

МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени М.В. ЛОМОНОСОВА

На правах рукописи

Стрельникова Полина Владимировна

Правовое регулирование труда домашних работников

Специальность 5.1.3. Частно-правовые (цивилистические) науки

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени

кандидата юридических наук

Москва – 2024

Диссертация подготовлена на кафедре трудового права юридического факультета
МГУ имени М.В. Ломоносова

Научный руководитель – *Куренной Александр Михайлович,*
доктор юридических наук, профессор.

Официальные оппоненты – *Благодир Алла Леонтьевна,*
доктор юридических наук, профессор,
ФГАОУ ВО «Московский государственный
университет имени О.Е. Кутафина
(МГЮА)», кафедра трудового права и
права социального обеспечения, профессор;

Головина Светлана Юрьевна,
доктор юридических наук, профессор,
ФГБОУ ВО Уральский государственный
юридический университет, кафедра
трудового права, заведующий кафедрой;

Закалюжная Наталья Валерьевна,
доктор юридических наук, доцент,
ОУП ВО «Академия труда и социальных
отношений», кафедра трудового права,
профессор.

Защита диссертации состоится «17» апреля 2024 г. в 15 часов 00 минут на заседании диссертационного совета МГУ.051.1 Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова по адресу: Москва, Ленинские горы, д.1, стр.13-14, 4-й учебный корпус, Юридический факультет, ауд.536а.

E-mail: dissovet@law.msu.ru

С диссертацией можно ознакомиться в отделе диссертаций научной библиотеки МГУ имени М.В. Ломоносова (Ломоносовский просп., д. 27) и на портале: <https://dissovet.msu.ru/dissertation/2923>.

Автореферат разослан « ___ » марта 2024 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета,
доктор юридических наук, доцент

Н.В. Щербак

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы диссертационного исследования. Под домашними работниками в международном трудовом праве понимаются лица, занимающиеся домашним трудом (работой, выполняемой в домашнем хозяйстве или для домашнего хозяйства, или домашних хозяйств) в рамках трудового правоотношения¹.

Актуальность темы исследования обусловлена несколькими причинами:

- экономической востребованностью домашнего труда;
- осуществлением домашними работниками трудовой деятельности в нарушение установленного трудовым законодательством порядка оформления трудовых отношений²;
- наличием в трудовом законодательстве пробелов в правовом регулировании труда домашних работников.

16.06.2011 Международной организацией труда (МОТ) была принята Конвенция № 189 «О достойном труде домашних работников», в которой определены понятия «домашний работник», «домашний труд», для государств-членов установлены меры, которые необходимо принять для улучшения условий труда домашних работников.

Об актуальности выбранной темы диссертационного исследования также свидетельствует преамбула указанной Конвенции, в которой отмечается, что домашние работники вносят значительный вклад в глобальную экономику, включая расширение возможностей получения оплачиваемой работы работниками с семейными обязанностями, как женщинами, так и мужчинами, более широкие масштабы обеспечения ухода за пожилыми людьми, детьми и лицами с ограниченными возможностями, а также существенные объемы платежей по социальному обеспечению внутри стран и между ними.

¹ Статья 1 Конвенции № 189 Международной организации труда «О достойном труде домашних работников» (заключена в г. Женеве 16.06.2011) (неофициальный перевод)//[Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> – Режим доступа: Консультант - Плюс : [справ.-правовая система] (дата обращения: 12.01.24).

² Использовано определение нелегальной занятости, сформулированное в ч.1 ст. 66 Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ "О занятости населения в РФ"//СЗ РФ. 2023. № 51. Ст. 9138.

В дополнение к Конвенции была принята Рекомендация № 201 «О достойном труде домашних работников»³, закрепившая отдельные предложения об обеспечении достойного труда для домашних работников.

Эти документы, принятые на 100-й сессии Международной конференции труда, стали первыми трудовыми стандартами, касающимися непосредственно домашних работников.

На сегодняшний день Российская Федерация не ратифицировала указанную Конвенцию. Несмотря на это, обозначенные в Конвенции и в Рекомендации проблемы существуют и в РФ и требуют правового урегулирования.

В Международной стандартной классификации занятий (МСКЗ), подготовленной Бюро по статистике МОТ, указаны виды работ, относящиеся к домашнему труду, которые могут выполняться определенными категориями работников: работник по присмотру за детьми в семьях в дневное время, во внешкольное время, работник по уходу за детьми, сиделка с детьми, работник, осуществляющий уход за больными на дому, помощник по хозяйству, экономка, дворецкий, повар, смотритель зданий, садовник, специалист по декоративному садоводству, домашняя прислуга и уборщики⁴.

15.06.2023 Международная организация труда опубликовала и приступила к реализации новой пятиэтапной стратегии⁵ по расширению прав и повышению уровня жизни домашних работников в разных странах мира, так как условия труда данной категории работников являются одними из самых наихудших на рынке труда.

В российском трудовом праве домашние работники не выделяются в отдельную категорию работников. Их труд регулируется Трудовым кодексом РФ⁶

³ Рекомендация № 201 Международной организации труда «О достойном труде домашних работников» [рус., англ.] (Принята в г. Женеве 16.06.2011 на 100-й сессии Генеральной конференции МОТ) (неофициальный перевод)//[Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> – Режим доступа: Консультант - Плюс : [справ.-правовая система] (дата обращения: 12.01.24).

⁴ Международная стандартная классификация занятий Международной организации труда, М.: Финстатинформ, 1998 (МСКЗ МОТ) (официальный перевод)// [Электронный ресурс]: URL.: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/europe/-/ro-geneva/-/sro-moscow/documents/publication/wcms_306603.pdf (дата: 10.01.2024).

⁵ См.: официальный сайт Международной организации труда (авторский перевод) [Электронный ресурс]. URL: https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/news/WCMS_885135/lang-en/index.htm (дата обращения: 10.01.24).

⁶ Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1 (часть I). Ст. 3 (с последующими изм. и доп.).

совместно с трудом иных работников, работающих у работодателей-физических лиц (например, у индивидуальных предпринимателей, адвокатов, нотариусов и иных).

В силу ч. 5 ст. 20 Трудового кодекса РФ работодателями – физическими лицами признаются не только физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства, но и индивидуальные предприниматели, частные нотариусы, адвокаты и иные лица, занимающиеся профессиональной деятельностью.

Работодатели-физические лица разделяются в трудовом законодательстве по целям использования ими наёмного труда на:

- принимающих работников для осуществления предпринимательской или профессиональной деятельности;
- для личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

Работодатели-физические лица, нанимающие работников для личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства, являются работодателями домашних работников.

Для проведения оценки численности домашних работников в РФ не представляется возможным обратиться к официальным статистическим данным, так как данная категория работников, как правило, официально не трудоустроена. В связи с этим диссертантом были собраны статистические данные из открытых источников: двух сайтов с предложениями о работе и с возможностью разместить резюме – hh.ru и avito.ru. Доля резюме домашних работников составила 2,23 % от всех резюме, опубликованных на указанных сайтах по состоянию на 25.10.2023. Для сравнения доля резюме работников, занятых на подземных работах⁷, составила 0,28 % от общего количества опубликованных резюме. Доля предложений домашней работы составила 4,9 % от общего количества опубликованных вакансий

⁷ Для сравнения были выбраны работники, занятые на подземных работах, так как особенности правового регулирования их труда выделены в Трудовом кодексе РФ в отдельную главу.

на сайтах hh.ru и avito.ru. Например, предложение для работников, занятых на подземных работах, составило 0,1% от общего числа вакансий.

Еще одной причиной актуальности выбранной темы является то, что домашний труд в значительной степени подвержен нелегальной занятости.

Проблема нелегальной занятости является предметом исследования ученых из разных областей знания: экономистов⁸, социологов⁹, философов¹⁰, и др. Вместе с тем в юриспруденции данной теме уделено необоснованно мало внимания.

Вышеизложенное определяет актуальность изучения правового регулирования труда домашних работников как темы самостоятельного диссертационного исследования, а также его цели и задачи.

Степень научной разработанности темы исследования.

Комплексные научные исследования, затрагивающие правовое регулирование труда домашних работников, не проводились. Авторы диссертационных работ последних двух десятилетий в своих исследованиях уделяли внимание вопросам правосубъектности работодателя как физического лица (Е.М. Машукова), особенностям трудовых правоотношений с участием работодателей-физических лиц (Ю.А. Кучина), вопросам охраны труда у работодателя–физического лица (И.А. Корючина). Взгляды ученых в области трудового права на особенности заключения трудового договора с домашними работниками можно встретить в научных статьях (Т.Л. Адриановская, С.С. Баева, И.В. Погодина).

При отсутствии специальных исследований, посвященных правовому регулированию труда домашних работников, возрастает актуальность выбранной темы диссертации.

Цели и задачи исследования. Целями диссертационной работы являются: комплексное исследование теоретических и практических проблем правового

⁸ См.: Яковлев А.В. Занятость в нелегальной экономике: диссертация кандидата экономических наук. Саратов, 1998. 156 с.

⁹ См.: Социальные трансформации на рынке труда России. Неформальная занятость: монография / И. А. Юрасов, Е. В. Кузнецова, М. А. Танина, В. А. Юдина. - Москва: ИНФРА-М, 2021. 163 с.

¹⁰ См.: Латыпова Г.С. Неформальные трудовые отношения: социально-философский анализ: автореферат дис. кандидата философских наук. 2011. 22 с.

регулирования труда домашних работников, выявление особенностей этого регулирования и разработка рекомендаций по совершенствованию механизма правового регулирования в данной сфере общественно-трудовых отношений.

Для достижения поставленных целей предполагается решить следующие задачи:

- выявить преемственность правовых норм о труде домашних работников, тенденции их изменения на основе изучения законодательства за длительный исторический период;
- сформулировать определение термина «домашний работник», провести классификацию домашних работников;
- выявить основания дифференциации правового регулирования труда домашних работников;
- определить трудовую правосубъектность физического лица, являющегося работодателем домашнего работника;
- сформировать теоретические выводы и заключения по результатам проведенного исследования;
- выявить специфику проявления и содержания признаков трудового правоотношения с домашними работниками;
- разработать типовой трудовой договор, заключаемый с домашними работниками;
- изучить позиции МОТ и опыт других стран при разработке предложения по совершенствованию законодательства в части регулирования труда домашних работников.

Объектом диссертационного исследования являются трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения, возникающие между работодателями и домашними работниками.

Предмет исследования составляют нормы российского и международного права, правоприменительная практика и научно-исследовательские труды отечественных и зарубежных ученых в сфере домашнего труда.

Методологическую основу исследования составляет совокупность научных методов исследования явлений и процессов, которая включает общенаучные методы познания (диалектический, логический, анализ, синтез, сравнение), а также частнонаучные методы (статистический, системно-структурный, формально-юридический, сравнительно-правовой, исторический, социологический).

Теоретическую основу исследования составили работы отечественных ученых, представителей науки трудового права, среди которых Н.Г. Александров, А.Л. Благодар, В.Н. Бобков, К.М. Варшавский, И.С. Войтинский, И.В. Войтковская, В.Л. Гейхман, С.Ю. Головина, К.Н. Гусов, И.К. Дмитриева, В.М. Догадов, Е.Ю. Забрамная, Л.В. Зайцева, О.Б. Зайцева, Н.В. Закалюжная, С.А. Иванов, И.Я. Киселев, И.А. Корючина, Л.А. Крутова, А.И. Крымский, А.М. Куренной, Ю.А. Кучина, Р.З. Лившиц, А.М. Лушников, М.В. Лушникова, Н.Л. Лютов, Е.М. Машукова, В.И. Миронов, О.В. Моцная, Ю.П. Орловский, И.В. Погодина, И.Ю. Рогалева, Г.С. Скачкова, Л.С. Таль, Ю.Г. Тулупова, Е.Б. Хохлов, Е.П. Циндяйкина, И.С. Цыпкина, С.Е. Чаннов, Н.В. Черных, С.С. Щербак и др.

При подготовке и написании диссертационной работы автор руководствовался также исследованиями зарубежных ученых, таких как: Джерард Бош, Клаудия Вайнкопф, Курт Пэрли, Мануэль Фоглер, Рольф Винкель и др.

Помимо перечисленных представителей науки трудового права, также были изучены научные работы юристов других отраслей права и специалистов в иных областях знания. К авторам соответствующих теоретических работ относятся, в частности, М.И. Глинская, Е.Б. Голованов, В.Б. Жиромская, Л.Б. Карачурина, М.А. Карцева, А.И. Каменев, А.Р. Клоц, Н.В. Козлова, Е.В. Кузнецова, А.В. Кургатников, Г.С. Латыпова, М.Н. Марченко, Н.В. Мкртчян, Д.В. Некипелова, Т.Е. Новицкая, К.П. Победоносцев, Ю.Л. Слезкин, М.А. Танина, Ю.Ф. Флоринская, О.И. Чистяков, В.А. Юдина, И.А. Юрасов, А.В. Яковлев.

Нормативную базу исследования составляют Конституция РФ, международные правовые акты, включая конвенции и рекомендации Международной организации труда, Трудовой кодекс РФ и иные нормативные

правовые акты, содержащие нормы трудового и иных отраслей права, советское законодательство, законодательство ряда зарубежных стран, в том числе Германии и Швейцарии.

Эмпирическую базу исследования образует практика Конституционного Суда РФ, Верховного Суда РФ, судов общей юрисдикции и зарубежных судов, а также научная и учебная литература по общей теории права, истории права, философии, экономике и социологии, трудовому, гражданскому, конституционному и иным отраслям права, материалы научных и научно-практических конференций, периодической печати, результаты социологических исследований.

Научная новизна диссертационного исследования и положения, выносимые на защиту. Диссертация является первым в науке трудового права комплексным исследованием правового регулирования труда домашних работников. В рамках настоящей работы проведен обширный историко-правовой и сравнительный анализ. Проблемы, изложенные в настоящем диссертационном исследовании, были проанализированы с позиций истории права, экономики, общей теории права, трудового, конституционного, гражданского и иных отраслей права, что позволило комплексно рассмотреть специфику условий труда домашних работников, определить правовой статус домашнего работника и его работодателя, сформулировать предложения по совершенствованию трудового законодательства и правоприменительной практики.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в следующих положениях, выносимых на защиту.

1. В соответствии с подходами, выработанными в советском, зарубежном и международном праве, сформулировано авторское определение термина «домашний работник». Под ним предлагается понимать лицо, заключившее трудовой договор с работодателем—физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, или семьей в целях его личного обслуживания и/или обслуживания членов его семьи, и/или выполнения работы по

ведению домашнего хозяйства, местом выполнения которой является дом, квартира или приусадебный участок работодателя или иное место, указанное работодателем.

2. Впервые в российской правовой науке выявлены и описаны исторические предпосылки формирования и этапы становления правового регулирования труда домашних работников в отечественном праве.

3. В результате выявления специфики домашнего труда определены основания дифференциации правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений с участием домашних работников с учетом следующих критериев:

- особый правовой статус домашнего работника и его работодателя;
- особый объект трудовых правоотношений (домашняя работа);
- трудовая функция домашнего работника заключается в конкретном виде поручаемой работнику работы;
- особые условия выполнения работы домашним работником;
- место выполнения трудовой функции домашних работников – дом, квартира или приусадебный участок его работодателя или иное место, указанное работодателем.

4. На основе анализа законодательства ряда стран, в которых содержится запрет близким родственникам заключать трудовые договоры с целью личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства, обоснован вывод об отсутствии необходимости введения такого запрета на законодательном уровне в РФ.

5. В трудовых правоотношениях с домашними работниками семья представляет собой отдельную категорию работодателей с множественностью лиц на стороне работодателя. Коллективное принятие решений членами семьи, совместное осуществление трудовых прав и исполнение трудовых обязанностей позволяет утверждать, что такой работодатель обладает особым правовым статусом.

6. По способу осуществления трудовой деятельности домашних работников предлагается разделять на тех, кто работает на условиях проживания у работодателя, и на тех, кто работает без проживания.

7. Причинами отказа (по усмотрению работодателя) в приеме на работу являются такие обстоятельства как

– судимость, а равно и уголовное преследование (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям), за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, неснятая или непогашенная судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

– заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

8. Не будет считаться дискриминацией подбор домашнего работника по признаку пола, гражданства, вероисповедания в случае, если дополнительные требования, предъявляемые к кандидатам на этапе приема на работу, соответствуют принципу добросовестности, то есть, если работодатель сможет обосновать такую необходимость в силу специфики трудовой деятельности и существа выполняемых обязанностей.

9. Отсутствует необходимость возлагать на работодателей домашних работников обязанность по оформлению кадровых документов (организационно-распорядительных документов, документов учета, журналов), за исключением

обязанности по заключению трудового договора, ведению табеля учета рабочего времени и формированию расчетных листков.

10. На основе анализа причин существования нелегальной занятости на рынке труда домашних работников предложено:

– передать часть обязанностей работодателей домашних работников третьей стороне - суперсервису для домашних работников и их работодателей, включающему возможность онлайн-регистрации заключения, прекращения трудового договора, проверки условий трудового договора на соответствие трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права, информирования работников и работодателей об изменениях в трудовом законодательстве, прохождения инструктажей по охране труда, расчета заработной платы и необходимых удержаний из заработной платы домашних работников, оплаты налогов и страховых взносов, отправки документов для получения пособия по обязательному социальному страхованию;

– ввести административную ответственность для работодателей домашних работников за уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем;

– провести эксперимент на уровне субъекта РФ (например, в г. Москве и Московской области, как субъектах с большим количеством домашних работников) по установлению специального налогового режима и пониженных тарифов страховых взносов на обязательное социальное страхование для домашних работников. Цель эксперимента - стимулировать домашних работников легализовать свой доход, повысить правовое сознание домашних работников и их работодателей.

11. На основании проведенного исследования сформулированы предложения по совершенствованию правового регулирования данной сферы трудовых отношений. В частности, автором разработан проект федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ».

Научная и практическая значимость диссертационного исследования заключается в том, что теоретические и практические выводы, полученные в результате проведенного исследования, развивают положения науки трудового права и могут быть использованы при дальнейшем совершенствовании законодательства, регулирующего труд домашних работников, а также на практике применения трудовых отношений с домашними работниками. Результаты диссертационного исследования также могут быть использованы при подготовке учебных пособий и учебных курсов, посвященных особенностям правового регулирования труда домашних работников.

Апробация результатов диссертационного исследования. Диссертация выполнена и обсуждена на заседании кафедры трудового права Юридического факультета Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова.

Основные положения и выводы, содержащиеся в диссертации, изложены автором в научных статьях, опубликованных в рецензируемых научных изданиях, рекомендованных для защиты в диссертационном совете МГУ имени М.В. Ломоносова по специальности, а также в публикациях по итогам выступлений на конференциях.

Результаты диссертационного исследования апробировались на международных научных и научно-практических конференциях, круглых столах и т.д., среди которых: XXVIII Международная научная конференция студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов 2021» (МГУ им. М.В. Ломоносова, Москва, Россия, 12-23 апреля 2021), Совместная XXII Международная научно-практическая конференция Юридического факультета Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова и XX Международная научно-практическая конференция «Кутафинские чтения» (2021 г.), VII МЕЖДУНАРОДНАЯ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ «За права трудящихся! Приоритетные направления развития законодательства о труде и социальном обеспечении» (16-17 декабря 2021 г., Екатеринбург), XXIX Международная научная конференция студентов, аспирантов и молодых ученых

«Ломоносов 2022» (МГУ имени М.В. Ломоносова, Россия, 11-22 апреля 2022), XXIII ежегодная Международная научно-практическая конференция «Государство и право России в современном мире» (МГУ имени М.В. Ломоносова, Россия, 23-26 ноября 2022), совместное заседание НСК кафедры трудового права и НСК кафедры истории государства и права на тему: «Правовое регулирование труда домашних работников: история и современный этап» (20 октября 2023), VI Международная научно-практическая конференция "Современное трудовое право: от теории к практике" (Смирновские чтения) (АТиСО, 09 февраля 2024).

Структура диссертационного исследования определена предметом, целями и задачами проводимого научного исследования. Диссертация состоит из введения, двух глав, включающих 5 параграфов, заключения, библиографического списка и двух приложений.

СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во *введении* обосновывается актуальность темы исследования, определяются его предмет и объект, степень научной разработанности, цели и задачи, методологическая, теоретическая и нормативная основа, а также раскрывается научная новизна основных положений, выносимых на защиту, указывается теоретическая и практическая значимость диссертации и апробация ее результатов.

Первая глава «Стороны (субъекты) трудового правоотношения по использованию домашнего труда» состоит из двух параграфов и посвящена определению понятия «домашний работник», исследованию имеющихся подходов к пониманию трудовой правосубъектности работодателя-физического лица.

В первом параграфе «Домашний работник как субъект трудового правоотношения» описана тенденция по увеличению спроса на труд домашних работников, также дано обоснование причин существования такой тенденции.

Исследована эволюция понятия «домашний работник». Отмечается, что сформулированное в позднем советском законодательстве определение понятия «домашний работник» используется в настоящее время в трудовом

законодательстве Республики Беларусь и Туркменистана. Также установлено, что дифференциация правового регулирования труда домашних работников реализована в законодательстве ряда стран СНГ (Республика Беларусь, Туркменистан, Казахстан, Таджикистан и Узбекистан).

Проанализированы различные легальные определения понятия «домашний работник», которые содержатся в международном, советском и зарубежном праве. На основании выработанных подходов сформулированы следующие признаки (особенности) домашней работы:

- работодателем домашнего работника является физическое лицо, не являющееся индивидуальным предпринимателем, или семья;
- целями найма является личное обслуживание работодателя и членов его семьи, выполнение работы по ведению домашнего хозяйства и не является извлечение прибыли работодателем;
- рабочее место – дом, квартира или приусадебный участок работодателя или иное место, указанное работодателем;
- домашняя работа выполняется на постоянной основе.

Анализ признаков (особенностей) домашней работы позволил выявить и определить понятие «домашний работник». Под ним предлагается понимать лицо, заключившее трудовой договор с работодателем – физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, или семьей в целях его личного обслуживания и/или обслуживания членов его семьи, и/или выполнения работы по ведению домашнего хозяйства, местом выполнения которой является дом, квартира или приусадебный участок работодателя или иное место, указанное работодателем. Домашние работники – это работники, выполняющие следующие виды работ: уход за детьми, инвалидами или пожилыми людьми, домашнее обучение, транспортное сопровождение в личных целях, управление домашним персоналом, охрана территории и людей, выполнение личных поручений, ведение домашнего хозяйства (поддержание чистоты в квартире или доме, уход за одеждой

и обувью, приготовление пищи, уборка придомовой территории, уход за домашними животными и растениями и т.д.).

Представлены этапы развития законодательства о труде домашних работников, проанализированы основные нормативные правовые акты, касающиеся трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений, с участием домашних работников.

Обозначено, что, несмотря на активное использование труда домашних работников с XVIII века, трудовыми правоотношениями в современном понимании они не являлись. Используемые в трудовом праве признаки трудового правоотношения отсутствовали в отношениях с домашними работниками до того, как наемный труд обособился в качестве объекта трудового права.

Отмечается, что в момент появления трудового права в качестве работодателя выступало именно физическое лицо. В дореволюционной России работодатель чаще всего обозначался как хозяин, и даже в фабричном законодательстве Российской империи в качестве работодателя указывается «владелец заведения», или «заведывающий», или «управляющий заведением», так как сама фабрика или завод в то время не являлись самостоятельными субъектами права.

Во *втором параграфе «Физическое лицо, не являющееся индивидуальным предпринимателем, как работодатель домашнего работника»* рассматривается имеющаяся в трудовом праве тенденция дифференциации правового регулирования, которая проявляется, в том числе, в увеличении норм, регулирующих особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников. Также проанализированы имеющиеся в трудовом законодательстве основания дифференциации правового регулирования, одним из которых является правовой статус работодателя.

Наряду с этим аргументирована необходимость проведения дальнейшей дифференциации труда работников, работающих у работодателей-физических лиц, а именно: выделения особенностей труда домашних работников в отдельную главу Трудового кодекса РФ (что не исключает решения частных вопросов в правовых

актах иного уровня). Основаниями дифференциации правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений с участием домашних работников являются:

- особый правовой статус домашнего работника и работодателя;
- особый объект трудовых правоотношений (домашняя работа);
- трудовая функция домашнего работника заключается в конкретном виде поручаемой работнику работы;
- особые условия выполнения работы домашним работником;
- место выполнения трудовой функции домашних работников – дом, квартира или приусадебный участок его работодателя или иное место, указанное работодателем.

В результате анализа различных позиций ученых относительно трудовой правосубъектности работодателя-физического лица обоснована нецелесообразность добавления в ст. 20 Трудового кодекса РФ конструкции представителя несовершеннолетнего или ограниченно дееспособного работодателя-физического лица.

Проанализировав зарубежный опыт, а также выводы, сформулированные в немецкой доктрине, автор делает вывод об отсутствии необходимости введения норм, запрещающих близким родственникам вступать в трудовые правоотношения в целях выполнения домашней работы, а также норм, запрещающих иностранным гражданам и лицам без гражданства выступать в качестве работодателей-физических лиц.

Вместе с тем, обосновывается важность введения дополнительного ограничения для физических лиц, признанных судом несостоятельными (банкротами), в виде запрета на заключение трудовых договоров с домашними работниками.

Анализ специфики трудовых правоотношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, возникающих с домашними работниками, привел к

выводу о возможности отнесения семьи к числу отдельных категорий (нетипичных) работодателей.

Несмотря на отсутствие в действующем российском законодательстве единого определения понятия «семья», ее можно охарактеризовать через дефиницию «член семьи». В силу ч. 1 ст. 69 Жилищного кодекса РФ к членам семьи нанимателя жилого помещения по договору социального найма относятся проживающие совместно с ним его супруг, а также дети и родители данного нанимателя. Другие родственники, нетрудоспособные иждивенцы признаются членами семьи нанимателя жилого помещения по договору социального найма, если они вселены нанимателем в качестве членов его семьи и ведут с ним общее хозяйство. В исключительных случаях иные лица могут быть признаны членами семьи нанимателя жилого помещения по договору социального найма в судебном порядке.

Семья, как работодатель домашнего работника, принимает коллективные решения, совместно осуществляет трудовые права: заключает, изменяет и расторгает трудовые договоры с домашними работниками, поощряет работников за эффективный труд, требует от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя, а также исполняет трудовые обязанности: соблюдает трудовое законодательство, предоставляет работникам работу, обусловленную трудовым договором, обеспечивает безопасность и условия труда. Таким образом, семья может выступать стороной трудового правоотношения с множественностью лиц на стороне работодателя, то есть представляет собой отдельную категорию работодателей с особым правовым статусом.

Вторая глава «Особенности содержания трудового правоотношения и трудового договора с домашними работниками» состоит из трех параграфов и посвящена выявлению отличительных черт в трудовых правоотношениях и в трудовых договорах с домашними работниками.

В первом параграфе «Содержание трудового правоотношения с домашними работниками» подвергнут исследованию вопрос признания трудовых правоотношений с домашними работниками на международном уровне. Он связан с принятием в 2011 году Международной организацией труда Конвенции № 189 и Рекомендации № 201 «О достойном труде домашних работников».

Анализ зарубежного опыта двух стран, ратифицировавших Конвенцию № 189 «О достойном труде домашних работников (ФРГ и Швейцарии), привел к заключению о том, что нормы трудового права данных стран частично распространяются на труд домашних работников. Также сделан вывод о необходимости ратификации РФ указанной Конвенции.

На основании исследованных положений действующего законодательства, материалов судебной практики, а также позиций представителей науки трудового права было проведено разграничение трудового правоотношения и гражданского правоотношения, а также выявлены сформулированные в законодательстве, доктрине и судебной практике признаки трудового правоотношения с домашними работниками. Выявление данных признаков позволило отграничить трудовые правоотношения, возникающие с домашними работниками, от гражданских правоотношений.

Были установлены следующие отличительные черты (особенности) трудового правоотношения с участием домашних работников:

- по форме осуществления трудового процесса есть домашние работники, которые работают на условиях проживания на территории работодателя или в помещении, организованном работодателем;
- выполняемая работа формулируется, оценивается и оплачивается как процесс, а не как результат;
- предоставление инструментов, материалов и механизмов работодателем;
- трудовые правоотношения с участием домашнего работника носят систематический характер (работа выполняется на постоянной основе);

- место выполнения работы домашних работников – дом, квартира или приусадебный участок его работодателя или иное место, указанное работодателем;
- трудовая функция домашнего работника заключается в конкретном виде поручаемой работнику работы;
- на рынке домашнего труда сформировалась нестандартная форма занятости, которая была описана Еврофондом как совместное трудоустройство, - семейная пара (совместная работа супругов у одного работодателя).

Были выявлены и проанализированы отечественные судебные акты, суть спора в которых заключалась в восстановлении нарушенных трудовых прав домашних работников. Также проанализированы причины небольшого количества судебных споров с участием домашних работников.

Аргументирован вывод о необходимости законодательного закрепления за домашними работниками права на достойные условия проживания.

Проживание домашнего работника у работодателя или в помещении, предоставленном работодателем, оказывает влияние на режим рабочего времени, а также создает для работодателя дополнительные обязанности: обеспечить неприкосновенность частной жизни работника, организовать питание, создать работнику достойные условия проживания. Проведенное исследование норм жилищного законодательства, а также санитарно-эпидемиологических норм позволило охарактеризовать достойные условия проживания. Под достойными условиями проживания понимается организованное работодателем для работника обособленное помещение, составляющее в общей сложности не менее 6 кв.м., с мебелью, а также с доступом к кухне и к санузлу, не признанное аварийным и соответствующее санитарно-эпидемиологическим нормам.

В силу специфики домашней работы (домашние работники взаимодействуют с несовершеннолетними детьми работодателей (при их наличии), некоторые из домашних работников работают на условиях проживания на территории работодателя с работодателем и его семьей, а также имеют доступ к материальным

ценностям) предлагается ввести определенные ограничения для занятия домашним трудом.

К трудовой деятельности в качестве домашнего работника не должны допускаться:

- лица, имеющие или имевшие судимость, а равно и подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям), за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Исследован вопрос «допустимой дискриминации» на рынке труда домашних работников, что позволило обосновать вывод о том, что не будет считаться дискриминацией подбор домашнего работника по признаку пола, гражданства, вероисповедания в случае, если дополнительные требования, предъявляемые к кандидатам на этапе приема на работу, соответствуют принципу добросовестности, то есть, если работодатель сможет обосновать такую необходимость в силу специфики трудовой деятельности и существа выполняемых обязанностей и (или) из законодательно установленных требований.

Аргументирована необходимость освобождения работодателя-физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, от безусловного бремени несения судебных расходов, а также необходимость разделения бремени доказывания в суде поровну между домашним работником и его работодателем.

Второй параграф «Специфика содержания трудового договора с домашними работниками» посвящен основным вопросам, связанным с содержанием трудового договора с домашним работником.

Анализ трудового законодательства и практики его применения позволил выделить особенности содержания трудового договора с домашними работниками:

- дата начала работы может быть связана с наступлением какого-то события (например, рождением ребенка или окончанием строительства дома);
- трудовая функция домашнего работника заключается в конкретном виде поручаемой работнику работы;
- работодатели домашних работников преимущественно используют повременную систему оплаты труда.

В связи с тем, что при выполнении домашней работы не всегда может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, обоснована необходимость наделения работодателей домашних работников правом применять суммированный учет рабочего времени с согласия работника.

Обосновано утверждение о целесообразности указания в Трудовом кодексе РФ на отсутствие у работодателей-физических лиц обязанности оформлять кадровые документы (организационно-распорядительные документы, документы учета, журналы) за исключением заключения трудового договора, ведения документов по учету рабочего времени и формирования расчетных листков.

Наряду с этим установлено, что имеющееся правовое регулирование по охране труда не рассчитано на работодателей-физических лиц и требует адаптации.

При анализе Постановления Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»

(вместе с «Правилами обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»)¹¹ можно сделать вывод о том, что оно не распространяется на работодателей домашних работников¹². С одной стороны, работодатели-физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями, в постановлении никак не упоминаются, с другой, нет прямого указания на то, что указанный нормативный правовой акт не распространяется на такую категорию работодателей.

Анализ трудового законодательства и позиций различных ученых относительно охраны труда позволил сделать вывод о необходимости проведения работодателями домашних работников вводных инструктажей по охране труда, направления некоторых категорий работников на предварительные и периодические медицинские осмотры, об обязанности работодателей обеспечивать домашних работников средствами индивидуальной защиты.

Закрепленные в настоящее время в трудовом законодательстве нормы, касающиеся проведения процедур привлечения работника к дисциплинарной и материальной ответственности, ориентированы на работодателей-юридических лиц, что делает их применение работодателями-физическими лицами затруднительным (если не невозможным).

В указанных процедурах нередко возникает необходимость собрать комиссию в случае отказа работника от ознакомления с тем или иным кадровым документом работодателя или для активирования отсутствия работника на рабочем месте. Это становится невозможным для проживающего в доме одного работодателя-физического лица или отсутствующего в стране работодателя.

¹¹ Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда» (вместе с «Правилами обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда») // СЗ РФ. 2022. № 1 (часть II). Ст. 171 (с последующими изм. и доп.).

¹² Например, согласно абз. 2 п. 11 Правил обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда «вводный инструктаж по охране труда проводится специалистом по охране труда или иным уполномоченным работником организации, на которого приказом работодателя возложены обязанности по проведению вводного инструктажа по охране труда. При отсутствии у работодателя службы охраны труда или специалиста по охране труда проводить вводный инструктаж по охране труда может работодатель, являющийся индивидуальным предпринимателем (лично), руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или индивидуальный предприниматель, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору».

Таким образом, процедуру привлечения домашнего работника к дисциплинарной ответственности следует упростить и отказаться от комиссии в случае отсутствия у работодателя возможности её собрать.

Согласно ч. 1 ст. 232 ТК РФ сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

По действующему трудовому законодательству работодатель может взыскать с работника только причиненный ему прямой действительный ущерб и, по общему правилу, в размере не более среднего месячного заработка работника.

В процедуре привлечения работника к материальной ответственности проблемы работодателя-физического лица могут возникнуть на этапе определения размера причиненного ущерба, так как в ст. 246 ТК РФ точкой отсчета является стоимость имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

В силу ст. 247 ТК РФ работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Данная процедура также требует адаптации под работодателя-физического лица.

Отмечается, что в связи с установленным в Конституции РФ принципом неприкосновенности жилища, у государственных инспекторов труда отсутствует возможность реализовать свое полномочие на проведение выездной проверки к работодателям-физическим лицам. Кроме того, из-за имеющегося пробела в ст. 5.27.1 Кодекса об административных правонарушениях РФ, выраженного в том, что работодатель-физическое лицо не является субъектом административной ответственности за нарушения государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах РФ, у контролирующих и надзорных органов отсутствует возможность привлечь работодателей-физических лиц к административной ответственности.

В третьем параграфе «Особенности заключения, изменения и прекращения трудового договора с домашними работниками»

проанализированы основные вопросы, связанные с заключением, изменением и прекращением трудового договора с домашними работниками.

Указаны уже имеющиеся в трудовом законодательстве особенности заключения, изменения и прекращения трудового договора с работниками, работающими у работодателей-физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями или у семьи.

Предложены основания прекращения трудового договора, которые могут быть включены в трудовой договор с домашними работниками (обстоятельства, при наступлении которых дальнейшее выполнение трудовой функции работником невозможно).

Исследована возможность увольнения домашнего работника по следующим основаниям: совершение домашним работником аморального поступка, лишение домашнего работника права управления транспортным средством, в связи с недостаточной квалификацией.

На основании проанализированных положений действующего трудового законодательства, а также позиций представителей науки трудового права был сделан вывод о конституционности положения, изложенного в ст. 307 ТК РФ: помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, трудовой договор с работником, работающим у работодателя - физического лица, может быть прекращен по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Также рассмотрен вопрос предоставления сторонам трудового договора возможности самостоятельно устанавливать сроки уведомления о предстоящем расторжении трудового договора.

В целях оценки масштаба нелегальной занятости в секторе домашнего труда приводятся статистические данные, а также результаты проведенного опроса.

В ходе изучения зарубежного опыта, в частности Федеративной Республики Германии, было выявлено, что домашний труд выделен в специальную форму занятости - «мини-работу», которая имеет ряд преимуществ как для работодателя, так и для работника.

Для работодателей этими преимуществами являются:

- удобная и быстрая онлайн-регистрация мини-работы;
- оплата взносов через штаб-квартиру по мини-работе;
- налоговые льготы;
- в общую выплату на социальное страхование включено страхование от несчастных случаев.

несчастных случаев.

В качестве преимуществ работника можно выделить следующее:

- на мини-работников распространяется трудовое право Германии, то есть они имеют право на оплачиваемый отпуск, на оплату листов нетрудоспособности, на минимальный размер оплаты труда и т.д.;
- для мини-работников предусмотрено пенсионное обеспечение, при этом часть отчисления производит работник, а часть работодатель; при отсутствии у работника необходимости получать пенсию, он может отказаться от страховых взносов на пенсионное обеспечение;
- мини-работник застрахован от несчастных случаев.

Изучение позиций представителей науки трудового права и экономики, позволило выявить причины существования нелегальной занятости на рынке домашнего труда: незнание законодательства, лень, сложность процедуры регистрации трудового договора в органах местного самоуправления, нежелание нести дополнительные расходы, нежелание работодателя выполнять некоторые трудовые обязанности.

На основе исследования зарубежного опыта и позиций представителей науки сделан вывод о важности использования государством при минимизации нелегальной занятости комплекса мер, направленных не только на то, чтобы найти и привлечь к ответственности лиц, которые используют нелегальный труд, но и нацеленных в том числе на информационную поддержку работника и работодателя, на создание для них благоприятных условий (мотивационные меры), на мониторинг масштаба нелегальной занятости.

В результате сравнительно-правового анализа норм трудового и административного права были выявлены недостатки правового регулирования в части отсутствия физического лица в числе субъектов административной ответственности в статьях Кодекса об административных правонарушениях РФ, устанавливающих ответственность за нарушение трудового законодательства.

Предложен ряд правовых мер, направленных на минимизацию масштабов нелегальной занятости:

- передать часть обязанностей работодателей домашних работников третьей стороне - суперсервису¹³ для домашних работников и их работодателей, включающему возможность онлайн-регистрации заключения, прекращения трудового договора, проверки условий трудового договора на соответствие трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права, информирования работников и работодателей об изменениях в трудовом законодательстве, прохождения инструктажей по охране труда, расчета заработной платы и необходимых удержаний из заработной платы домашних работников, оплаты налогов и страховых взносов в соответствующие фонды, отправки документов для получения пособия по обязательному социальному страхованию;
- провести эксперимент на уровне субъекта РФ (например, в г. Москве и Московской области, как субъектах с большим количеством домашних работников) по установлению специального налогового режима и пониженных тарифов страховых взносов на обязательное социальное страхование для домашних работников. Цель эксперимента - стимулировать домашних работников легализовать свой доход, повысить правовое сознание домашних работников и их работодателей.
- разработка и утверждение типового трудового договора с домашним работником;

¹³ Термин «суперсервис» является официальным и используется Министерством цифрового развития, связи и массовых коммуникаций РФ в программах по оптимизации государственных услуг по направлению: комплексное решение жизненных ситуаций граждан и бизнеса // официальный сайт Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций РФ. Режим доступа: <https://digital.gov.ru/ru/activity/directions/854/> (дата обращения: 23.01.24).

– внесение изменений в ч. 4 ст. 5.27 Кодекса об административных правонарушениях РФ в части возможности привлечения к административной ответственности физических лиц за уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора, либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем.

В *заключении* подведены итоги диссертационного исследования и обобщены основные выводы, сформулированные по результатам диссертационного исследования.

В *Приложении № 1* содержится проект предлагаемой диссертантом типовой формы трудового договора по использованию домашнего труда.

В *Приложении № 2* содержатся предлагаемые изменения в трудовое законодательство, оформленные в виде проекта Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ».

СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ НАУЧНЫХ РАБОТ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

I. Статьи, опубликованные в рецензируемых научных изданиях, рекомендуемых для защиты в диссертационном совете Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова по специальности:

1. Стрельникова П.В. Предпосылки формирования правового регулирования труда работников, работающих у работодателей-физических лиц// Трудовое право в России и за рубежом. 2023. № 3. С. 42 - 45 (пятилетний импакт-фактор РИНЦ — 0,977).

2. Стрельникова П.В. Проблема теневой занятости домашнего персонала и правовые пути её решения // Законодательство. 2024. № 3. С. 29-37 (двухлетний импакт-фактор РИНЦ — 0,186).

3. Стрельникова П.В. Регулирование труда домашних работников, работающих у работодателей - физических лиц, по законодательству Швейцарии // Трудовое право в России и за рубежом. 2022. № 1. С. 54 – 56 (двухлетний импакт-фактор РИНЦ — 0,977).

4. Стрельникова П.В. Трудовые правоотношения, возникающие с домашним персоналом // Трудовое право в России и за рубежом. 2022. № 4. С. 24 – 26 (двухлетний импакт-фактор РИНЦ — 0,977).