Организације 1919. године, посвећена уређивању рада малолетника.<sup>41</sup> Стога је под окриљем ове специјализоване агенције Уједињених нација усвојен већи број стандарда о запошљавању младих у појединим гранама и делатностима. Они су, уз одређене измене, кодификовани у Конвенцији број 138 о минималном узрасту за заснивање радног односа (1973), а, у циљу постепене замене постојећих партикуларних правила општим правилом о минималном узрасту за запошљавање не би ли се постигло потпуно укидање дечијег рада.<sup>42</sup> Ратификацијом ове конвенције, државе, наиме, преузимају обавезу постепеног подизања минималног узраста за заснивање радног односа, који не сме бити нижи од минималног узраста за стицање обавезног образовања, а, у сва-

---

40 О начину инкорпорације одредаба Конвенције о правима детета у националне правне системе вид. Laura Lundy, Ursula Kilkelly, Bronagh Bryne, „Incorporation of the United Nations Convention on the Rights of the Child in law: a comparative review“, *International Journal of Children's Rights*, бр. 3/2013, 442-463.

41 Одређене иницијативе за међународно уређивање дечијег рада постојале су, штавише, и пре формирања Међународне организације рада, као реакција на експлоатацију деце у предузећима основаним по разбуктавању индустријске револуције. У том смислу, нарочито ваља поменути иницијативе појединаца, попут Овена (*Robert Owen*), Бланкија (*Jérôme-Adolphe Blanqui*) и Маркса (*Karl Heinrich Marx*), као и иницијативу Владе Швајцарске од осамдесетих година XIX века. За њима је уследила прва међународна конференција одржана у Берлину, 1890. године, на којој су се представници 14 европских држава договорили о забрани рада деце млађе од 14 година у рудницима, док је као минимални узраст за рад у индустријским предузећима одређено 12 година живота. На истој конференцији основано је Међународно удружење за радно законодавство, под чијим је окриљем био утврђен Нацрт конвенције о раду жена и омладине (1904), по коме је 14 година било одређено као минимални узраст за заснивање радног односа. После Првог светског рата, ове активности добише своју потврду под окриљем Међународне организације рада, у чијем је Уставу потврђено да ће укидање дечијег рада и ограничавање рада омладине омогућити овим лицима наставак образовања и одговарајући физички развој. Више о легислативној историји универзалних међународних радних стандарда о раду малолетника вид. Боривоје Шундерић, *Право Међународне организације рада*, Београд, 2001, 423 и даље; K. G. Lieten, „The ILO setting the terms in the child labour debate“, *ILO histories: essays on the International Labour Organization and its impact on the world during the twentieth century*, Bern, 2010, 443-460.

42 Вид. Carolyn Hamilton, Bob Watt, „The employment of children“, *Child and Family Law Quarterly*, бр. 2/2004, 138.



ком случају, не нижи од 15 година живота, односно од 14 година живота за државе у развоју, које су, у случају увођења овог изузетног решења, дужне да консултују синдикате и удружења послодаваца.<sup>43</sup>

Поред општег правила, Конвенција садржи и сет посебних правила, у погледу послова за које се захтева виши или нижи старосни праг за заснивање радног односа. Тако је за рад на пословима чији су природа или околности у којима се обављају такви да би могли да угрозе здравље, безбедност и морал малолетника - потребно да запослени наврши 18 година живота, с тим да се изузетно, на таквим пословима, могу запошљавати и лица старија од 16 година, ако су им обезбеђени потпуна заштита, примерена упутства и професионална обука.<sup>44</sup> Са друге стране, државе уговорнице могу дозволити рад лица млађих од прописаног стандарда, ако је то неопходно за њихово образовање и обуку, као и ако је реч о лаким пословима који нису штетни за дете, или, пак, о пословима у области уметности. Конвенција садржи и клаузуле флексибилности, које државама омогућавају да из њеног подручја примене искључе одређене категорије послова у погледу којих би примена одредаба Конвенције била скопчана са посебним и суштинским проблемима. Исто вреди и за рад који деца обављају у школама општег, стручног или техничког образовања, док деца узраста од 13-15 година могу обављати лаке послове, тј. послове који нису штетни за њихово здравље, развој и похађање школе. Одређени изузеци могу бити уведени у погледу појединих сектора привреде, укључујући пољопривреду, у смислу рада у породичним и малим предузећима, која стварају производ за локалну употребу и која редовно не запошљавају друге раднике.<sup>45</sup>

43 Конвенција Међународне организације рада број 138 о минималним годинама за запошљавање, *Службени лист СФРЈ – Међународни уговори*, бр. 14/82, чл. 2, ст. 3-4. Примена приказаног правила појављује се као проблем у државама у којима није прецизно утврђен узраст у којем се окончава обавезно образовање, као што је то био случај у Шпанији. Мераодавни закон ове државе (Закон број 8/1985, од 3. јула 1985. године) није утврђивао предметни податак, док је Влада обавестила Међународну организацију рада да у пракси, 80% деце млађе од 14 година и 90% деце млађе од 15 година похађа школе, у којима се пружа обавезно образовање (Note by the Secretary General to the UN Commission on Human Rights, E/CN.4/ Sub. 2/AC.2/1988/5/Add.2, 9). Убрзо након тога уследила је и реформа шпанског законодавства којом је ова примедба отклоњена, али је остала друга примедба везана за допуштено рад деце млађе од 15 година ван радног односа (рад samozапослених лица). Нав. према: „Protection of children and young persons in international labour law“, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 1992, 89.

44 Конвенција број 138, чл. 3.

45 Под окриљем Међународне организације рада усвојена је и Конвенција број 182 о најгорим облицима дечијег рада (*Службени лист СРЈ – Међународни уговори*, бр. 2/03), која захтева од др-

Приказани универзални међународни радни стандарди инспирисали су и европске стандарде у овој области, те и они забрањују запошљавање лица млађих од 15 година, али не на апсолутан начин. Уместо тога, допуштају се изузеци у погледу лаких послова (енгл. *light work*, фр. *travail léger*), код којих не постоји опасност да би могли угрозити здравље, морал и образовање лица млађих од 15 година. Ове изузетке допуштају стандарди Савета Европе,<sup>46</sup> као и извори права Европске уније, пре свега, имајући у виду *едукативну и друге вредности рада*, због којих се апсолутна забрана рада лица млађих од 15 година чини немогућом, па и непожељном. Тако је у јуриспруденцији Европског комитета за социјална права афирмисан став да забрана рада лица млађих од 15 година може бити дерогирана само ако је каталог допуштених послова строго ограничен, ако су ти послови стварно лагани и ако не угрожавају морал, здравље или образовање одређеног лица.<sup>47</sup> С тим у вези, ваља уочити да се стандарди Савета Европе разликују од стандарда Међународне организације рада по томе што деца чији су послодавци њихови сродници нису искључена из заштитног законодавства,<sup>48</sup> док је у пракси Европског комитета за социјална права потврђено да рад у домаћинству, сам по себи, не представља „лаке послове“.<sup>49</sup>

---

жава хитно предузимање делотворних мера, како би се обезбедила забрана и укидање најгорих облика рада лица млађих од 15 година, укључујући њихов ропски рад, проституцију и продају дроге и друге незаконите активности. Ратификацијом ове конвенције, државе преузимају облигацију средства, која, међутим, мора бити испуњена предузимањем конкретних краткорочних (законодавне мере) и дугорочних мера (мере социјалних служби и сл.). Loïc Picard, „L'élimination des pires formes de travail des enfants: un point de passage vers l'abolition effective du travail des enfants”, *Bulletin de droit compare du travail et de la sécurité sociale*, 2000, 122.

46 Ревидирана европска социјална повеља, *Службени гласник РС – Међународни уговори*, бр. 42/09, чл. 7, ст. 1.

47 Lenia Samuel, *Droits sociaux fondamentaux: Jurisprudence de la Charte sociale européenne*, 2e édition, Strasbourg, 2002, 187.

48 *Protection of children and young persons in international labour law*, 85.

49 С тим у вези, ваља имати у виду да се у неким државама, за обављање кућних послова, редовно, чак, и традиционално, ангажују малолетници, као јефтинији и мање захтевни радници. Ово тим пре што се у појединим друштвима, плаћени рад малолетника у домаћинству сматра друштвено и културно прихватљивим, па и пожељним, због уверења да се, у овом случају, ради у породичном окружењу и заштићеној радној средини. У тим срединама, послодавци за обављање послова у домаћинству неретко ангажују децу својих сиромашнијих или мање образованих сродника или породичних пријатеља, уз обавезу да се о њима старају и, у најбољем случају, побрину за њихово образовање. Осим тога, у многим друштвима се рад девојчица у домаћинству сматра својеврсном обуком за будући брачни и породични живот, што додатно доприноси неразумевању рада у домаћинству као економске активности и облика (забрањеног) дечијег рада.

Рад малолетника уређен је и под окриљем *Европске уније*, где се, такође, прави разлика између услова за заснивање радног односа према природи послова и околностима у којима се они обављају, с тим што се, у тим оквирима, прави разлика између неколико „стадијума“ детињства. Државе чланице су, тако, дужне да забране дечији рад и да обезбеде да минимални узраст за заснивање радног односа не буде нижи од узраста у којем се завршава обавезно образовање утврђено националним законодавством, а, у сваком случају не нижи од 15 година живота.<sup>50</sup> Ипак, секундарно законодавство допушта дерогацију забране дечијег рада у специјалним случајевима и под посебним условима, осим ако би дерогација била штетна за редовно похађање школе или би спречавала дете да оствари све користи образовања.<sup>51</sup>

Ниједан од меродавних извора међународног и европског права, притом, не захтева постојање сагласности законског заступника за заснивање радног односа са малолетником. Једини изузетак представљају извори права Европске уније, који предвиђају један *вид ауторизованог запошљавања малолетника*, али се ни тада не ради о заснивању радног односа уз сагласност законског заступника, већ уз сагласност инспекције рада, министарства надлежног за послове рада или другог надлежног др-

---

Вид. Deborah Levinson, Jasper Hoek, David Lam, Suzanne Dureya, „Intermittent child employment and its implications for estimates of child labour“, *International Labour Review*, бр. 3-4, 2007, 220. Посебан ризик представља и то што се рад у домаћинству послодавца изузима из подручја примене радног законодавства одређених држава, а на основу клаузуле флексибилности, и из подручја примене Конвенције Међународне организације рада број 138. Стога је одредбама Конвенције број 189 о пристојном раду запослених у домаћинству утврђено да минимални узраст за заснивање радног односа у домаћинству послодавца не може бити нижи од општег услова за заснивање радног односа (Convention No. 189 concerning Decent Work for Domestic Workers, члан 4), док су у пратећој препоруци државе позване да идентификују опасне послове у домаћинству и забране запошљавање малолетника за њихово обављање (Recommendation No. 201 concerning Decent Work for Domestic Workers, тачка 5).

50 С. Hamilton, B. Watt, 140. Council Directive 94/33/EC of 22 June 1994 on the protection of young people at work, *Official Journal L* 216, 20.8.1994, 12–20, у даљем тексту: Директива Савета 94/33/ЕЗ, чл. 1, ст. 1.

51 Државе чланице Европске уније могу одлучити да се забрана дечијег рада не односи на рад деце у културним и сличним активностима. Исто вреди и за рад деце старије од 14 година у оквиру схема у којима се комбинују рад и обука ученика или обезбеђује стицање радног искуства у фабрикама. Осим тога, деца старија од 14 година могу обављати лаке послове не само у култури, већ и у другим областима, док деца старија од 13 година имају право да обављају остале лаке послове током одређеног броја сати у недељи, под условом да су националним законодавствима одређени такви послови и услови у којима се обављају. Директива Савета 94/33/ЕЗ, чл. 4.

жавног органа или тела.<sup>52</sup> Реч је, прецизније, о правилу да је запошљавање деце у култури, уметности, спорту и рекламној делатности условљено претходним овлашћењем надлежног државног органа или тела.<sup>53</sup> Надлежни субјект, притом, издаје овлашћење у сваком индивидуалном случају, с тим што предметни захтев не значи да је претходно овлашћење за запошљавање сваког појединог детета потребно и у случају када је у одређену активност укључено више деце.<sup>54</sup> Коначно, државе у којима је установљен посебан систем ауторизације за запошљавање малолетника у агенцијама за моделе и манекене имају право да задрже тај систем.<sup>55</sup>

### **V Правни режим заснивања радног односа са малолетником у страним правима**

У страним правима не постоји општеприхваћено решење у погледу услова за заснивање радног односа са малолетником. Уместо тога, могуће је уочити две групе држава.

Прву, већинску, групу чине државе у којима заснивање радног односа са малолетником није условљено сагласношћу њихових законских заступника, већ само захтевом да посао није штетан по здравље, морал и образовање малолетника. Овакав приступ запошљавању малолетника у фокус ставља потребе и способности малолетних радника, за разлику од приступа примењеног у другој групи држава. У неким државама, у којима за закључење уговора о раду није потребна сагласност законског заступника није искључен ни сваки утицај законског заступника на радни однос детета илиштићеника. Тако, примера ради, у словачком праву, лице које је навршило 15 година живота може да закључи ваљани уговор о

---

52 Слично правило предвиђале су и конвенције Међународне организације рада које су данас ван снаге. Тако је Конвенцијом број 5 било забрањено запошљавање деце млађе од 14 година у индустријским предузећима, с тим што је дерогација ове забране била допуштена у погледу рада у породичним предузећима (тј. предузећима у којима су сви радници чланови исте породице), као и у погледу рада у техничким школама, ако је за то постојало овлашћење и надзор надлежног државног органа или тела (Minimum Age /Industry/ Convention, 1919 /No. 5/, чл. 2-3). Исто опште правило и допуштени изузеци били су потврђени и у Конвенцији о минималном узрасту за заснивање радног односа са поморцима (Minimum Age /Sea/ Convention, 1920 /No. 7/), с тим што је посебном конвенцијом уведен виши стандард за заснивање радног односа на пословима складиштара и ложача на бродовима, за које се захтева навршених 18 година живота (Minimum Age /Trimmers and Stokers/ Convention, 1921 /No. 15/, чл. 2).

53 Директива Савета 94/33/ЕЗ, чл. 5, ст. 1.

54 Roger Blanpain, *European labour law*, 13th ed., The Hage/London/New York, 2012, 534.

55 Директива Савета 94/33/ЕЗ, чл. 5, ст. 4.

раду, без сагласности законског заступника, али је послодавац дужан да обавести законског заступника о заснивању радног односа са малолетником.<sup>56</sup> Ипак, то представља значајну разлику у односу на случај када је сагласност законског заступника услов за закључење уговора о раду.

Решење о посебној пуној способности малолетника за заснивање радног односа почива, наиме, на идеји да лични рад који се обавља за другог не може бити опасан и штетан за малолетника, ако он испуњава општи и посебне услове за заснивање радног односа и ако му је обезбеђена посебна заштита (у погледу забране или ограничења ноћног и прековременог рада, ограниченог радног времена, заштите безбедности и здравља на раду и др.).<sup>57</sup> Полази се, дакле, од идеје да је лице које испуњава све услове за заснивање радног односа објективно и субјективно способно да заснује радни однос, због чега може да својом вољом ступи у радни однос, иако нема општу пословну способност.<sup>58</sup> Ово тим пре што постоје и други додатни механизми, који могу заштитити малолетника од пренагљених и непромишљених одлука, почевши од обавезне писане форме уговора о раду, преко права малолетника да у сваком тренутку и из било ког разлога иницира престанак радног односа, до низа когентних радноправних норми, којима се уређују права, обавезе и одговорности из радног односа.

Такође, може се закључити и да је овај приступ концентрисан око потреба малолетника (енгл. *child-centered approach*) и начела најбољег интереса детета, као кључног начела Конвенције о правима детета.<sup>59</sup> То, даље, значи да се само рад који доприноси (физичкој и психо-социјалној) добробити малолетника може сматрати радом који је у његовом најбољем интересу,<sup>60</sup> због чега ваља имати у виду да рад може допринети, али и штетити развоју малолетника. Тиме се одступа од идеје да је рад малолетника скопчан са ризиком отежаног образовања и нарушавања њиховог развоја, односно идеје да су малолетни радници само учесници у тржишту рада одраслих и потенцијалне жртве економске експлоатације и других злоупотреба, због чега њихови законски заступници морају имати

---

56 Лице млађе од 15 година не може да закључи уговор о раду, осим за обављање лаких послова, али само ако за то постоји одобрење надлежног здравственог органа и дозвола инспектора рада. Н. Barancová, А. Olšovská, *Slovak Republic: ELL – Suppl.* 414 (2014), The Hague, 2014, 96.

57 N. Tintić, 9-10.

58 Исто, 12.

59 Предговор студији William Myers, Jo Boyden, *Child labour: Promoting the best interests of working children*, second edition, London, 1998, 5.

60 William Myers, Jo Boyden, *Child labour: Promoting the best interests of working children*, second edition, London, 1998, 7.

превасходство приликом одлучивања о томе шта треба чинити у погледу малолетника.<sup>61</sup> Ово тим пре што традиционалне мере заштите малолетника, попут утврђивања минималног узраста за заснивање радног односа, посебних овлашћења инспекције рада у погледу запошљавања малолетника, забране запошљавања малолетника уз посредовање приватних агенција за запошљавање, издавања посебних дозвола за рад малолетника и сл. у пракси, малолетницима нису омогућиле уживање жељених користи, пре свега када је реч о несметаном образовању.<sup>62</sup> Супротан приступ односу између малолетника и рада превасходно значи да, приликом уређивања запошљавања малолетника, треба поћи од тога како они доживљавају рад и шта им је потребно да се развијају и напредују, уз пуно поштовање њиховог мишљења, могућности, индивидуалности, и права да обликују свој живот како желе.<sup>63</sup> То, коначно, значи да одлука о раду малолетника мора бити заснована, пре свега, на одлуци малолетника. С тим у вези, не треба сметнути с ума да се разматрања малолетника узимају у обзир и у случају надзираног запошљавања. Без тога, наравно, не би било ни слободе рада и, последично, ни радног односа, али се овде мисли на потребу да малолетник одлучује о томе да ли ће се запослити на послу који није штетан за његово здравље, морал или образовање или не.

Када је, пак, реч о *правним системима у којима је заснивање радног односа условљено сагласношћу законског заступника малолетника* (нпр. Белгија,<sup>64</sup> Мађарска, Немачка,<sup>65</sup> Пољска,<sup>66</sup> Румунија,<sup>67</sup> Русија,<sup>68</sup> Хр-

61 Исто, 6.

62 Исто. Забрана посредовања приватних агенција у запошљавању малолетника постоји, примера ради, у домаћем праву (Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености, *Службени гласник РС*, бр. 36/09, 88/10 и 38/15, чл. 20, ст. 2), док су радне дозволе уведене у праву Грчке. У потоњој држави, лица млађа од 18 година морају имати потврду здравственог органа о способности за рад, потврду о завршеној професионалној обуци коју спроводи Организација за запошљавање, те дозволу за запошљавање која се издаје за обављање одређеног посла или рад у одређеном сектору. У изузетним случајевима, лица млађа од 15 година могу бити ангажована за обављање послова у области културе, уметности, спорта и рекламне делатности, али само ако им је за то издата дозвола инспекције рада. *Viktorija Sp. Douka, Vasileios Th. Koniaris, Greece: ELL – Suppl. 423 (2015), The Hague, 2015, 227.*

63 W. Myers, J. Boyden, 7.

64 Према прописима ове државе, малолетник може да закључи уговор о раду само ако за то постоји изричита или прећугна сагласност оца, мајке или старатеља. У случају да ова лица ускрате сагласност, суд може да да малолетнику одобрење за заснивање радног односа, али на захтев другог члана породице малолетника или јавног тужиоца. У овом случају, родитељ или старатељ који је ускратио сагласност има право да изнесе своје разлоге пред судом, пре доношења одлуке којом суд одобрава запошљавање малолетника. Са друге стране, малолетник коме је по-

ватска, Шведска),<sup>69</sup> уређивање запошљавања малолетника почива на поставци о њиховој способности да својом вољом предузимају правне радње којима се изазива заснивање или престанак радног односа, с тим што они то не могу чинити самостално и непосредно, већ само уз сагласност, Тинтић би рекао, асистенцију или помоћ законског заступника.<sup>70</sup>

Условљеност заснивања радног односа претходним пристанком (сагласношћу) законског заступника, притом, *не утиче на добровољност радног односа*, већ је искључена свака могућност да уговор о раду буде закључен без воље малолетника или против његове воље, вољом његовог заступника. Иако воља малолетника није за то довољна, јер му је потреб-

---

слодавац дао отказ не може да буде процесна страна у споровима поводом његовог радног односа, већ га у поступку мора заступати родитељ или старатељ. R. Blanpain, 152-153.

- 65 У Немачкој, сва лица млађа од 18 година морају имати дозволу родитеља за закључење уговора о раду, а, од тренутка добијања ове дозволе постају правно одговорна за сва питања која се тичу њиховог радног односа. Manfred Weiss, Marlene Schmidt, *Germany: ELL – Suppl. 366 (July 2010)*, The Hague, 2010, 72.
- 66 У Мађарској, уговор о раду може да закључи лице старије од 16 година. Лица млађа од овог узраста могу да се запосле само у изузетним случајевима и тада им је потребна сагласност њиховог правног заступника, вид. J. Hajdú, 219. Исто вреди и за Пољску, где важи исти општи услов за заснивање радног односа, с тим што лица узраста од 16-18 година морају завршити стручну обуку. Лица млађа од 16 година могу се запослити само у установама које се баве уметношћу, културом, спортом и рекламном делатношћу, али под условом да за то имају сагласност законског заступника и дозволу инспекције рада. Zbigniew Hajn, Leszek Mitrus, *Poland: ELL – Suppl. 437*, The Hague, 2016, 61.
- 67 Навршених 16 година представља општи услов за заснивање радног односа у Румунији. Лица која испуњавају овај услов могу закључити уговор о раду без сагласности законског заступника, док је сагласност родитеља услов за закључење уговора о раду лица узраста између 15 и 16 година. Raluca Dimitriu, *Romania: ELL – Suppl. 436*, The Hague, 2016, 63.
- 68 У Русији се уговор о раду може закључити са лицем које је навршило 15 година живота, али овај уговор може да закључи и ученик који је навршио 14 година, ако за то постоји сагласност једног од родитеља, као и органа старатељства, под условом да се радни однос заснива за обављање лаког посла који неће штетити здрављу малолетника нити његовом образовању. Штавише, Законик о раду допушта и закључење уговора о раду са лицем млађим од 14 година у области уметности и културе, такође уз сагласност једног од родитеља и органа старатељства и под условом да овај рад не штети здрављу и моралном развоју детета (чл. 63). Нав. према Zhanna Anatolyevna Gorbacheva, *Russia: ELL – Suppl. 400*, The Hague, 2013, 87.
- 69 У Шведској је за закључење уговора о раду нужна сагласност родитеља или старатеља, а особеност представља то што малолетник који је навршио 16 година и који је већ једном засновао радни однос са сагласношћу родитеља, има право да, на основу те (исте) сагласности, закључи нови уговор о раду за обављање посла сличне природе. Axel Adlercreutz, Birgitta Nyström, *Sweden: ELL – Suppl. 422*, The Hague, 2015, 82.
- 70 N. Tintić, 10.

на сагласност законског заступника, малолетник може закључити уговор само ако то жели, баш као што против своје воље не може ни остати у радном односу. Исто вреди и за још један битан елемент радног односа, а, то је лично обављање послова, будући да условљеност заснивања радног односа сагласношћу законског заступника ни у ком случају не значи могућност да престацију рада изврши заступник запосленог, чак ни ради замене запосленог који је привремено неспособан за рад.

Малолетници имају, дакле, делимичну (ограничену) пословну способност за закључење, измену и отказ уговора о раду, с тим што је у неким државама, њихово запошљавање условљено *изричитом или имплицитном* сагласношћу његових родитеља или других законских заступника.<sup>71</sup> У том смислу се може закључити да се радноправна правила о заснивању радног односа са малолетником утврђују превасходно у циљу заштите интереса који се тичу личне заштите малолетника, а, не у циљу заштите сигурности правног промета или имовинских интереса малолетника, премда и они могу бити угрожени, због незрелости и неискуства ових лица.<sup>72</sup> Законски заступник малолетног лица, притом, може, у сваком тренутку, да повуче своју сагласност, односно да поднесе послодавцу

---

71 *Les réponses politiques et législatives modernes au travail des enfants*, Genève, 2007, 17. Више о схватању пословне способности малолетника у нашем праву вид. О. Станковић, 1215-1233; Radosav Momčilović, „L'insaturation et la cessation de rapport de travail de l'ouvrier mineur“, *Yugoslav Law / Droit yougoslave*, бр. 1-2/1995, 23-36; Дејан Ђурђевић, „Неутрални правни послови“, *Анали Правног факултета у Београду*, бр. 2/2010, 77-107; Ненад Тешић, „О правно-пословном осамостаљивању физичких лица“, *Усклађивање пословног права Србије са правом ЕУ* (ур. Вук Радовић), Београд, 2013, 404-437.

72 Страна права се, притом, разликују према степену захтеване сагласности родитеља, што посебно вреди за запошљавање малолетника у породичним предузећима, у којима раде само чланови породице и којима неретко управља један од родитеља малолетника. У многим државама се, наиме, у тим радним срединама претпоставља (прећутна) сагласност родитеља са заснивањем радног односа са малолетником, као и то да присуство чланова породице у предузећу гарантује да ће малолетник бити заштићен од опасности на раду. Ипак, сагласност родитеља, ни у ком случају не може бити довољна да малолетник заснује радни однос за обављање послова који би могли да угрозе његово здравље, морал и образовање. Исто вреди и за случајеве експлоатације рада малолетника, будући да су они посебно осетљива категорија запослених и да су и *de facto* и *de iure* зависни од родитеља. Стога верујемо да, по узору на строга правила везана за забрану дечјег рада, посебно принудног дечјег рада, сагласност родитеља не може бити довољна ни за ангажовање малолетника за обављање послова који воде његовој експлоатацији, јер би у том случају радног ангажовања, родитељи који би се са тим сагласали, поступали против најбољег интереса детета, због чега и не би требало сматрати да је малолетник добровољно засновао радни однос. *Les réponses politiques et législatives modernes au travail des enfants*, 17; Упор. Franziska Humbert, *The challenge of child labour in international law*, Cambridge, 2009, 84.



захтев за престанак радног односа свог детета, усвојеника или штићеника. То има за последицу престанак радног односа, али и губитак парничне способности запосленог, што се у литератури, с правом, критикује као решење које не доприноси примени начела правне сигурности. Ово тим пре што опозив сагласности законског заступника у току поступка у којем запослени предузима процесне радње доводи до прекида парничног поступка, осим ако он није ангажовао процесног пуномоћника пре губитка парничне способности.<sup>73</sup> С тим у вези, ваља уочити особено решење из чешког права, где општи услов за заснивање радног односа подразумева навршење 15 година живота, при чему сагласност законског заступника није потребна за заснивање радног односа са малолетником ни у изузетним случајевима у којима је допуштен рад лица млађих од 15 година, нити у случају запошљавања малолетника узраста од 15-18 година. Ипак, након последње новеле Грађанског законика од 2014. године, законски заступник малолетника који је млађи од 16 година има право да иницира престанак радног односа малолетника, ако сматра да је то неопходно ради заштите интереса везаних за образовање, развој или здравље малолетника, као и у другим случајевима који су прописани посебним законом, а под условом да за то постоји сагласност суда.<sup>74</sup>

Међутим, и у државама у којима се захтева сагласност законског заступника детета, сагласност се најчешће тражи само за закључивање уговора о раду малолетника под посебним условима. Овакво решење чешког права сматрамо оправданим - сагласност родитеља не треба да буде пресудан услов за заснивање радног односа, али родитељ треба да има овлашћење да иницира престанак радног односа, ако сматра да је рад противан најбољем интересу детета, као особа која треба да штити дете од свих облика штетног деловања.

## VI Закључак

Ниједан од извора међународног и европског права од значаја за запошљавање малолетника не захтева постојање сагласности законског за-

---

73 Гордана Станковић, „Положај детета у породичном процесном парничном праву“, *Правни живот*, бр. 12/1996, 471; Ivan Šimović, „Utjecaj dobi na poslovnu i parničnu sposobnost“, *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu*, бр. 5/2011, 1634.

74 У Чешкој, лица млађа од 15 година могу радити само у култури, спорту и рекламној делатности, под условом да су за то добили дозволу посебне службе у оквиру министарства надлежног за послове рада и социјалне политике. Jan Pichrt, Martin Štefko, *Czech Republic: ELL – Suppl. 420*, The Hague, 2015, 215, 220.

ступника за заснивање радног односа са малолетником. Једини изузетак представљале су конвенције Међународне организације рада усвојене у првим деценијама прошлог века, које више нису на снази, а, које су допуштале дерогацију забране запошљавања деце млађе од 14 година, ако је за то постојало овлашћење и надзор надлежног државног органа или тела. Сличан изузетак допушта и важеће секундарно законодавство Европске уније, али се ни овде не ради о заснивању радног односа уз сагласност законског заступника, већ уз сагласност инспекције рада, министарства надлежног за послове рада или другог надлежног државног органа или тела (запошљавање деце у култури, уметности, спорту и рекламној делатности).

У страним правима не постоји општеприхваћено решење у погледу услова за заснивање радног односа са малолетником. Уместо тога, могуће је уочити две групе држава: већинску групу чине државе у којима заснивање радног односа са малолетником није условљено сагласношћу његових законских заступника, већ само захтевом да посао није штетан по здравље, морал и образовање малолетника. Тиме се уважавају потребе и способности малолетних радника, тим пре што постоје и други додатни механизми, који могу заштитити малолетника од пренагљених и непромишљених одлука, почевши од обавезне писане форме уговора о раду, преко права малолетника да у сваком тренутку и из било ког разлога иницира престанак радног односа, до низа когентних радноправних норми, којима се уређују права, обавезе и одговорности из радног односа. Када је, пак, реч о правним системима у којима је заснивање радног односа условљено сагласношћу законског заступника малолетника, сагласност се најчешће тражи само за закључивање уговора о раду под посебним условима, тј. за запошљавање малолетника испод законског старосног минимума (изузетни случајеви запошљавања малолетника), или сагласност уместо родитеља може дати државни орган (суд, административни орган). Такође, у неким правним системима, сагласност родитеља не представља услов за заснивање радног односа, већ родитељ има овлашћење да иницира престанак радног односа, ако сматра да је рад противан најбољем интересу детета.

Када је, пак, реч о праву Републике Србије, верујемо да би, у случају, задржавања правила о ограниченој пословној способности малолетника за закључење уговора о раду, требало утврдити и нова, допунска правила везана за давање ове сагласности. То, прецизније, значи да би, поред круга лица овлашћених за давање сагласности и форме сагласности, требало одредити и фазу заснивања радног односа у којој овлашћена

лица могу дати сагласност за радно ангажовање малолетника. Са друге стране, имајући у виду да наше позитивно радно и породично законодавство имају другачији приступ у односу на решења садржана у ранијим матичним законима за област радних односа, као и у Закону о браку и породичним односима, чини се да задржавање услова који се тиче писане сагласности законског заступника може имати оправдања само ако родитељ настоји да заштити дете од потенцијалне експлоатације у случају заснивања радног односа.

Иако Закон о раду изричито тражи сагласност законског заступника за заснивање радног односа малолетника, налазимо да би, у случају супротстављених ставова малолетника и његовог родитеља (законског заступника), постављање колизијског старатеља могло разрешити ту ситуацију. Ако се у току поступка утврди да је родитељ оправдано, у интересу детета и његовог правилног развоја, ускраћивао сагласност, одбијање сагласности родитеља „остаје на снази“ и нема заснивања радног односа. *A contrario*, ако се утврди да родитељ неоправдано ускраћује сагласност за заснивање радног односа, тада сагласност уместо родитеља даје орган старатељства. Када родитељи заједнички врше родитељско право, ако се оба родитеља сагласе да дете заснује радни однос, довољна је сагласност једног родитеља. Ако се један родитељ слаже, а други не, опет се поставља колизијски старатељ. Наше је становиште да родитељ који не врши родитељско право има право да да или ускрати сагласност, будући да се, у духу Породичног закона, заснивање радног односа чини као битно питање које утиче на живот детета. За разлику од заједничког живота, ако су родитељи разведени, оба родитеља морају дати сагласност, што не иде у прилог сигурности правног промета. Ако се један од родитеља противи, институт колизијског старатељства решава потенцијални сукоб.

Претходни аргументи доводе у питање оправданост задржавања сагласности законског заступника у нашем праву, посебно у светлу повећаног капацитета детета. Међутим, ако је у тренутним условима слабе радно-правне заштите запослених (како одраслих, тако и малолетних лица), намера законодавца да родитељ својом сагласношћу може да додатно заштити дете од непромишљених поступака и експлоатације његовог рада, сагласност сматрамо прихватљивим условом за заснивање радног односа. Ипак, и у том смислу, од коначног права вета родитеља, прихватљивијим се чини претходно потенцијално вето, које би, уколико малолетник има супротан став од родитеља, деловањем колизијског старатеља довело до оснаживања или превазилажења сагласности. Чини се да би само у том случају, са-

гласност родитеља била управљена на оно чему тежи - не ка неограниченој родитељској власти, већ ка благостању и развоју детета.

**Ljubinka KOVAČEVIĆ, PhD**

Associate Professor at the Faculty of Law University of Belgrade

**Uroš NOVAKOVIĆ, PhD**

Assistant Professor at the Faculty of Law University of Belgrade

## THE SIGNIFICANCE OF CONSENT OF LEGAL GUARDIAN IN EMPLOYMENT OF MINORS

### Summary

*Due to the psycho-physical properties that affect the ability of minors to properly understand events, evaluate their own behaviour and direct personal actions, minors are not allowed to establish legal relationships and have the same rights and duties as adults. This rule does not apply to the field of employment, as a person who has reached a certain age can become an employee. The labour law establishes the minimum age for employment which is lower than the age of adulthood (according to civil law) and represents a general requirement for employment, while providing a set of protective measures that should contribute to the unobstructed development and education of minors.*

*The concept of the Family Law (2005) promoted certain rights of children that the previous Law on Marriage and Family Relations did not recognize. In addition to the rights explicitly provided by the Family Law (the right to know who their parents are, to live with their parents, to maintain a personal relationship with a parent that doesn't live with them, the right to education etc.) a child (a mature minor) has the right to enter into an employment relationship. Since the Family Law has no provisions regarding child employment, *lex specialis* in this field is the Labour Law, which specifically provides for the parental (legal guardians) consent to enter into a contract of employment. This is an interesting solution, especially having in mind that the former Law on Marriage and Family Relations allowed employment of minors without parental consent.*

*Besides Serbia, authorization of employment of minors was established as a necessary requirement in several other countries. Contrary to this, most legal systems do not make the consent of a legal guardian a requirement for employment of minors, because working is not considered dangerous or harmful*

*for the minors, assuming they meet the general and special requirements for employment and assuming special legal protection was ensured (in terms of banning or limiting overtime and night work, limiting the length of working hours, ensuring health and safety at work etc.). This solution starts with the assumption that employment of minors should be regulated so that it fits their needs and concerns as much as possible. Therefore, this article discusses the key aspects of an employment contract with a minor in domestic, international and foreign law. Special attention was devoted to the significance of consent of legal guardians in employment of minors, as well as the issue of (non) justification of this type of controlled (authorized) induction of minors into the labour market.*

**Key words:** *special protection of minors, children's rights, minimum age for employment, legal capacity, consent of the legal guardian.*