

ОТЗЫВ ОФИЦИАЛЬНОГО ОППОНЕНТА
на диссертацию на соискание ученой степени
кандидата юридических наук Стрельниковой Полины Владимировны
на тему: «Правовое регулирование труда домашних работников»
по специальности 5.1.3 - Частно-правовые (цивилистические) науки

Актуальность темы диссертационного исследования П.В. Стрельниковой в определенной мере обусловлена латентностью трудовой деятельности работников, нанимающихся к работодателям-физическим лицам для обслуживания домашнего хозяйства, и соответственно, проблемой соблюдения трудового законодательства в отношении этой категории трудящихся. Международная организация труда отмечает рост нарушений трудовых прав домашних работников по всему миру, и Россия не представляет собой исключение. Еще в 2011 году Международная организация труда приняла Конвенцию № 189 «О достойном труде домашних работников», в которой государствам было предложено установить меры, необходимые для улучшения условий труда этой категории работников. Однако Российская Федерация не ратифицировала указанную конвенцию, что, однако, не означает, что в нашей стране отсутствует необходимость правового регулирования труда домашних работников.

Особую актуальность представленное исследование приобретает в свете нового Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации», одной из целей которого является борьба с нелегальной занятостью, под которой понимается осуществление трудовой деятельности в нарушение установленного трудовым законодательством порядка оформления трудовых отношений. А такие нарушения как раз и характерны для исследуемой в диссертации сферы применения наемного труда. Поэтому представляется целесообразным и весьма своевременным обращение П.В. Стрельниковой к вопросам правового регулирования труда домашних работников.

Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации, определяется правильно выбранной методологией исследования, широким кругом научных источников, включая публикации зарубежных исследователей, использованием актов Конституционного Суда и судов общей юрисдикции, а также зарубежной судебной практики. Работа выгодно отличается применением такого метода исследования, как анкетирование, которое дает диссертанту дополнительную информацию о существующих проблемах в сфере применения труда домашних работников. Автор рационально использует и метод сравнительного правоведения, который позволяет выявить лучшие практики правового регулирования труда домашних работников. Достоинством работы является обращение диссертанта к опыту страны, в которой проводится активная политика по борьбе с нелегальной занятостью и создаются особые условия для домашней работы, а именно, к законодательному опыту Германии.

Достоверность выводов и предложений определяется междисциплинарным подходом к изучению предмета исследования. Использование достижений смежных наук - социологии, философии, экономики, истории, психологии - позволили диссертанту сформировать целостную систему знаний о специфике условий труда домашних работников, правовом статусе домашнего работника и его работодателя, содержании трудового правоотношения с домашними работниками, и в результате сформулировать предложения по совершенствованию трудового законодательства и правоприменительной практики.

Новизна диссертационного исследования заключается в том, что в науке трудового права это первое исследование, в котором содержится комплексный анализ проблематики правового регулирования труда домашних работников как особой категории трудящихся, требующей дифференцированного законодательного подхода.

Элементами научной новизны обладает целый ряд положений, выносимых на защиту, в частности:

- сформулированное авторское определение понятия «домашний работник», под которым 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;

- выделение оснований дифференциации правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений с участием домашних работников с учетом ряда критериев (особый правовой статус домашнего работника и его работодателя; особый объект трудовых правоотношений (домашняя работа); специфическая трудовая функция домашнего работника; особые условия выполнения работы домашним работником; место выполнения трудовой функции домашних работников);

- обоснование тезиса о том, что семья представляет собой отдельную категорию работодателей с множественностью лиц на стороне работодателя;

- обоснование допустимости дополнительных причин отказа в приеме на работу по усмотрению работодателя и возможности установления дополнительных требований, предъявляемых к кандидатам на этапе отбора, которые не могут считаться дискриминационными;

- установление специальных правил, присущих только домашним работникам, например, требования о достойных условиях проживания для домашних работников, работающих на условиях проживания у работодателей;

- обоснование необходимости распространить норму п.8 ст. 81 Трудового кодекса (расторжение трудового договора в случае совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы) на всех

домашних работников, независимо от того, осуществляют они воспитательные функции или нет;

- обоснование особого процессуального статуса работодателя в случае возникновения трудового спора;

- предложение освободить работодателей домашних работников от обязанности по оформлению ряда кадровых документов и др.

Особенного внимания заслуживают предложения П.В. Стрельниковой, направленные на борьбу с нелегальной занятостью на рынке труда домашних работников, в частности, о проведении эксперимента по установлению специального налогового режима и пониженных тарифов страховых взносов для домашних работников в городе Москве и Московской области с целью стимулировать домашних работников легализовать свой доход, повысить правовое сознание домашних работников и их работодателей (с. 159-160 диссертации).

Актуальна идея о внедрении в целях легализации домашнего труда суперсервиса, работу которого предложено построить по принципу работы онлайн сервисов «государственные услуги» и «личный кабинет налогоплательщика» (с. 160 диссертации). По мысли автора, такой суперсервис должен стать для работодателя-физического лица аналогом бухгалтера, кадрового работника и юриста в одном лице и помочь ему организовать надлежащим образом взаимодействие с домашним работником и государством одновременно. Предполагается, что подобный суперсервис будет включать 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, оплата налогов и страховых взносов в

соответствующие фонды, отправки документов для получения пособия по обязательному социальному страхованию.

Заслуживает поддержки и предложение о разработке и утверждении типового трудового договора с домашним работником – по аналогии с типовым трудовым договором, заключаемым между работником и работодателем - субъектом малого предпринимательства, который относится к микропредприятиям (с. 161 диссертации). Диссертантом представлен проект такого типового договора, что является практически значимым результатом исследования.

Представленные в диссертации предложения *de lege ferenda* актуальны для дальнейшего совершенствования трудового законодательства, а также для оптимизации нормотворческой и правоприменительной деятельности.

Наряду с несомненными достоинствами диссертационного исследования следует указать на дискуссионность некоторых выводов и предложений и отметить отдельные недостатки работы.

1. Сформулированное автором определение понятия «домашний работник» в целом соответствует представлению об этой особой категории работников, и диссертант совершенно справедливо оставляет открытым перечень мест, где может выполняться работа – «дом, квартира или приусадебный участок работодателя или *иное место, указанное работодателем*». Но возникает следующий вопрос: а может ли такой работник осуществлять свою трудовую функцию в удаленном формате, например, педагог обучать ребенка с помощью дистанционных технологий, и какой статус в таком случае он получает: домашнего работника или дистанционного работника?

2. Вызывает возражение высказанное на с. 91 диссертации утверждение, что платформенную занятость можно включить в главу 51.1 Трудового кодекса РФ об особенностях регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала). Но ведь

платформенная занятость не признается трудовыми отношениями, а платформа (в отличие от частных агентств занятости) не является работодателем. И государство до сих пор не определилось с концепцией правового регулирования труда работающих на платформах лиц, вследствие чего из проекта Закона о занятости населения было исключено упоминание о них.

3. Трудно согласиться с утверждением автора о том, что за некачественное выполнение работы или недостаточную квалификацию домашние работники могут быть уволены по п. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ (несоответствие занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), поскольку такое несоответствие должно быть подтверждено результатами аттестации, а порядок проведения аттестации устанавливается локальным нормативным актом, утверждаемым работодателем. Диссертант обоснованно заявляет, что работодателя – физическое лицо следует освободить от бюрократических процедур, в том числе принятия локальных нормативных актов. И как тогда проводить аттестацию? Да и нужна ли она с учетом того, что закон позволяет вносить в трудовой договор с домашним работником дополнительные основания его прекращения (ст. 307 Трудового кодекса РФ)?

4. Предложение обязать работодателей-физических лиц вести учет рабочего времени (с. 115 диссертации) представляется малоперспективным в виду того, что на практике проверить соблюдение этого правила не представляется возможным. Как правильно указывает диссертант, у Государственной инспекции труда отсутствует реальная возможность осуществлять проверки, а также привлекать к административной ответственности работодателей- физических лиц.

5. Утверждение со ссылкой на ст. 220 Трудового кодекса РФ о том, что повара, няни и гувернантки в силу закона должны проходить предварительные и периодические медицинские осмотры (с.126 диссертации) не вполне соответствует действующему нормативному регулированию, поскольку в

упомянутой статье речь идет о работниках *организаций* пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений, т.е. о работниках, состоящих в трудовых отношениях с работодателями - юридическими, а не физическими лицами. Поэтому требуется законодательное уточнение, что правило об обязательных медосмотрах применимо и к домашним работникам. Кроме того, по поводу медицинских осмотров возникает еще один вопрос: а может ли работодатель требовать прохождения психиатрического освидетельствования? И есть ли необходимость законодательного разрешения на проведение химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов, а также проведение психофизиологических обследований лиц, нанимающихся в качестве домашних работников?

6. Неточным представляется утверждение, что «к тратам работодателя на своих работников кроме заработной платы можно также отнести компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты (если предусмотрены локальными нормативными актами)» (с.154 диссертации). Согласно ст. 129 Трудового кодекса РФ компенсационные и стимулирующие выплаты входят в состав заработной платы.

К недостаткам методологического характера относится, прежде всего неверное формулирование цели работы как «исследование теоретических и практических проблем правового регулирования...». Исследование само по себе не может являться целью, это средство достижения цели, которая может заключаться в получении новых знаний, развитии учения о чем-либо, решении научной задачи, разработке концепции и т.п. Во-вторых, в оформлении библиографического списка имеются некоторые погрешности: нумерация по ГОСТу должна быть сплошная, а в диссертации П.В. Стрельниковой она делится на три блока, каждый из которых начинает новый отсчет: отдельная нумерация с первого по третий разделы, отдельная - с четвертого по девятый

и отдельно пронумерованы источники в десятом разделе. Кроме того, присутствует удвоение источника (п.п. 86 и 87 на с. 198). В-третьих, полагаю, что при использовании такого метода исследования, как опрос кадровых агентств по подбору домашних работников, который, безусловно, придает диссертации дополнительный импульс и позволяет сформировать обоснованные научные выводы и рекомендации, автору следовало бы в приложении к диссертации опубликовать опросник, чтобы читатель имел представление, какие вопросы задавались респондентам, а также указать, какова была выборка при опросе, с тем, чтобы можно было оценить ее репрезентативность.

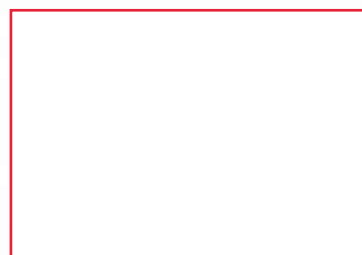
Вместе с тем, указанные замечания не снижают положительной оценки диссертационного исследования П.В. Стрельниковой. Диссертация является законченным научным исследованием, обладающим необходимой для такого рода работ научной новизной и практической значимостью, в представленной работе содержится решение задачи по совершенствованию российского трудового законодательства в части правового регулирования труда домашних работников. Структура работы логична, а ее содержание соответствует заявленным целям и задачам исследования. Основные выводы диссертации нашли отражение в четырех научных статьях, опубликованных в рецензируемых журналах. Содержание автореферата отражает базовые положения диссертации.

Диссертация отвечает требованиям, установленным Московским государственным университетом имени М.В. Ломоносова к работам подобного рода. Содержание диссертации соответствует паспорту специальности 5.1.3 - Частно-правовые (цивилистические) науки, а также критериям, определенным пп. 2.1-2.5 Положения о присуждении ученых степеней в Московском государственном университете имени М.В. Ломоносова.

Соискатель Стрельникова Полина Владимировна заслуживает присуждения ученой степени кандидата юридических наук по специальности 5.1.3 - Частно-правовые (цивилистические) науки.

Официальный оппонент:

Доктор юридических наук, профессор,
заведующий кафедрой трудового права
ФГБОУ ВО «Уральский государственный
юридический университет им. В.Ф. Яковлева»
Головина Светлана Юрьевна



Контактные данные:

Тел.: +7 (343)-367-40-35, e-mail: tp@usla.ru

Специальность, по которой официальным оппонентом защищена диссертация:
12.00.05– «трудовое право; право социального обеспечения»

Адрес места работы:

620137, г. Екатеринбург, ул. Комсомольская, 21,
Уральский государственный юридический университет им. В.Ф. Яковлева,
кафедра трудового права

Тел.: +7 (343) 367-40-35; e-mail: tp@usla.ru

