

МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени М.В. ЛОМОНОСОВА
ЮРИДИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

На правах рукописи

Стрельникова Полина Владимировна

Правовое регулирование труда домашних работников

Специальность 5.1.3 Частно-правовые (цивилистические) науки

ДИССЕРТАЦИЯ

на соискание ученой степени

кандидата юридических наук

Научный руководитель:

доктор юридических наук,

профессор Куренной А.М.

Москва – 2024

Оглавление

| | |
|---|------------|
| Введение..... | 3 |
| Глава 1. Стороны (субъекты) трудового правоотношения по использованию домашнего труда..... | 15 |
| §1.1. Домашний работник как субъект трудового правоотношения..... | 15 |
| §1.2. Физическое лицо, не являющееся индивидуальным предпринимателем, как работодатель домашнего работника..... | 46 |
| Глава 2. Особенности содержания трудового правоотношения и трудового договора с домашними работниками..... | 71 |
| §2.1. Содержание трудового правоотношения с домашними работниками..... | 71 |
| §2.2. Специфика содержания трудового договора с домашними работниками..... | 106 |
| §2.3. Особенности заключения, изменения и прекращения трудового договора с домашними работниками..... | 129 |
| Заключение..... | 165 |
| Библиографический список..... | 170 |
| Приложение № 1. Типовая форма трудового договора по использованию домашнего труда..... | 204 |
| Приложение № 2. Проект Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ»..... | 216 |

ВВЕДЕНИЕ

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. Мощная, 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.

ГЛАВА 1. СТОРОНЫ (СУБЪЕКТЫ) ТРУДОВОГО ПРАВООТНОШЕНИЯ ПО ИСПОЛЬЗОВАНИЮ ДОМАШНЕГО ТРУДА

§ 1.1. Домашний работник как субъект трудового правоотношения¹¹

Правовой аспект труда домашних работников представляет собой одну из наиболее сложных и дискуссионных тем в международном трудовом праве, так как условия труда данной категории работников являются одними из самых наихудших на рынке труда.

Проведенное научное исследование показало, что почти каждая третья московская или питерская семья нанимала домашних работников за последние три года¹².

Следовательно, говоря о домашнем работнике, мы исследуем не единичные случаи работы у конкретных работодателей, а затрагиваем большое количество людей, чья профессия – помощь по дому и хозяйству, уход за детьми и пожилыми людьми и т.д.

Потребность в домашних работниках растёт из года в год, за счёт чего рынок труда домашних работников постоянно развивается и трансформируется.

Увеличение количества домашних работников объясняется профессором права Базельского университета Куртом Пэрли тем, что меняется модель семьи: обязанности по дому все реже выполняются членами семьи и чаще приглашенными работниками, больные люди все чаще предпочитают не попадать в стационар, даже если им требуется серьезный уход, и остаются дома, приглашая сиделку¹³. Эти и другие причины приводят к тому, что на рынке труда появляется все больше

¹¹ Данный параграф подготовлен на основе следующих публикаций автора настоящей диссертации: 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; 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.

¹² См.: Флоринская Ю. Ф., Мкртчян Н. В., Карцева М. А. Женщины — наемные работницы в домохозяйствах Москвы и Санкт-Петербурга // Женщина в российском обществе. 2022. № 2. С. 87—102.

¹³ См.: Kurt Pärli. Private Haushalte: Anwendung des Arbeitsgesetzes? [Электронный ресурс]: URL: https://edoc.unibas.ch/70968/1/Jusletter_private-haushalte--a_012d7494da_de.pdf (дата обращения: 07.11.2023).

предложений работы по уходу за больными и пожилыми людьми, по выполнению обязанностей по дому, по уходу за детьми.

В своём научном труде Мануэль Фоглер отмечает то, что зачастую домашние работники - мигранты, которые плохо знают иностранный язык, юридически неграмотны и не объединяются в профессиональные союзы. К особенностям сферы домашнего труда он относит то, что в ней преобладают женщины, а также те, кто работает неполный рабочий день¹⁴.

В соответствии с позицией МОТ и Парламентской Ассамблеи Организации Договора о коллективной безопасности, на сегодняшний день домашние работники относятся к наиболее уязвимой категории работающих лиц¹⁵.

Домашний работник - широко применяемый термин, который встречается в советском, зарубежном и международном праве, а также используется учеными в разных областях знания: социологии, истории, философии, экономике.

Однако ни наукой трудового права, ни действующим трудовым законодательством понятие «домашний работник» не определено. В настоящее время их труд регулируется главой Трудового кодекса РФ «особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей-физических лиц» совместно с трудом иных работников, работающих у работодателей-физических лиц.

В советском законодательстве дважды давалось определение понятия «домашний работник». Вначале в Декрете ВЦИК, СНК РСФСР от 08.02.1926 (ред. от 10.11.1929)¹⁶ домашние работники определялись как работники по найму,

¹⁴ См.: Manuel Vogler. «Haushaltshilfen im schweizerischen Arbeitsrecht». Dike Verlag 1. Auflage, Zürich/St. Gallen 2016. XIX, 115 Seiten, broschiert. S 1.

¹⁵ Конвенция № 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); Постановление № 8-11 Парламентской Ассамблеи Организации Договора о коллективной безопасности «О проекте Рекомендаций по созданию положительного имиджа трудовых мигрантов в государствах - членах ОДКБ» (Принято в г. Санкт-Петербурге 26.11.2015)//[Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> – Режим доступа: Консультант - Плюс : [справ.-правовая система] (дата обращения: 28.11.2023).

¹⁶ Декрет ВЦИК, СНК РСФСР от 08.02.1926 (ред. от 10.11.1929) «Об условиях труда работников по найму, выполняющих на дому у нанимателя (домашние работники) работы по личному обслуживанию нанимателя и его семьи» (утратил силу)// [Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> – Режим доступа: Консультант - Плюс : [справ.-правовая система] (дата обращения: 28.11.2023).

выполняющие на дому у нанимателя работы по личному обслуживанию нанимателя и его семьи.

Затем советским законодателем было дано более полное определение, согласно которому «домашние работники - это лица, работающие у граждан по договорам, с целью выполнения работ в домашнем хозяйстве граждан, оказания им технической помощи в литературной и иной творческой деятельности, других видов услуг» (п. 1 Приложения № 1 к Постановлению Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 28.04.1987 № 275/13-76 «Об утверждении Положения об условиях труда лиц, работающих у граждан по договорам, и формы договора»¹⁷).

В принятой Международной организацией труда Конвенции № 189 «О достойном труде домашних работников» (заключена в г. Женеве 16.06.2011)¹⁸ домашний работник определен как лицо, занимающееся домашним трудом, т.е. работой, выполняемой в домашнем хозяйстве или для домашнего хозяйства, в рамках трудового правоотношения. При этом не является домашним работником лицо, занимающееся домашним трудом лишь время от времени или нерегулярно и не на профессиональной основе.

Несмотря на отсутствие в Трудовом кодексе РФ упоминания домашних работников, оно есть в утвержденном модельном Трудовом кодексе для государств-участников СНГ, в котором труд домашних работников объединен в отдельную главу с трудом надомников. Согласно ст. 342 указанного кодекса «домашними работниками признаются работники, выполняющие в домашнем хозяйстве у работодателей-физических лиц определенную трудовым договором работу, не запрещенную законодательством»¹⁹.

¹⁷ Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 28.04.1987 № 275/13-76 «Об утверждении Положения об условиях труда лиц, работающих у граждан по договорам, и формы договора» (утратил силу) // [Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> – Режим доступа: Консультант - Плюс : [справ.-правовая система] (дата обращения: 28.11.2023).

¹⁸ Конвенция № 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: 10.01.24).

¹⁹ Постановление № 51-4 Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ «О модельном Трудовом кодексе для государств - участников СНГ» (Принято в г. Санкт-Петербурге 27.11.2020)//[Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> – Режим доступа: Консультант - Плюс : [справ.-правовая система] (дата обращения: 28.11.2023).

Кроме того, легальное определение понятия «домашний работник» дается в трудовом законодательстве ряда стран СНГ.

Согласно ст. 308 Трудового кодекса Республики Беларусь ими признаются «лица, выполняющие по трудовому договору работу в домашнем хозяйстве граждан, оказывающие им техническую помощь в литературной, иной творческой деятельности и другие виды услуг, предусмотренные законодательством»²⁰.

Не являются домашними работниками по трудовому законодательству Республики Беларусь «лица, осуществляющие уход за инвалидами I группы из числа военнослужащих, ставших инвалидами вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей воинской службы, либо вследствие заболевания, связанного с пребыванием на фронте, а также осуществляющие уход за инвалидами I группы, за лицами, достигшими 80-летнего возраста, за ребенком-инвалидом в возрасте до восемнадцати лет и ребенком в возрасте до восемнадцати лет, зараженным вирусом иммунодефицита или больным СПИДом, а также лица, выполняющие по трудовому договору работу у физических лиц, осуществляющих деятельность по оказанию услуг в сфере агроэкотуризма».

В 2006 году в Республике Беларусь было принято Постановление с перечнем видов услуг, которые могут выполняться домашними работниками²¹. В основном в него входят работы по ведению домашнего хозяйства: уборка, стирка, глажение, уход за растениями, домашними животными, оплата коммунальных услуг, садовые работы, а также личное обслуживание работодателя и членов его семьи: уход за больным или пожилым человеком, уход за ребенком и т.д. Согласно принятому

²⁰ Ст. 308 Трудового Кодекса Республики Беларусь от 26 июля 1999 года № 296-3 (с изменениями и дополнениями по состоянию на 02.07.2023 г.)//URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30414859&pos=87;-44#pos=87;-44 (дата обращения: 28.11.2023).

²¹ Постановление Министерства труда и социальной защиты РБ № 99 от 30.08.2006. Об утверждении перечня видов услуг, которые могут выполняться домашними работниками//URL: https://belzako №. №et/%D0%97%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE/%D0%9F%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5_%D0%9C%D0%B8%D0%BD%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B5%D1%80%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B0_%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%D0%B8_%D1%81%D0%BE%D1%86%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D0%B9_%D0%B7%D0%B0%D1%89%D0%B8%D1%82%D1%8B_%D0%A0%D0%91/2006/74391?ysclid=llf6c0okei929107948 (дата обращения: 28.11.2023).

постановлению уходом, присмотром за ребенком и его возрастным развитием может заниматься только специалист, имеющий соответствующее образование.

Таким образом, трудовое законодательство Республики Беларусь полностью переняло положение, содержащееся в п. 1 Приложения № 1 к Постановлению Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 28.04.1987 № 275/13-76.

Ещё одной страной, содержащей аналогичное определение понятия «домашний работник» в Трудовом кодексе, является Туркменистан. В Трудовой кодекс Туркменистана включены две главы, регулирующие труд работников, работающих у работодателей-физических лиц: особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей-физических лиц, применяющих наемный труд (раздел XIII, глава 8) и особенности регулирования труда домашних работников, работающих у работодателей-физических лиц (раздел XIII, глава 9). Глава 8 регулирует труд работников, работающих у работодателей-индивидуальных предпринимателей, а глава 9 посвящена труду домашних работников²².

Третьей страной СНГ, имеющей в Трудовом кодексе определение понятия «домашний работник», является Казахстан. В Трудовом Кодексе Республики Казахстан «домашними работниками признаются работники, выполняющие работы (оказывающие услуги) у работодателей-физических лиц в домашнем хозяйстве, которое ведется одним или несколькими членами семьи, если работы (услуги) выполняются (оказываются) не в целях извлечения дохода работодателем и (или) для работодателя»²³.

Аналогичное определение понятия «домашний работник» без уточнения того, что работы выполняются не в целях извлечения дохода работодателем, содержится в ч. 1 ст. 247 Трудового кодекса Республики Таджикистан²⁴.

²² Трудовой Кодекс Туркменистана от 18 апреля 2009 года № 30-IV (с изменениями и дополнениями по состоянию на 03.06.2023 г.) //URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31348675&doc_id2=31348675#activate_doc=2&pos=71;-83.33332824707031&pos2=2158;-102.33332824707031 (дата обращения: 28.11.2023).

²³ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.07.2023 г.)//URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832&doc_id2=38910832#pos=265;-100&pos2=2422;-80 (дата обращения: 28.11.2023).

²⁴ Трудовой кодекс Республики Таджикистан от 23 июля 2016 года № 1329 (с изменениями и дополнениями по состоянию на 19.07.2022 г.) // URL:

Особенности регулирования труда домашних работников также выделены в отдельную главу в Трудовом кодексе Республики Узбекистан, согласно ст. 514 которого «домашними работниками являются работники, выполняющие работы, оказывающие услуги (садовники, няни, сторожа, горничные, водители и другие) работодателям - физическим лицам для удовлетворения их личных нужд, не связанных с предпринимательской деятельностью»²⁵.

Все вышерассмотренные дефинитивные определения дают возможность выделить следующие признаки домашней работы.

1. Работодателем домашнего работника является физическое лицо, не являющееся индивидуальным предпринимателем, или семья.
2. Целями найма является личное обслуживание работодателя и членов его семьи, выполнение работы по ведению домашнего хозяйства и не является извлечение прибыли работодателем.
3. Место выполнения работы – дом, квартира или приусадебный участок работодателя или иное место, указанное работодателем.
4. Домашняя работа выполняется на постоянной основе.

На основании данных признаков диссертантом сформулировано следующее определение понятия «домашний работник». Домашний работник - 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

https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31960488&doc_id2=31960488#activate_doc=2&pos=40;-100.33332824707031&pos2=1864;-108.33332824707031 (дата обращения: 28.11.2023).

²⁵ Трудовой кодекс Республики Узбекистан (утвержден Законом Республики Узбекистан от 28 октября 2022 года № ЗРУ-798) (с изменениями от 11.04.2023 г.) // URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=39247440&doc_id2=39247440#activate_doc=2&pos=586;-77.33332824707031&pos2=4501;-107.33332824707031 (дата обращения: 28.11.2023).

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.).

Следует отметить, что для раскрытия сущности понятия «домашний работник» важно изучение не только современного регулирования, но и ретроспективный анализ.

Если в настоящее время основными работодателями в сфере наёмного труда являются юридические лица (организации), то на начальном этапе развития трудового права на стороне работодателя выступало именно физическое лицо.

Представляется интересным факт, отмеченный Е.Б. Хохловым, о том, что даже в фабричном законодательстве Российской империи в качестве работодателя указывается только физическое лицо – «владелец заведения», или «заведывающий», или «управляющий заведением», так как сама фабрика или завод в то время не являлись самостоятельными субъектами права²⁶.

Л.С. Таль также писал: «Хозяйская власть не исчерпывается правами работодателя как договорной стороны, а является правовым положением, занимаемым хозяином как главою предприятия»²⁷.

Правовое регулирование труда работников, работающих у работодателей-физических лиц, - относительно новое явление для трудового права. Первые нормы, выделяющие труд работников, работающих у работодателей-физических лиц, появились только лишь в 1987 году с принятием Постановления Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 28.04.1987 № 275/13-76 «Об утверждении Положения об условиях труда лиц, работающих у граждан по договорам, и формы договора», а в раздел особенностей регулирования труда отдельных категорий работников они были включены при принятии в 2001 году Трудового кодекса РФ.

Вместе с тем, отсутствие правового регулирования не свидетельствует о том, что до 1987 года в СССР, а ранее в России не было труда домашних работников.

²⁶ См.: Хохлов Е.Б. Очерки истории правового регулирования труда в России. Ч.1. СПб., 2000. С. 128.

²⁷ Таль Л.С. Очерки промышленного права. М., 1916. С. 22.

Для проведения более тщательного историко-правового анализа, необходимо дать определение понятию «труд». По мнению К. Маркса, изложенному в работе «Капитал. Критика политической экономии», труд – «всякий элемент общественного богатства, который мы не находим в природе в готовом виде, всегда должен создаваться при посредничестве специальной, целесообразной производительной деятельности, приспособляющей различные вещества природы к определенным человеческим потребностям. Следовательно, труд как созидатель потребительных стоимостей, как полезный труд, есть не зависимое от всяких общественных форм условие существования людей, вечная естественная необходимость: без него не был бы возможен обмен веществ между человеком и природой, т.е. не была бы возможна сама человеческая жизнь»²⁸.

Первые зачатки наемного труда можно обнаружить во времена феодализма. В Русской Правде упоминается один случай договора личного найма: наем в тиуны (слуги) или ключники. Если человек поступал на такую работу без специального договора, он автоматически становился холопом²⁹.

Договор личного найма стал более распространенным во времена феодальной раздробленности (XII-XIV вв.). Обычно договор заключался в устной форме, однако в некоторых случаях делали записи. Закон ставил стороны договора в равное положение, предоставляя им возможность отстаивать свои законные интересы. Однако на практике различные категории наймитов имели разный правовой статус³⁰.

Во времена абсолютной монархии (конец XVII-XVIII вв.) договор личного найма получил широкое распространение, что привело к упрощению процедуры оформления такого договора. До периода правления Екатерины II договор личного найма должен был оформляться самым сложным, крепостным порядком: составлялся акт и удостоверялся соответствующим государственным органом с

²⁸ Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. Т. 1, кн. 1: Процесс производства капитала// Маркс К., Энгельс Ф. Избр. Соч. Т. 7. М., 1987. С. 42-43.

²⁹ См.: История отечественного государства и права. В 2 ч. Ч. 1: учебник для бакалавров / под ред. О. И. Чистякова. — 6-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство Юрайт; ИД Юрайт, 2019. С. 65.

³⁰ Там же. С. 95.

большими формальностями и со взиманием дорогостоящих пошлин. Начиная с правления Екатерины II, такие договоры стали оформляться более простым способом – явочным (договор составляли сами стороны договора, затем регистрировали в государственных органах) и домашним (регистрация не требовалась)³¹.

Из исторических, биографических и литературных источников следует, что труд домашних работников используется как минимум со времени правления Петра I (с 1682 г.). Именно тогда в дворянском обществе получило распространение домашнее образование, так как «служба напрямую связана с дворянским достоинством и образованием дворянина, так как достоинство дворянское, в свою очередь, измеряется в зависимости от уровня образования»³².

Задача по воспитанию дворянских детей часто была возложена на нянь и гувернанток.

Аспекты гувернёрства и статус домашних учителей были темой исследований ученых историков (О.Ю. Солодянкиной³³, Н.Л. Пушкаревой³⁴), филологов (О.С. Муравьевой³⁵), культурологов (Ю.М. Лотмана³⁶) и представителей науки педагогики (М.В. Садовой).

Как указывал А.В. Кургатников, в большинстве дворянских семей образование было домашним, поэтому в процесс воспитания и обучения ребенка вовлекались наёмные работники, которые жили в семье. За маленьким ребенком уход осуществляла няня (как правило, русская женщина, крепостная), затем для более взрослого ребенка приглашалась гувернантка (для девочки) и гувернер (для мальчика). И если в середине XVIII в. гувернантками были нередко немки, то к началу XIX столетия – француженки, реже – немки, крайне редко – англичанки:

³¹ Там же. С. 294.

³² Каменев А.И. Русское дворянское воспитание и этика. Санкт-Петербург. 1998.

³³ См.: Солодянкина О.Ю. Иностранные гувернантки в России (вторая половина XVIII - первая половина XIX веков) / О. Ю. Солодянкина. - Москва : Академия, 2007. С. 1- 511.

³⁴ См.: Пушкарева Н.Л. Домашнее образование российских дворянок : (по мемуар. лит. конца XVIII – нач. XIX в.) // Вестник Университета Российской Академии Образования. М., 1999. № 2.

³⁵ См.: Муравьева О.С. Как воспитывали русского дворянина [Текст] : опыт знаменитых семей России - современным родителям : [12+] / О. С. Муравьева. - Москва : Эксмо, 2014. С. 1- 299.

³⁶ См.: Лотман Ю. М. Беседы о русской культуре [Текст] : быт и традиции русского дворянства (XVIII-начало XIX века). СПб., 1994.

«новорожденного отдавали на руки мамке, обыкновенно из немок; в очень затейливых домах – англичанке. Как скоро ребёнок начинал переступать с ноги на ногу, к нему приставляли француженку, а по миновании семи лет – дядьку француза, бракуя при выборе все наречия, кроме парижского»³⁷. Ситуация немного изменилась к 50-м гг. XIX в., как писал Н.В. Давыдов, и «домашнее воспитание шло под руководством гувернанток, большею частью француженок или англичанок»³⁸. Выбор родителями в дворянской семье иностранной гувернантки объяснялся тем, что показателем хорошего образования было знание иностранных языков, особенной популярностью у дворянства пользовался французский язык.

Примечательно то, что уже в XVIII веке стали появляться нормы, регулирующие домашнее образование. Причина крылась в том, что из Европы приезжали работать гувернеры, не имеющие никакого педагогического образования или релевантного опыта работы.

В проекте об учреждении Московского университета (12 января 1755 года) указано: «Великое число в Москве у помещиков на дорогом содержании учителей, из которых большая часть не токмо учить науке не могут, но и сами к тому никакого начала не имеют, и только чрез то младыя лета учеников, и лучшее время к учению пропадает, а за учение оным бесполезно великая плата дается; все ж почти помещики имеют старание о воспитании детей своих, не щадя иные по бедности великой части своего имения и ласкаясь надеждою произвести из детей своих достойных людей в службу нашу, а иные, не имея знания в науках или по необходимости не сыскав лучших учителей, принимают таких, которые лакеями, парикмахерами и другими подобными ремеслами всю жизнь свою препровождали»³⁹.

Поэтому Елизавета I своим указом от 5 мая 1757 года «О предварительном испытании в науках иностранцев, желающих определяться в частные дома для обучения детей, и о взыскании штрафа с тех, которые примут к себе в дом и станут

³⁷ Русская старина: Путеводитель по XVIII веку/Авт.-сост. А.В. Кургатников. М.-СПб., 1996. С. 258.

³⁸ Давыдов Н.В. Из прошлого// Московский летописец: Сборник. М., 1988. Вып. 1. С. 109.

³⁹ Проект об учреждении Московского университета (12 января 1755)// URL: <http://letopis.msu.ru/documents/270> (дата обращения: 12.11.2023).

держать учителя, не имеющего должного аттестата»⁴⁰ обязала иностранных гувернеров и домашних учителей до начала работы в семье сдавать специальный экзамен в Московском университете или в Академии наук в Санкт-Петербурге. По результатам экзамена гувернеру выдавался сертификат, дающий право заниматься педагогической деятельностью в России.

Лица, которые принимали на службу иностранных гувернеров, не имеющих соответствующего аттестата, или у которых уже работал иностранный гувернер без аттестата, должны были заплатить штраф, а иностранный гувернер подлежал высылке в свою страну. На практике получение подобного свидетельства было затруднено из-за того, что некоторые гувернеры, которые работали вдали от Москвы и Санкт-Петербурга, просто не могли туда добраться из-за отдаленности своего места нахождения.

Регламентировав деятельность иностранных гувернеров в России, государство взяло под контроль домашнее образование.

С точки зрения трудового права, своим указом от 05.05.1757 «О предварительном испытании в науках иностранцев, желающих определяться в частные дома для обучения детей, и о взыскании штрафа с тех, которые примут к себе в дом и станут держать учителя, не имеющего должного аттестата» Елизавета Петровна ввела для домашних учителей законодательные требования к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Как отдельная отрасль трудовое право сформировалось относительно недавно (на рубеже XIX-XX веков). Несмотря на то, что отношения по привлечению труда наёмных работников существовали и ранее (например, заключенные с домашними работниками договоры личного найма), трудовыми правоотношениями в современном понимании они не являлись. Используемые в трудовом праве признаки трудового правоотношения отсутствовали в отношениях с домашними

⁴⁰ Именной указ от 5 мая 1757 г., объявленный из Сената «О предварительном испытании в науках иностранцев, желающих определяться в частные дома для обучения детей, и о взыскании штрафа с тех, которые примут к себе в дом и станут держать учителя, не имеющего должного аттестата»//URL: <https://base.garant.ru/55005319/> (дата обращения: 12.11.2023).

работниками до того, как наемный труд обособился в качестве объекта трудового права.

В 1897 году в Российской империи была проведена первая перепись населения. По собранным данным на территории Российской империи проживало чуть более двух миллионов лиц, относящихся к «прислуге», из которых 63,3 % составляли женщины. Под прислугой понималась: прислуга в учреждениях (на заводах, фабриках, усадьбах и т.д.), домовая прислуга (дворники, ночные сторожа, швейцары) и домашняя прислуга (няни, горничные, повара, лакеи)⁴¹.

Гувернантки были обычным явлением для России вплоть до 1917 года — революция же изменила страну и в новом обществе эта профессия была трансформирована⁴².

После революции 1917 г. домашнее образование и деятельность домашнего педагога, воспитателя, гувернера были запрещены, и, соответственно, приостановлена подготовка отечественных кадров данной специализации. Однако в семьях государственной и партийной элиты, как показывает мемуарная литература, прибегали к услугам домашних педагогов⁴³.

Несмотря на значительное сокращение количества домашнего персонала после 1917 года, оно продолжало составлять значительную долю городского населения. Согласно переписи населения 1923 года в городах европейской части России проживало 219 256 лиц, отнесенных к категории «прислуга», 63 % из них были женщины. Доля прислуги от общего числа горожан составляла 4,4 %, а в Москве — 7,8 %⁴⁴.

В данном контексте нельзя не затронуть тему выделения трудового права в самостоятельную отрасль, а также тему появления первых норм, закрепляющих

⁴¹ См.: Клоц А.Р. Домашняя прислуга как социальный феномен эпохи сталинизма: автореф... дис. кан. историч.наук. — Ч.: 2012. С. 17.

⁴² Официальный сайт культура.ру // URL: <https://www.culture.ru/materials/175710/guvernanti-v-imperskoi-rossii> (дата обращения: 12.11.2023).

⁴³ См.: Куликова Т.А. Семейная педагогика и домашнее воспитание: Учебник для студ. сред. и высш. пед. учеб. заведений. -- М.: Издательский центр «Академия», 1999.

⁴⁴ См.: Жиромская В.Б. Советский город в 1921 – 1925 гг. Проблемы социальной структуры. М., 1998. С. 51, 62, 70.

особенности регулирования труда отдельных категорий работников, т.к. именно в этом разделе находится труд домашних работников.

В конце XIX века в связи с проходившей в России индустриализацией⁴⁵ многие граждане работали в сфере промышленности, включая женщин и детей, в связи с чем возникла необходимость специального правового регулирования отношений между рабочими и буржуазией. До указанного периода договор личного найма относили к сфере гражданского права. Именно сложившаяся в указанный исторический период обстановка безмерной эксплуатации рабочих, приводившая к их сопротивлению и развитию забастовочного движения, именуемая рабочим вопросом, побудила в 1882 г. министра финансов Н.Х. Бунге попытаться ввести зачатки трудового законодательства. Так было запрещено использование труда детей до 12 лет, ограничен рабочий день подростков младше 15 лет, введена должность фабричных инспекторов, которые должны были следить за соблюдением законодательства на предприятиях.

В 1885 – 1886 гг. на законодательном уровне было запрещено использовать труд женщин и детей в ночное время. Штрафы, взимаемые предпринимателями с рабочих за различного рода повинности, должны были быть использованы только на улучшение условий их же труда.

Закон от 02.06.1897 «О продолжительности и распределении рабочего времени в заведениях фабрично-заводской промышленности» ограничил рабочий день 11,5 часами и ввел обязательный выходной день – воскресенье⁴⁶.

Важно отметить, что появление фабричного законодательства – это результат классовой борьбы пролетариата и буржуазии. Ограничение детского и женского труда, уменьшение количества рабочих часов и иные меры – это те уступки, на которые пошла буржуазия, исходя из политического климата, складывавшегося в соответствующее время.

⁴⁵ При индустриализации объемы промышленного производства в незначительные сроки увеличились в семь раз. Благодаря этому последнее десятилетие XIX века называют «золотым десятилетием».

⁴⁶ См.: Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева, О.В. Мацкевич и др.; под ред. В.Л. Гейхмана. М.: Юрайт, 2015. С. 407.

Это в очередной раз подтверждает то, что именно потребности общества в тот или иной период исторического развития определяют вектор развития науки и права.

Таким образом, процесс зарождения трудового права в современном его понимании тесно связан с возникновением рабочего вопроса и появлением рабочего (фабричного) законодательства⁴⁷.

Изучение рабочего вопроса в отечественной науке началось в конце XIX века. В 1884 была опубликована научная работа И.И. Янжула «Фабричный быт Московской губернии: Отчет за 1882-1883 г. фабричного инспектора над занятиями малолетних рабочих Московского округа»⁴⁸. Также в конце XIX века над первыми сборниками русских фабричных законов работали М.А. Саблин⁴⁹ и А.А. Плансон⁵⁰.

Вместе с появлением ярко выраженных первых норм трудового права появляются и нормы, регулирующие особенности регулирования труда отдельных категорий лиц, – женщин и несовершеннолетних.

В дореволюционной России работодатель чаще всего обозначался как хозяин, если им заключался договор личного найма для отправления земледельческих, ремесленных и заводских работ, торговых и прочих промыслов, для домашних услуг или для любых не запрещенных законом работ. Договор личного найма предполагал подчинение рабочего или слуги работодателю. Если целью найма было изготовление какого-то изделия, т.е. не была важная личная деятельность рабочего, она выполнялась не по указанию и не под контролем работодателя, то это был найм без личного подчинения, а наниматель назывался заказчиком. Высшие формы договора личного найма (найм для умственной работы – врачи, адвокаты, учителя и т.д.) допускали свободное независимое отношение, а иногда даже наоборот подчинение нанимателя нанявшемуся⁵¹.

⁴⁷ См.: История отечественного государства и права. В 2 ч. Ч. 1: учебник для бакалавров / под ред. О. И. Чистякова. — 6-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство Юрайт; ИД Юрайт, 2019. С. 360.

⁴⁸ См.; Янжул И. И. Фабричный быт Московской губернии : Отчет за 1882-1883 г. фабричного инспектора над занятиями малолетних рабочих Московского округа. - СПб., 1884.

⁴⁹ См.: Сборник русских фабричных законов / Под ред. М.А. Саблина. Ч. 1-2. СПб., 1885.

⁵⁰ См.: Полное собрание новых законоположений о найме рабочих на сельские работы, на фабрики, на заводы, а также I. О договорах между нанимателями и рабочими.../Сост. А.А. Плансон. СПб., 1886.

⁵¹ См.: Победоносцев К.П. Курс гражданского права. Ч. 3. Договоры и обязательства. СПб., 1896. С. 393–402.

Хозяину закон предписывал обходиться с людьми справедливо и кротко, добрыми поступками, требовать от них только условленной работы и платить им исправно. Работник должен был быть верен, послушен и почтителен к хозяину и его семье, и иметь доброе поведение, при исполнении работ должен быть заботлив о хозяйском интересе, отвечая за убыток от небрежения, без ведома хозяйского не должен брать чужую работу⁵².

К совсем иному виду договора личного найма К.П. Победоносцев относил найм домашней прислуги. Он полагал, что при постоянном общении с хозяином и его семьей и при домашнем сожителстве домашняя прислуга составляет часть дома: «домашнее хозяйство, при служебных отношениях составляющих его лиц, необходимо требует порядка, а порядок невозможен без подчинения, с одной стороны, и власти, имеющей право приказывать, с другой стороны». Такие отношения в доме предполагали, с одной стороны, заботу хозяина о своей домашней прислуге и доверие, с другой стороны - заботливое и почтительное отношение домашней прислуги по отношению к хозяину и верность. Ученый полагал, что такие правоотношения выходят за рамки договорного права в область домашних или семейных отношений⁵³.

Когда Российская империя вступила в Первую мировую войну, государство взяло курс на политику содействия буржуазии, поэтому то незначительное фабричное законодательство, которое являлось небольшим, но ограничением безмерной эксплуатации труда рабочих, было упразднено. В 1915 году Советом министров было издано Положение о ликвидации ограничений использования детского и женского труда и привлечения детей на сверхурочные работы. Затем был выпущен перечень работ, на которые могли привлекаться женщины и дети до 15 лет, в каменноугольной промышленности. Изначально это законодательство было рассчитано только на военные предприятия, но на практике оно

⁵² Там же. С. 393–402.

⁵³ Там же. С. 393–402.

распространялось на всех предпринимателей, т.к. почти все выполняли заказы военного ведомства⁵⁴.

По прошествии Великой Октябрьской социалистической революции 1917 года начало формироваться Советское государство и право. Основами нового советского общественного строя была всеобщая обязанность трудиться, поставлена задача уничтожения эксплуатации человека человеком, национализации земли, перехода к национализации промышленности, обращения всех банков в собственность государства⁵⁵.

На первый взгляд, при таких основах общественного строя работа у работодателя-физического лица становилась абсолютно невозможной, т.к. вступала в прямое противоречие с принципом запрета эксплуатации человека человеком.

Первая Конституция 1918 года допускала лишение эксплуататоров любых прав, если они используются во вред трудящимся. Примером такого ограничения может служить ст. 65 Конституции Российской Социалистической Федеративной Советской Республики, принятой V Всероссийским съездом Советов в заседании от 10.07.1918, согласно которой «не избирают и не могут быть избранными, хотя бы они входили в одну из вышеперечисленных категорий: а) лица, прибегающие к наемному труду с целью извлечения прибыли; б) лица, живущие на нетрудовой доход, как-то: проценты с капитала, доходы с предприятий, поступления с имущества и т.п.; в) частные торговцы, торговые и коммерческие посредники; г) монахи и духовные служители церквей и религиозных культов; д) служащие и агенты бывшей полиции, особого корпуса жандармов и охранных отделений, а также члены царствовавшего в России дома; е) лица, признанные в установленном порядке душевнобольными или умалишенными, а равно лица,

⁵⁴ История отечественного государства и права. В 2 ч. Ч. 1: учебник для бакалавров / под ред. О. И. Чистякова. — 6-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство Юрайт; ИД Юрайт, 2019. С. 394 (глава 19, автор главы – Л.Л. Потарикина).

⁵⁵ История отечественного государства и права. В 2 ч. Ч. 2: учебник для бакалавров / под ред. О. И. Чистякова. — 6-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство Юрайт; ИД Юрайт, 2019. С. 54 (глава 1, автор главы – О.И. Чистяков).

состоящие под опекой; ж) лица, осужденные за корыстные и порочащие преступления на срок, установленный законом или судебным приговором»⁵⁶.

Из указанного определения следует, что работа домашнего работника в целом не подпадает под определение эксплуатации труда, который используется во вред трудящимся.

Считается, что «социальная категория домработниц на протяжении всего советского периода существовала, скорее, виртуально», а «практика оплачиваемого домашнего труда ... была спорадической»⁵⁷. Однако, если обратиться к историческим фактам, то можно прийти к выводу о том, что домашние работники были «самоочевидностью тогдашней культуры»⁵⁸.

В связи с тем, что институт домашней прислуги в том виде, в котором он существовал до 1917 года, не соответствовал идеологии нового режима, он был трансформирован. Понятие «домашняя прислуга» было заменено на «домашняя работница», а правовое положение данной категории работников должно было сравниваться с остальными категориями рабочих. Домашние работники объединялись в профсоюзы, которые в результате стали частью более крупного союза работников народного питания и общежития. Это способствовало институционализации института домашнего персонала⁵⁹. В настоящее время в РФ отдельного профсоюза для домашних работников не создано.

Домашними работницами, как правило, шли работать женщины из сельской местности к городским жителям. Для них это было миграционным каналом, а также механизмом социальной мобильности.

Историки отмечают большой спрос на домашних работников на протяжении всего сталинского периода. Для обеспеченной элиты домашние работники были обязательным атрибутом и показателем привилегированной жизни, а для

⁵⁶ Конституции РСФСР Принята V Всероссийским съездом Советов в заседании от 10 июля 1918 года (утратил силу) // [Электронный ресурс]: URL: <https://www.hist.msu.ru/ER/Text/cnst1918.htm> (дата обращения: 10.11.2023).

⁵⁷ Ткач О. Уборщица или помощница? Вариации гендерного контракта в условиях коммерциализации быта//Новый быт в современной России: гендерные исследования повседневности. СПб., 2009. С. 137, 148.

⁵⁸ Козлова Н. Советские люди. Сцены из истории. М., 2005. С. 513.

⁵⁹ См.: Клоц А.Р. Домашняя прислуга как социальный феномен эпохи сталинизма: автореф... дис. кан. историч.наук. – Ч.: 2012. С. 18.

городской интеллигенции – необходимостью в связи с неразвитостью сферы обслуживания и отсутствием массовой общедоступной системы дошкольных учреждений⁶⁰.

Вслед за первой Конституцией РСФСР 1918 года, в том же году принимается первый кодифицированный акт трудового законодательства – Кодекс законов о труде (далее – КЗоТ 1918 г.). Это обосновано тем, что вопросы регулирования наемного труда были крайне важны для молодого государства трудящихся. Примечательно то, что Россия стала одной из первых стран, которая кодифицировала трудовое законодательство. Самой первой страной, которая приняла Трудовой кодекс, была в 1910 году Франция. Трудовой кодекс 1910 года действует во Франции по сей день, хоть он и претерпел значительные изменения.

Согласно разделу II введения в КЗоТ 1918 г. «постановления Кодекса законов о труде распространяются на всех лиц, работающих за вознаграждение, и обязательны для всех предприятий, учреждений и хозяйств (Советских, общественных, частных и домашних), а также и для всех частных лиц, применяющих чужой труд за вознаграждение»⁶¹.

В соответствии со ст. 6 КЗоТ 1918 г. «труд применяется в форме: а) организованного сотрудничества; б) предоставления индивидуальных личных услуг; в) выполнения отдельной, определенной работы».

Таким образом, КЗоТ 1918 г. допускал трудоустройство в частные и домашние хозяйства, а также работу у физических лиц.

На работу у частных лиц не распространялись положения КЗоТ 1918 г. об ограничениях в переводе на другую работу (ст. 40), запрете добровольного оставления работы без каких-либо оснований (ст. 51).

При работе у частного лица работник также предъявлял ему свою трудовую книжку, которая должна была храниться у работодателя (ст. 2 Приложения к ст. 80 КЗоТ 1918 г. «Правила о трудовых книжках»).

⁶⁰ См.: Клоц А.Р. Домашняя прислуга как социальный феномен эпохи сталинизма: автореф... дис. кан. историч.наук. – Ч.: 2012. С. 25.

⁶¹ Кодекс законов о труде 1918 года (утратил силу)// [Электронный ресурс]: URL: https://nnov.hse.ru/ba/law/igpr/2_kodex_1918 (дата обращения: 10.11.2023).

В связи с окончанием Гражданской войны и переходом к новой экономической политике Советскому государству потребовался более совершенный Трудовой кодекс, каким стал принятый 09.11.1922 4-й сессией ВЦИК IX созыва КЗоТ РСФСР (далее – КЗоТ 1922 г.)⁶². Он охватывал широкий спектр трудовых отношений и отличался высокой юридической техникой.

Согласно ст. 1 КЗоТ 1922 г. «постановления Кодекса Законов о Труде распространяются на всех лиц, работающих по найму, в том числе и на дому (квартирников) и обязательны для всех предприятий, учреждений и хозяйств (государственных, не исключая и военных, общественных и частных, в том числе и раздающих работу на дом), а также для всех лиц, применяющих чужой наемный труд за вознаграждение.

Положения КЗоТ 1922 года закрепляли в качестве объекта правового регулирования трудовых отношений «наёмный труд за вознаграждение». Иначе назывались и субъекты трудовых правоотношений: «наниматели» и «нанимающие», а также «работники», «трудоустроенные», «квартирники», «рабочие и служащие».

К.М. Варшавский указывал, что нанимателями по КЗоТ РСФСР 1922 года могли быть только правоспособные и дееспособные контрагенты, в том числе физические и юридические лица, отдельные лица и группы лиц⁶³.

Из ст.1 КЗоТ 1922 года следует, что государством допускался труд на дому, а также устанавливались особенности его регулирования (примечание к ст. 1).

И.С. Войтинский в работе «Трудовое право СССР», описывая сферу действия трудового права, дал комментарий ст. 1 КЗоТ от 1922 г. Ст. 1 КЗоТ 1922 года распространяет его постановления на все «предприятия, учреждения и хозяйства». По мнению ученого, «дополнительное же указание на «хозяйство» имеет, главным образом, то значение, что понятиями «предприятие» и «учреждение» не охватывается домашнее потребительское хозяйство, следовательно, не

⁶² Кодекс законов о труде РСФСР, принятый 09 ноября 1922 года 4-й сессией ВЦИК IX созыва (утратил силу) // [Электронный ресурс]: URL: https://nnov.hse.ru/ba/law/igpr/sov_gos/kodekstr_22 (дата обращения: 10.11.2023).

⁶³ См.: Варшавский К.М. Трудовое право СССР. Л., 1924. С. 61–77.

охватывается, например, область найма домашней прислуги, не охватывается наем на работы по постройке или ремонту личного жилого помещения нанимателя рабочей силы и т.д. Если некоторые статьи КЗоТ упоминают только о «предприятии» и «учреждении», то в таком случае наряду с «предприятием» и «учреждением», должно подразумеваться также «хозяйство». Вполне понятно, что специально и исключительно о «предприятиях» КЗоТ говорит там, где имеются в виду только производственные отношения»⁶⁴.

То есть под «хозяйством» в КЗоТ понимались в том числе трудовые отношения, возникающие в домашнем хозяйстве с домашними работниками.

Согласно КЗоТ 1922 года в качестве нанимателя могли выступать учреждения государственные («не исключая и военных»), общественные, кооперативные и частные лица⁶⁵. То обстоятельство, что КЗоТ 1922 года допускал работу у физических лиц, подтверждается, например, ст. 175: «социальное страхование распространяется на всех лиц наемного труда, независимо от того, заняты ли они в государственных, общественных, кооперативных, концессионных, арендных, смешанных или частных предприятиях, учреждениях или хозяйствах, или у частных лиц, независимо от характера и длительности работы и способов расплаты с ними».

Важной особенностью КЗоТ 1922 года было также то, что объектом регулирования трудовых отношений были как добровольные трудовые отношения, так и отношения, возникающие при привлечении к труду в качестве повинности⁶⁶.

Кодекс законов о труде 1922 года явно не выделяет в качестве работодателя физическое лицо, однако косвенно его упоминает. Мнение о том, что КЗоТ 1922 года допускает в качестве нанимателя физическое лицо, поддерживается историками права⁶⁷.

⁶⁴ Войтинский И.С. Трудовое право СССР М., Л., 1925. С. 128.

⁶⁵ История отечественного государства и права: учебное пособие для семинарских занятий. В 2 ч. Ч. 2. / под ред. Т. Е. Новицкой. 2017. С. 58 (глава 1, автор главы – О.И. Чистяков).

⁶⁶ Там же. С. 61.

⁶⁷ Там же. С. 58.

В 1926 году Всероссийским центральным исполнительным комитетом, Советом народных комиссаров РСФСР был издан Декрет от 08.02.1926 «Об условиях труда работников по найму, выполняющих на дому у нанимателя (домашние работники) работы по личному обслуживанию нанимателя и его семьи»⁶⁸. Надзор за исполнением настоящего декрета был возложен на органы Народного Комиссариата Труда РСФСР.

В Декрете от 08.02.1926 домашние работники определяются как работники по найму, выполняющие на дому у нанимателя работы по личному обслуживанию нанимателя и его семьи.

Работодатель-физическое лицо мог нанять домашнего работника как через биржу труда, так и напрямую. Допускалось установить домашнему работнику испытательный срок в общей сложности 2 недели. У нанимателя было право требовать у домашнего работника медицинские документы как на этапе трудоустройства, так и в процессе работы.

Работодатель выдавал домашнему работнику расчётную книжку не позднее семи дней от даты приёма на работу. Если работник принимался на срок менее месяца, расчётная книжка не выдавалась. Расчётная книжка заполнялась в двух экземплярах: экземпляре работника и работодателя. В расчётной книжке указывались следующие сведения: основные работы, на которые нанят домашний работник, число членов семьи нанимателя, подлежащих обслуживанию домашним работником, срок работы, график работы, размер, формы и сроки выплаты заработной платы, оценка натурального довольствия, если такое было обусловлено при найме, дополнительные условия.

При этом запрещалось производить оплату заработной платы домашним работникам исключительно в натуральной форме.

Дополнительно по желанию мог быть заключен трудовой договор. В случае неграмотности домашнего работника трудовой договор от его имени могло

⁶⁸ Декрет ВЦИК, СНК РСФСР от 08.02.1926 (ред. от 10.11.1929) «Об условиях труда работников по найму, выполняющих на дому у нанимателя (домашние работники) работы по личному обслуживанию нанимателя и его семьи» (утратил силу) // [Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> – Режим доступа: Консультант - Плюс : [справ.-правовая система] (дата обращения: 28.11.2023).

подписать третье лицо или профсоюзная организация по его указанию. Ни трудовой договор, ни расчётные книжки регистрации не подлежали.

Домашним работником могло стать лицо, достигшее 16 лет. В исключительных случаях с согласия родителей или опекуна можно было нанять лицо не младше 14 лет.

Помимо общих обязанностей работодатель-физическое лицо был обязан предоставить домашнему работнику пищу и надлежащее помещение для проживания, если это было обусловлено заключенным трудовым договором. Кроме общих обязанностей работника, домашний работник был обязан беречь вверенное ему имущество нанимателя и исполнять все требования нанимателя, вытекающие из условий найма.

Рабочий день домашнего работника мог быть разделен на части. Свободное время работник мог использовать по своему усмотрению. Для приходящих работников допускалось устанавливать не более двух перерывов в течение рабочего дня. Учащимся, не достигшим 16 лет, должна была быть предоставлена возможность посещения школы для получения первоначального образования.

Не допускалось привлечение к ночным работам лиц, не достигших 16 лет, а также беременных женщин, начиная с седьмого месяца беременности. В случае, если выполняемая работа по своему характеру требовала большего времени, чем 192 рабочих часа в месяц (ст. 94 Кодекса Законов о Труде), то плата за работу сверх упомянутого количества рабочих часов, в том числе и за ночную работу (ст. 11 настоящего Постановления), включалась в общую сумму заработной платы, устанавливаемой при найме.

Декрет предусматривал для домашних работников один выходной день, какой конкретно должно быть установлено сторонами трудового договора. Если по условиям договора домашний работник трудился в вечерние часы, его обязаны были освободить для общественной работы и учебных занятий один вечер в неделю сверх выходного дня.

Домашние работники освобождались от работы в установленные государством выходные дни. В случае привлечения их к работе в государственный праздничный день, работодатель должен был предоставить ему другой выходной день или выплатить денежную компенсацию. Однако, если совпадут подряд два таких дня, то домашний работник (работница) должен быть, во всяком случае, освобожден на один день.

Трудовой договор с домашним работником мог быть расторгнут любой из сторон в любое время за исключением случая, когда домашний работник не выполнял работу из-за временной утраты трудоспособности в течение двух недель со дня утраты трудоспособности. В этот период работника нельзя было уволить. При увольнении работодатель был обязан либо предупредить работника о предстоящем увольнении за две недели, либо выплатить ему при увольнении выходное пособие в размере двухнедельного заработка. Не надо было уведомлять работника за две недели в случае, если истекал срок заключенного трудового договора, при систематическом неисполнении работником своих обязанностей, при аресте работника на срок свыше пяти дней или совершении им преступления, установленного вступившим в законную силу приговором, при расторжении трудового договора по желанию работника или по требованию профсоюза, при обнаружении в течение испытательного срока (две недели) непригодности работника к работе и в случае потери работником трудоспособности на срок более двух недель. Предупрежденный о предстоящем увольнении домашний работник имел право отлучаться в рабочее время в течение двух часов для поиска новой работы.

Также Декрет отсылал к КЗоТ РСФСР 1922 года в части оснований увольнения приходящего работника, временно лишившегося трудоспособности. КЗоТ предусматривал более длительные сроки, в течение которых работник мог отсутствовать на работе в связи с временной нетрудоспособностью и за ним сохранялось рабочее место (два месяца при болезни и четыре месяца после беременности и родов).

Уволенный домашний работник, работавший на условиях проживания, имел право проживать у своего работодателя ещё две недели после увольнения.

Заболевшие домашние работники, а также беременные и родившие имели право на государственную медицинскую помощь: могли обслуживаться в больницах и роддомах, т.е. были наравне с работниками иных категорий.

Если работодатель-физическое лицо менял место жительства, он был обязан оплатить расходы домашнего работника, связанные с переездом. Работодатель выдавал домашнему работнику специальную одежду, о чём ставилась отметка в расчетной книжке.

Кроме того, домашние работники должны были быть в обязательном порядке застрахованы в органах социального страхования. В отношении них был принят специальный нормативный правовой акт - постановление Центрального исполнительного комитета и Совета народных комиссаров Союза ССР от 17.07.1929 о социальном страховании лиц, занятых по найму в домашнем хозяйстве (Собр. зак., 1929, № 48, ст. 428). Согласно указанному постановлению работодатель обязан был платить взносы на социальное страхование лиц, занятых по найму в домашнем хозяйстве (нянь, кухарок, кормилиц и т.п.), в размере 10 % от средней заработной платы работника (для трудящихся работодателей) и 20 % (для иных работодателей)⁶⁹.

Трудовые споры допускалось рассматривать примирительно-третейским (организовывался Народным Комиссариатом Труда РСФСР) или в судебном порядке (в трудовых сессиях губернских судов или в общих судебных учреждениях).

Соглашения с домашними работниками, ухудшающие их права по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством, признавались недействительными.

⁶⁹ Постановление ЦИК СССР, СНК СССР от 17.07.1929 «О социальном страховании лиц, занятых по найму в домашнем хозяйстве» (утратил силу)/[Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> – Режим доступа: Консультант - Плюс : [справ.-правовая система] (дата: 28.11.2023).

При этом некоторые нормы КЗоТ не распространялись на домашних работников. Например, в части применения общих оснований увольнения, о нормах выработки, некоторых гарантий и компенсаций, продолжительности рабочего времени и т.д.

Законодатель разделял домашних работников, работающих у работодателя-физического лица и домашних работников, работающих в крестьянском хозяйстве. На последних распространялось Постановление СНК СССР от 18.04.1925 «Временные правила об условиях применения подсобного наемного труда в крестьянских хозяйствах»⁷⁰, а Декрет от 08.02.1926 «Об условиях труда работников по найму, выполняющих на дому у нанимателя (домашние работники) работы по личному обслуживанию нанимателя и его семьи» не применялся (ст. 1-27 Декрета от 08.02.1926).

Постановление СНК СССР от 18.04.1925 «Временные правила об условиях применения подсобного наемного труда в крестьянских хозяйствах» распространялось именно на тех домашних работников, которые работали в небольших хозяйствах непромышленного типа. Такие работники назывались батраками. Можно предположить, что если крестьянское хозяйство было небольшим, то труд таких работников также являлся трудом лиц, работающих у работодателей-физических лица. В настоящее время, если крестьянское (фермерское) хозяйство создано не в качестве юридического лица, то труд таких лиц также считается трудом у работодателя-физического лица и регулируется главой ТК РФ «особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей-физических лиц».

То, что в советское время использовали труд домашних работников, подтверждается примерами из художественной литературы. Так, в доме у профессора Ф.Ф. Преображенского, главного героя повести Михаила Булгакова

⁷⁰ Постановление СНК СССР от 18.04.1925 «Временные правила об условиях применения подсобного наемного труда в крестьянских хозяйствах» (утратил силу) // [Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> – Режим доступа: Консультант - Плюс : [справ.-правовая система] (дата: 28.11.2023).

«Собачье сердце» (написана в 1925 году), работает кухарка и помощница по хозяйству⁷¹.

Известным историческим фактом является то, что в знаменитом «Доме на набережной» или «Доме Правительства», где проживала советская номенклатура, работало большое количество домашних работников. Например, о работе в семьях в качестве нянь, гувернанток и домработниц пишет в своей книге «Дом правительства. Сага о русской революции»⁷² историк Ю.Л. Слезкин.

Перестройка политической и экономической жизни советского государства привела к необходимости принятия новых законодательных актов в области трудового права.

По Конституции (Основному Закону) Союза Советских Социалистических Республик 1936 года (утв. Постановлением Чрезвычайного VIII Съезда Советов СССР от 05.12.1936) установление основ законодательства о труде было отнесено к исключительному ведению Союза Советских Социалистических Республик в лице его высших органов государственной власти и органов государственного управления (абз. «ф» ст. 14)⁷³.

Законодательство Союза ССР и союзных республик о труде состояло из Закона СССР от 15.07.1970 № 2-VIII «Об утверждении Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде»⁷⁴ и издаваемых в соответствии с ним иных актов трудового законодательства Союза ССР, кодексов законов о труде и других актов трудового законодательства союзных республик (ст. 4 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде).

В Основах законодательства Союза ССР и союзных республик о труде физическое лицо не выделялось отдельно в качестве работодателя: «трудо

⁷¹ См.: Булгаков М.А. Собачье сердце [Текст] ; Жизнь господина де Мольера ; Повести ; Рассказы : Москва : Эксмо, 2015. - 638 с.

⁷² См.: Слезкин Ю.Л. Дом правительства. Сага о русской революции. М., 2022.

⁷³ Конституция (Основной Закон) Союза Советских Социалистических Республик (утв. Постановлением Чрезвычайного VIII Съезда Советов СССР от 05.12.1936) (утратил силу) // [Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> – Режим доступа: Консультант - Плюс : [справ.-правовая система] (дата: 28.11.2023).

⁷⁴ Закон СССР от 15.07.1970 № 2-VIII «Об утверждении Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде» (утратил силу) // [Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> – Режим доступа: Консультант - Плюс : [справ.-правовая система] (дата: 28.11.2023).

договор есть соглашение между трудящимся и предприятием, учреждением, организацией, по которому трудящийся обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а предприятие, учреждение, организация обязуется выплачивать трудящемуся заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон» (ст. 8 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде).

Аналогичные стороны трудового договора были указаны и в ст. 15 Кодекса законов о труде РФ (утв. ВС РСФСР 09.12.1971)⁷⁵. Однако согласно ст. 236 КЗоТ РФ в соответствии с Основами законодательства Союза ССР и союзных республик о труде другие особенности регулирования труда некоторых категорий рабочих и служащих по отдельным вопросам могут устанавливаться только законами Союза ССР и постановлениями Совета Министров СССР.

Специальный нормативный акт, регулирующий труд работников, работающих у работодателей-физических лиц, появился в СССР в 1987 году в виде Постановления Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 28.04.1987 № 275/13-76 «Об утверждении Положения об условиях труда лиц, работающих у граждан по договорам, и формы договора»⁷⁶.

Данное постановление вводило понятие «домашних работников», то есть лиц, работающих у граждан по договорам с целью выполнения работ в домашнем хозяйстве граждан, оказания им технической помощи в литературной и иной творческой деятельности, других видов услуг (п. 1 Приложения № 1 к Постановлению от 28.04.1987 № 275/13-76).

На домашних работников распространялось действие законодательства Союза ССР и союзных республик о труде с особенностями, установленными

⁷⁵ Кодекс законов о труде РФ (утв. ВС РСФСР 09.12.1971) (утратил силу) // [Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> – Режим доступа: Консультант - Плюс : [справ.-правовая система] (дата: 28.11.2023).

⁷⁶ Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 28.04.1987 № 275/13-76 «Об утверждении Положения об условиях труда лиц, работающих у граждан по договорам, и формы договора» (утратил силу) // [Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> – Режим доступа: Консультант - Плюс : [справ.-правовая система] (дата: 28.11.2023).

Положением, но не распространялось законодательство об индивидуальной трудовой деятельности (п. 2 Приложения № 1 к Постановлению от 28.04.1987 № 275/13-76).

Постановление допускало возможность не заключать трудовой договор с домашним работником в случае, если работа носила краткосрочный характер (до 10 дней в общей сложности в течение месяца). Для всех остальных случаев действовало правило об обязательной письменной форме трудового договора, который затем должен был быть зарегистрирован в местном профсоюзном органе не позднее семи дней после его подписания сторонами. День подписания подобного трудового договора приравнивался ко дню его заключения. Законодателем была даже предусмотрена процедура обжалования отказа местного профсоюзного органа в регистрации трудового договора с домашним работником: отказ обжаловался в вышестоящие профсоюзные органы.

При регистрации подобного трудового договора предъявлялись паспорта, а лицами, поступающими на работу впервые, – справка о последнем занятии, выданная по месту жительства соответствующей жилищно-эксплуатационной организацией, исполкомом местного Совета народных депутатов, уличным комитетом. Порядок регистрации договора местными профсоюзными органами определялся ВЦСПС. О поступлении гражданина на работу в качестве домашнего работника профсоюзный орган сообщал в рай(гор)финотдел по месту его жительства (п. 3 Приложения № 1 к Постановлению от 28.04.1987 № 275/13-76).

Трудовые книжки на домашних работников велись тем профсоюзным органом, который зарегистрировал трудовой договор. Время работы по трудовому договору засчитывалось домашнему работнику в общий и непрерывный трудовой стаж. Не требовалось вести трудовые книжки на тех домашних работников, которые работали у граждан по договорам в свободное от основной работы время. Такая работа не считалась работой по совместительству, для неё не требовалось получать разрешение на основном месте работы (п. 4 Приложения № 1 к Постановлению от 28.04.1987 № 275/13-76).

По общему правилу запрещалось заключать подобный трудовой договор между близкими родственниками. Исключение составляли те, кто осуществлял уход за инвалидами I группы из числа военнослужащих, получившим инвалидность I группы вследствие трудового увечья или профессионального заболевания и инвалидами по зрению (слепыми) (п. 5 Приложения № 1 к Постановлению от 28.04.1987 № 275/13-76).

Срок предупреждения о предстоящем расторжении трудового договора с домашним работником составлял по общему правилу 1 месяц. Если какая-то из сторон нарушала трудовой договор, он мог быть расторгнут в любое время. Трудовой договор с отметкой о прекращении его действия подавался сторонами в местный профсоюзный орган, который ранее проводил регистрацию трудового договора (п. 6 Приложения № 1 к Постановлению от 28.04.1987 № 275/13-76).

При возникновении трудового спора с домашним работником, в том числе по поводу фиктивности заключенного договора и его исполнения, он подлежал рассмотрению в народном (городском) суде (п. 7 Приложения № 1 к Постановлению от 28.04.1987 № 275/13-76).

Рабочее время и время отдыха должно было быть урегулировано в трудовом договоре с домашним работником. При этом продолжительность рабочего времени не могла превышать максимально допустимое время, установленное КЗоТ (41 час в неделю) (п. 8 Приложения № 1 к Постановлению от 28.04.1987 № 275/13-76).

Домашнему работнику должен был быть предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск в размере не менее 15 рабочих дней, также был возможен отпуск по соглашению сторон без сохранения заработной платы (п. 9 Приложения № 1 к Постановлению от 28.04.1987 № 275/13-76).

Размер заработной платы также должен был быть урегулирован сторонами в трудовом договоре. При её определении необходимо было исходить из тарифных ставок (окладов), применяемых на предприятиях службы быта для работников, выполняющих аналогичные виды работ (услуг). Записи о расчёте заработной платы подлежали внесению в специальную расчётную книжку, которая выдавалась

органом, зарегистрировавшим трудовой договор (п. 10 Приложения № 1 к Постановлению от 28.04.1987 № 275/13-76).

Заработная плата домашнего работника облагалась подоходным налогом на общих основаниях. Работник самостоятельно ежемесячно оплачивал свой налог по платежному извещению, выдаваемому рай(гор)финотделом на основании сведений, указанных в расчетной книжке, о суммах заработка, полученного за истекший месяц (п. 11 Приложения № 1 к Постановлению от 28.04.1987 № 275/13-76).

На работников, работающих у работодателей-физических лиц, распространялось государственное социальное страхование. Размер и порядок уплаты страховых взносов устанавливался ВЦСПС (п. 12 Приложения № 1 к Постановлению от 28.04.1987 № 275/13-76).

У данной категории работников было право вступать в профсоюз, принимать участие в работе профсоюзной организации и пользоваться иными правами, предусмотренными Уставом профессиональных союзов СССР (п. 13 Приложения № 1 к Постановлению от 28.04.1987 № 275/13-76).

В качестве приложения № 2 к Постановлению от 28.04.1987 № 275/13-76 был разработан типовой трудовой договор с домашними работниками. Обязательными условиями такого трудового договора были паспортные данные работника и работодателя, место работы, место жительства работодателя, срок действия договора, подробное описание работы, размер заработной платы, график работы, время отдыха, продолжительность отпуска и время его предоставления, подписи, даты, а также отметка органа, зарегистрировавшего трудовой договор. Затем в трудовом договоре ставились подписи и даты под отметкой о прекращении трудового договора с указанием основания его прекращения.

Принимая во внимание то, что не каждый работодатель-физическое лицо может самостоятельно составить трудовой договор со своим работником, а также оформить трудовые правоотношения надлежащим образом, разработка советским законодателем типового трудового договора и включение в процедуру оформления

трудовых отношений третье лицо в виде профсоюзной организации, была грамотным решением.

Контроль за правильностью оформления договоров и условиями труда лиц, работающих у граждан по договорам, был поручен профсоюзным и местным органам по труду (п. 2).

Указанное постановление было отменено лишь в 2016 году приказом Минтруда России от 29.12.2016 № 848 «О признании не действующими на территории РФ и утратившими силу некоторых нормативных правовых актов Союза ССР и РСФСР»⁷⁷.

В 1998 году были внесены изменения в ст. 15 КЗоТ 1971 года: в число работодателей добавлены физические лица⁷⁸. Примечательно то, что законодатель не стал менять дальнейшие статьи КЗоТ, упоминающие работодателя.

Проходивший процесс дифференциации трудового права оказал влияние на Кодекс законов о труде РФ 1971 года, что выразилось в увеличении количества норм права, регулирующих особенности условий труда отдельных категорий работников. Хотя и не в значительной форме это не обошло стороной тему регулирования труда домашнего персонала.

Законом РФ от 25.09.1992 № 3543-1 «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР» была добавлена статья 253, в соответствии с которой «законодательством могут устанавливаться особые условия труда работников, занятых на сезонных и временных работах, совместителей, надомников, а также лиц, работающих у граждан по договорам (контрактам) (домашних работниц и других)»⁷⁹.

⁷⁷ Приказ Минтруда России от 29.12.2016 № 848 «О признании не действующими на территории РФ и утратившими силу некоторых нормативных правовых актов Союза ССР и РСФСР»// Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. 2017 г. № 2.

⁷⁸ Федеральный закон от 06.05.1998 № 69-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в статью 15 Кодекса законов о труде РФ» (утратил силу) // [Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> – Режим доступа: Консультант - Плюс : [справ.-правовая система] (дата: 28.11.2023).

⁷⁹ Закон РФ от 25.09.1992 № 3543-1 «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР» (утратил силу) // URL: <http://www.consultant.ru> – Режим доступа: Консультант - Плюс : [справ.-правовая система] (дата: 28.11.2023).

Законодателю была предоставлена возможность устанавливать дополнительные основания прекращения трудового договора (контракта) для некоторых категорий работников при нарушении установленных правил приема на работу и в других случаях (ч. 2 ст. 254 КЗоТ 1971 г.).

Таким образом, можно сделать ряд выводов в части определения понятия «домашний работник» и его эволюции.

Во-первых, в результате анализа процесса становления и развития правового регулирования труда домашних работников сделан вывод о том, что оно сформировалось в начале XX века в связи с принятием Декрета ВЦИК, СНК РСФСР от 08.02.1926 «Об условиях труда работников по найму, выполняющих на дому у нанимателя (домашние работники) работы по личному обслуживанию нанимателя и его семьи».

Во-вторых, проследив эволюцию понятия «домашний работник», можно отметить, что определение домашнего работника, сформулированное в позднем советском законодательстве, используется в настоящее время в трудовом законодательстве Республики Беларусь и Туркменистана.

В-третьих, на основании выработанных определенных признаков домашней работы диссертантом была сформулирована дефиниция понятия «домашний работник».

§ 1.2. Физическое лицо, не являющееся индивидуальным предпринимателем, как работодатель домашнего работника⁸⁰

Традиционно нормы трудового права делятся на общие, распространяющиеся на всех работников и работодателей РФ, и специальные, которые регулируют труд отдельных категорий работников. В этом проявляется единство и дифференциация

⁸⁰ Данный параграф подготовлен на основе следующих публикаций автора настоящей диссертации: Стрельникова П.В. Трудовые правоотношения, возникающие с домашним персоналом // Трудовое право в России и за рубежом. 2022. № 4. С. 24 – 26.

правового регулирования труда - одна из характерных черт метода отрасли трудового права.

Одной из тенденций современного трудового права является его дифференциация. Для трудового права это явление не ново. Проблемы единства и дифференциации трудового законодательства ранее описывали в своих научных трудах такие учёные, как В.М. Догадов⁸¹, С.Л. Рабинович-Захарин⁸², Н.Г. Александров⁸³, Г.С. Скачкова⁸⁴, И.О. Снигирева⁸⁵, С.Ю. Головина⁸⁶, И.Ю. Роголёва⁸⁷, Е.Ю. Забрамная⁸⁸ и другие. Несмотря на достаточную изученность данного вопроса, он продолжает быть актуальным.

Е.Ю. Забрамная обозначает цель дифференциации трудового права как выравнивание прав и возможностей некоторых работников по сравнению со всеми остальными⁸⁹. Тем самым, реализуется конституционное право, закрепленное в ст. 19 Конституции РФ, в соответствии с которым «все равны перед законом и судом»⁹⁰.

Как отмечал А.Е. Пашерстник, единство «трудового права не только не противоречит дифференциации правового регулирования, но, напротив, предполагает её»⁹¹. А Ю.П. Орловский, в свою очередь, писал о том, что «дифференциация способствует единству трудового права, а единство создает условия для дифференциации правового регулирования труда»⁹².

⁸¹ См.: Догадов В.М. Очерки трудового права. Л., 1927. С. 18-19.

⁸² См.: Рабинович-Захарин С.Л. К вопросу о дифференциации советского трудового права//Вопросы советского гражданского и трудового права. М., Изд-во Академии наук СССР.1952. С.104.

⁸³ См.: Советское трудовое право/ под ред. Н.Г. Александрова. М., 1972.

⁸⁴ См.: Скачкова Г.С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм. М., 2003.

⁸⁵ См.: Снигирева И.О. К вопросу об отраслевой дифференциации советского трудового законодательства // Советское государство и право. 1964. № 11.

⁸⁶ См.: Головина С.Ю. Правовое регулирование труда отдельных категорий работников: Учеб.-практ. пособие. - М.: Дело, 2003. – 256.

⁸⁷ См.: Роголёва И.Ю. Дифференциация норм трудового права. Автореферат дис. ... канд.юрид.наук. М., 2010.

⁸⁸ См.: Забрамная Е.Ю. К вопросу о соотношении общих и специальных норм о дисциплинарной ответственности работников // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 3. С. 47 - 49.

⁸⁹ См.: Забрамная Е.Ю. Указ.соч. С. 47; Трудовое право. Практикум: Учебное пособие / Под ред. В.Л. Гейхмана, И.К. Дмитриевой. М.: Юрайт, 2011. С. 42

⁹⁰ Конституция РФ / Принята всенародным голосованием 12.12.1993 (с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020, № 1-ФКЗ от 14 марта 2020 года) // Российская газета от 25 декабря 1993 года № 237.

⁹¹ Пашерстник А.Е. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде. М., 1955. С. 75.

⁹² Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории/под ред. С.А. Иванова. М., 1978. С. 317; Словарь по трудовому праву/отв. ред. Ю.П. Орловский. М., 1998. С. 94.

Дифференциация трудового права возможна благодаря правовому регулированию, установленному в ч. 6 ст. 11 Трудового кодекса РФ⁹³, в соответствии с которой в трудовом законодательстве закрепляются особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников.

Принятие федеральных законов и иных нормативных правовых актов, устанавливающих особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников, относится к ведению федеральных органов государственной власти в сфере трудовых отношений (абз. 14 ч. 1 ст. 6 ТК РФ).

Важным отличием норм, содержащих особенности регулирования труда отдельных категорий работников, является то, что в силу ч. 1 ст. 252 ТК РФ они могут устанавливаться трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. Однако особенности регулирования труда, влекущие за собой снижение уровня гарантий работникам, ограничение их прав, повышение их дисциплинарной и (или) материальной ответственности, могут устанавливаться исключительно ТК РФ, либо в случаях и порядке, им предусмотренных.

Нововведением является ч. 2 ст. 252 ТК РФ⁹⁴, согласно которой особенности правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах, в том числе порядок и условия привлечения к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, могут устанавливаться Правительством РФ при введении специальных мер в сфере экономики (т.е. санкций). Такая возможность была реализована в виде принятия особенностей правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях оборонно-промышленного комплекса, их структурных

⁹³ Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями, вступ. в силу с 01.01.2024 № 614-ФЗ)// СЗ РФ. 2002. № 1 (часть I). Ст. 3.

⁹⁴ Введена п. 9 Федерального закона от 14.07.2022 № 273-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ»// СЗ РФ. 2022. № 29 (часть III). Ст. 5240.

подразделениях и на отдельных производственных объектах, содержащих нормы-изъятия о праве работодателя привлекать работников таких предприятий к сверхурочным работам без их согласия, к работе в выходные и праздничные дни, отзывать из отпуска и переносить ежегодный оплачиваемый отпуск без согласия работника⁹⁵.

Если обратиться к изменениям, которые вносились в последнее время в ТК РФ, то можно установить, что наиболее динамично изменяющимся и дополняющимся разделом является XII раздел, посвящённый особенностям регулирования труда отдельных категорий работников.

Это объясняется тем, что общественные отношения, находясь под влиянием экономических, политических и иных факторов, постоянно видоизменяются и усложняются (на рынке труда появляются новые профессии, из-за ограничений, введенных в связи с COVID-19, многие работники временно переходили на дистанционную работу), что приводит к необходимости соответствующего правового регулирования.

По мнению К.Н. Гусова, особенности регулирования труда – это те нормы, которые предусматривают для отдельных категорий работников дополнительные права или которые частично ограничивают общие правила по тем же вопросам. Законодателем учитывается основание и порядок установления особенностей регулирования труда⁹⁶.

В науке трудового права выделяются следующие виды специальных норм: нормы-изъятия⁹⁷, нормы-льготы (или также нормы-дополнения⁹⁸) и нормы-приспособления⁹⁹. Тем временем в особенностях регулирования труда законодатель выделяет только нормы-изъятия и нормы-дополнения (ст. 251 ТК

⁹⁵ Постановление Правительства РФ от 01.08.2022 № 1365 «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах»// СЗ РФ. 2022 г. № 32. Ст. 5839.

⁹⁶ Особенности трудового договора с отдельными категориями работников: научно-практическое пособие/К.Н. Гусов, Е.П. Циндяйкина, И.С. Цыпкина; под ред. К.Н. Гусова. – Москва: Проспект, 2014. – С. 7.

⁹⁷ Нормы, устанавливающие ограничения для субъектов трудовых правоотношений.

⁹⁸ См.: Головина С.Ю. Правовое регулирование труда отдельных категорий работников: Учеб.-практ. пособие. - М.: Дело, 2003. С. 11; нормы, предоставляющие дополнительные права.

⁹⁹ Нормы, уточняющие или реализовывающие какую-то норму из общей части трудового права.

РФ). При помощи норм-изъятий добавляются дополнительные основания прекращения трудового договора с какой-либо категорией работников¹⁰⁰. Так как в силу ст. 307 ТК РФ работодатель-физическое лицо и работник могут предусмотреть в трудовом договоре дополнительные основания его прекращения, для работников, работающих у работодателей-физических лиц, характерны нормы-изъятия. Глава ТК РФ «особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей-физических лиц» также содержит и нормы-дополнения¹⁰¹ и нормы-приспособления¹⁰².

К труду работников, работающих у работодателей-физических лиц, применяются как общие нормы трудового права, так и специальные. С одной стороны, на общих началах работнику может быть установлено испытание при приеме на работу, трудовой договор с ним заключается в письменной форме. С другой стороны, в трудовом договоре на работника может быть возложена обязанность выполнять любую работу, не запрещенную ТК РФ или иными федеральными законами, а не только по соответствующей трудовой функции (целесообразно перечислять виды работ, которые должен будет выполнять работник). В отличие от ст. 74 ТК РФ, работодатель, нанявший лицо для личного обслуживания, не должен обосновывать изменения определенных сторонами условий изменениями организационных или технологических условий, трудовой договор может быть расторгнут по дополнительным основаниям, предусмотренным трудовым договором.

В науке трудового права выделяются различные основания (критерии) дифференциации правового регулирования: отраслевой, субъектный, по сроку, сезону, территории, по категории работодателя и т.д. Так, в Трудовом кодексе РФ

¹⁰⁰ Указ. соч. С. 12.

¹⁰¹ Согласно ч. 4 ст. 307 ТК РФ «в случае смерти работодателя - физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, или отсутствия сведений о месте его пребывания в течение двух месяцев, иных случаях, не позволяющих продолжать трудовые отношения и исключающих возможность регистрации факта прекращения трудового договора в соответствии с частью третьей настоящей статьи работник имеет право в течение одного месяца обратиться в орган местного самоуправления, в котором был зарегистрирован трудовой договор, для регистрации факта прекращения этого трудового договора».

¹⁰² Работодатель-физическое лицо по соглашению с работником может заключить срочный трудовой договор, что коррелирует со ст. 59 ТК РФ.

выделяются особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей-физических лиц (глава 48), особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям, и у работодателей-некоммерческих организаций (глава 48.1), особенности регулирования труда работников религиозных организаций (глава 54).

Работодатели-физические лица по действующему трудовому законодательству – это не только лица, нанявшие домашнего работника в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства. Понятие значительно шире и охватывает большее количество работодателей.

В силу ч. 5 ст. 20 Трудового кодекса РФ, работодатели-физические лица разделяются на три категории:

- физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица,

- частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности (далее - работодатели-индивидуальные предприниматели). Физические лица, осуществляющие в нарушение требований федеральных законов указанную деятельность без государственной регистрации и (или) лицензирования, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления этой деятельности, не освобождаются от исполнения обязанностей, возложенных настоящим Кодексом на работодателей-индивидуальных предпринимателей;

- физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства (далее -

работодатели-физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями).

Перечисленные работодатели-физические лица различаются по целям использования наёмного труда на тех, кто нанимает работников для осуществления предпринимательской или профессиональной деятельности, и для личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

Также в юридической литературе к работодателям-физическим лицам относят глав крестьянского (фермерского) хозяйства¹⁰³. В силу абз. 5 ст. 17 ФЗ от 11.06.2003 № 74-ФЗ «О крестьянском (фермерском) хозяйстве» одним из полномочий главы фермерского хозяйства является «прием на работу в фермерское хозяйство работников и их увольнение»¹⁰⁴. Здесь важно учитывать то обстоятельство, что крестьянское-фермерское хозяйство может быть как зарегистрировано в качестве юридического лица (ст. 86.1 ГК РФ, п. 3 ст. 23 Закона № 74-ФЗ), так и вести свою деятельность без образования юридического лица (п. 5 ст. 23 ГК РФ, п. 3 ст. 1 Закона № 74-ФЗ). В последнем случае на труд лиц, принимаемых в крестьянское (фермерское) хозяйство, будет распространяться глава ТК РФ «особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей-физических лиц».

Обращает на себя внимание то обстоятельство, что одну и ту же предпринимательскую деятельность можно вести, зарегистрировав общество с ограниченной ответственностью или приобретя статус индивидуального предпринимателя. Индивидуальный предприниматель, нанимающий работника, будет иметь аналогичную цель, что и общество с ограниченной ответственностью, - получение прибыли.

Существует позиция, согласно которой в целях уточнения специфики правового регулирования трудовых отношений работодателей-физических лиц следует делить на индивидуальных предпринимателей, на граждан, использующих труд работников для обеспечения осуществления своей профессиональной

¹⁰³ См.: Особенности трудового договора с отдельными категориями работников: научно-практическое пособие/К.Н. Гусов, Е.П. Циндяйкина, И.С. Цыпкина; под ред. К.Н. Гусова. – Москва: Проспект, 2014. – С. 61.

¹⁰⁴ Федеральный закон от 11.06.2003 № 74-ФЗ «О крестьянском (фермерском) хозяйстве» (с изменениями и дополнениями от 6 декабря 2021 г. № 407-ФЗ)// СЗ РФ. 2003. № 24. Ст. 2249.

деятельности, а также граждан, привлекающих работников по трудовым договорам для обслуживания личного потребительского хозяйства¹⁰⁵. Несмотря на то, что в силу п. 2 ст. 1 Федерального закона от 31.05.2002 № 63-ФЗ «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в РФ», адвокатская деятельность не является предпринимательской¹⁰⁶, у предпринимательской и профессиональной деятельности много схожих черт¹⁰⁷, в связи с чем, по мнению диссертанта, специфика в труде работников у данных работодателей минимальна, следовательно их правовое регулирование разделять не требуется.

Полагаю, что различным будет труд у работодателей-индивидуальных предпринимателей и ведущих профессиональную деятельность (адвокатов, нотариусов, арбитражных управляющих), с одной стороны, и работодателей-физических лиц, вступающих в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства, с другой стороны.

Юридической коллизией является то, что на индивидуальных предпринимателей распространяется и глава Трудового кодекса РФ «особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей-физических лиц» и глава Трудового кодекса РФ «особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей-субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям, и у работодателей-некоммерческих организаций», из чего можно сделать вывод о том, что законодатель до конца не определился, к какому виду работодателя лучше их отнести: к физическим лицами или микропредприятиям. Согласно ч. 1 ст. 309.1 Трудового кодекса РФ, у

¹⁰⁵ См.: Кучина Ю.А. Особенности правового регулирования труда работников, работающих у работодателей-физических лиц. Дисс. канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2005. С. 6,7.

¹⁰⁶ Федеральный закон от 31.05.2002 № 63-ФЗ «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в РФ» (с изменениями и дополнениями от от 24 июля 2023 г. № 383-ФЗ)// СЗ РФ. 2002. № 23. Ст. 2102.

¹⁰⁷ Общие черты предпринимательской и профессиональной деятельности: она осуществляется самостоятельно и на свой риск, адвокат, нотариус, медиатор и т.д. подобно предпринимателю получают доходы от осуществляемой деятельности. Основным различием является то, что профессиональная деятельность регулируется специальными законами, а также то, что основной целью профессиональной деятельности все-таки является не получение прибыли (например, у адвокатов – это защита прав, свобод, интересов, обеспечение доступа к правосудию физических и юридических лиц). См. Физические лица как субъекты российского гражданского права: монография / А.С. Ворожевич, О.И. Гентовт, Н.В. Козлова и др.; отв. ред. Н.В. Козлова, С.Ю. Филиппова. Москва: Статут, 2022. 350 с. // СПС КонсультантПлюс.

работодателей-субъектов малого предпринимательства (включая работодателей-индивидуальных предпринимателей), которые, в соответствии с федеральным законом, отнесены к микропредприятиям (далее – работодатели-субъекты малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям), и у работодателей-некоммерческих организаций регулирование трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, осуществляется с учетом особенностей, установленных настоящей главой (48.1).

Труд работников, работающих у работодателей-физических лиц, был выведен в отдельную главу, на наш взгляд, потому что работодатель-физическое лицо имеет меньше финансовых и организационных возможностей по сравнению с компанией. Организация формирует фонд оплаты труда, рассчитывает и закладывает при ведении предпринимательской деятельности расходы на уплату страховых и пенсионных взносов, может нанять бухгалтера, кадрового работника, юриста.

Ту же логику, на наш взгляд, использовал законодатель, классифицируя работодателей по размеру бизнеса и выделяя субъектов-работодателей малого (глава 48.1 ТК РФ) и среднего бизнеса.

Такая дифференциация проявляется в том, что трудовое законодательство предусматривает для малого бизнеса некоторые послабления. Например, согласно абз. 2 ч. 2 ст. 59 ТК РФ, по соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться с лицами, поступающими на работу к работодателям-субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания - 20 человек).

В своих постановлениях и определениях Конституционный суд РФ неоднократно указывал на сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений, благодаря которому достигается баланс интересов работников и работодателей, не позволяющий ни законодателю возложить на работодателя непомерное бремя, ни работодателю лишить работников предусмотренных законом гарантий.

Например, в Постановлении Конституционного Суда РФ от 09.02.2012 № 2-П "По делу о проверке конституционности положения части восьмой статьи 325 Трудового кодекса РФ в связи с жалобой гражданки И.Г. Труновой" указано: «вводя правовой механизм, предусматривающий применительно к работодателям, не относящимся к бюджетной сфере, определение размера, условий и порядка компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно в коллективных договорах, локальных нормативных актах, трудовых договорах, федеральный законодатель преследовал цель защитить таких работодателей, на свой риск осуществляющих предпринимательскую и (или) иную экономическую деятельность, от непосильного обременения и одновременно - через институт социального партнерства - гарантировать участие работников и их представителей в принятии соответствующего согласованного решения в одной из указанных правовых форм.

Такое правовое регулирование направлено на учет особенностей правового положения работодателя, не относящегося к бюджетной сфере, и вместе с тем не позволяет ему лишиться работников предусмотренной законом гарантии и уклониться от установления компенсации, поскольку предполагает определение ее размера, порядка и условий предоставления при заключении коллективного договора или трудового договора, либо в локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации»¹⁰⁸.

В указанной позиции Конституционного суда РФ отражена специфика метода трудового права для учета особенностей работодателей: суд признает конституционным проведенную в трудовом законодательстве дифференциацию правового регулирования в зависимости от того, относится работодатель к бюджетной сфере или нет.

Между тем, как верно указывает А.М. Лушников, данная дифференциация работодателей исключает дискриминацию в трудовых отношениях и не должна

¹⁰⁸ См., например, Постановление Конституционного Суда РФ от 09.02.2012 № 2-П "По делу о проверке конституционности положения части восьмой статьи 325 Трудового кодекса РФ в связи с жалобой гражданки И.Г. Труновой"// URL: <http://www.consultant.ru> – Режим доступа: Консультант - Плюс : [справ.-правовая система] (дата: 21.01.2024).

затрагивать основные права работника: обоснованность увольнения работников, установленные законом ограничения и гарантии рабочего времени и времени отдыха, охрану и безопасность труда. Российское трудовое законодательство в этой части не всегда последовательно и фрагментарно¹⁰⁹.

В научных работах по трудовому праву также предлагалось проводить деление индивидуальных предпринимателей по количеству наемных работников (до 10 наёмных работников и более 10 наёмных работников) и устанавливать особые условия труда только для тех индивидуальных предпринимателей, которые имеют в штате менее 10 работников¹¹⁰.

Градация индивидуальных предпринимателей или лиц, занимающихся лицензируемой деятельностью, может создать ещё большие трудности с применением главы Трудового кодекса РФ «особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей-физических лиц». На наш взгляд, определяющим фактором для дифференциации должно стать не только количество наёмных работников, но и уровень дохода того или иного предпринимателя.

Так, для отнесения предприятия к субъектам малого или среднего предпринимательства, необходимо не превысить предельно допустимую среднесписочную численность работников за предшествующий календарный год (для микропредприятия – до 15 человек, для малого предприятия – до 100 человек и от 101 до 250 человек для среднего предприятия)¹¹¹, а также не превысить предельное значение дохода, полученного от осуществления предпринимательской деятельности за предшествующий календарный год (микропредприятия - 120 млн. рублей, малые предприятия - 800 млн. рублей, средние предприятия - 2 млрд. рублей)¹¹².

¹⁰⁹ См.: Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. — М.: Статут, 2009. С. 833.

¹¹⁰ См.: Кучина Ю.А. Особенности правового регулирования труда работников, работающих у работодателей-физических лиц. Дисс. канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2005. С. 46.

¹¹¹ П. 2 ч. 1.1 ст. 4 22 Федерального закона от 24.07.2007 № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в РФ» (с изменениями и дополнениями от 10 июля 2023 г. № 292-ФЗ)// СЗ РФ. 2007. № 31. Ст. 4006.

¹¹² Постановление Правительства РФ от 04.04.2016 № 265 «О предельных значениях дохода, полученного от осуществления предпринимательской деятельности, для каждой категории субъектов малого и среднего предпринимательства»// СЗ РФ. 2016 . № 15. Ст. 2097.

Здесь важно учитывать то обстоятельство, что предприниматель может использовать труд работников, которые не оформлены надлежащим образом, а также может не уведомлять налоговые органы о реальном уровне своих доходов.

Схожие выводы имеются в доктрине. В.А. Сафонов высказал предложение распространить главу Трудового кодекса РФ «особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей-физических лиц» только на работодателей, использующих труд работника исключительно для удовлетворения личных потребностей, так как предоставление физическому лицу, осуществляющему предпринимательскую деятельность, преимуществ в сфере использования наемного труда перед юридическими лицами будет противоречить принципу конкурентного равенства¹¹³. Д.Р. Акопов предлагал альтернативно: запретить индивидуальным предпринимателям нанимать работников или приравнять их в трудовых отношениях к работодателям-организациям¹¹⁴. А.И. Крымский пришёл к выводу, что необходимо разделить правовое регулирование работодателей-физических лиц и индивидуальных предпринимателей и отнести индивидуальных предпринимателей к субъектам малого предпринимательства¹¹⁵.

С точки зрения диссертанта, представляется необходимым выделение 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 его работодателя, особый объект трудовых правоотношений (домашняя работа), место выполнения трудовой функции домашних работников – дом, квартира или приусадебный участок его работодателя или иное место, указанное работодателем.

¹¹³ См.: Проблемы правосубъектности работодателя–физического лица//Материалы Международной научно-практической конференции «Право человека на жизнь и гарантии его реализации в сфере труда и социального обеспечения»/под ред. К.Н. Гусова. М., 2008. С. 244.

¹¹⁴ См.: Акопов Д.Р. Предпринимательская деятельность без образования юридического лица// Новый Трудовой кодекс РФ и проблемы его принятия (материалы Всероссийской научно-практической конференции). – М., 2004. – С. 284-285.

¹¹⁵ См.: Крымский А.И. Правовое регулирование трудовых отношений в субъектах малого предпринимательства. Автореф. дис. ... канд.юрид.наук. Томск, 2004. С. 3, 5, 14.

Достаточно давно в доктрине ведется обсуждение того, как правильное определить трудовую правосубъектность работодателя-физического лица. В теории права правосубъектность определяется как способность иметь права и обязанности, предусмотренные законом, т.е. конкретные позитивные права и обязанности участника различных правоотношений¹¹⁶. Правосубъектность работодателя, т.е. право лично нанимать работников, складывается из работодательской (трудовой) правоспособности, работодательской дееспособности и деликтоспособности.

Е.М. Машукова определяет работодательскую правосубъектность физических лиц, как трудовую (работодательский) статус (права и обязанности работодателя, закрепленные в законодательстве), трудовую (работодательскую) правоспособность и трудовую (работодательскую) дееспособность. Трудовая правоспособность и трудовая дееспособность, по её мнению, возникает одновременно и существует как единое целое – трудовая правосубъектность. При этом, работодательская правосубъектность должна возникать в 18 лет при наличии полной право- и дееспособности, при условии обладания обособленным имуществом, при наличии средств для оплаты труда и уплаты страховых взносов во внебюджетные фонды (общие условия), при условии прохождения государственной регистрации лицом, осуществляющим предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, при наличии лицензии у специалистов, осуществляющих отдельные виды профессиональной деятельности на основании лицензии (нотариусы, охранники, аудиторы и т.д.), при наличии присвоения в установленном законом порядке статуса, например, адвоката (особые, дополнительные условия)¹¹⁷.

Общие условия возникновения работодательской правосубъектности определены не очень четко, например, не понятно, должны ли быть установлены какие-то критерии по обособленному имуществу и количеству средств для оплаты

¹¹⁶ См.: Теория государства и права. В 2 ч. Под ред. Марченко М.Н. Зерцало-М. 2011. Ч.2. С. 234.

¹¹⁷ См.: Машукова Е.М. Правосубъектность физических лиц как работодателей. Дисс. канд. юрид. наук. М., 2006. С. 7-8.

труда и страховых взносов, или одного рубля на банковском счете будет достаточно.

На то, что у работодателя-физического лица должны быть материальные (имущественные) средства для оплаты труда работников, заключивших с ним трудовой договор, акцентировала внимание О.Б. Зайцева. Материальный критерий выделен автором в качестве основного для возникновения работодательской трудовой правосубъектности¹¹⁸.

Ю.А. Кучина полагает, что трудовая правосубъектность должна возникать у работодателей-физических лиц в 18 лет, в качестве работодателей-физических лиц могут выступать граждане РФ, иностранные граждане, а также лица без гражданства¹¹⁹. Л.А. Крутовой было предложено определить понятие работодателя-физического лица как гражданина или лица без гражданства, а также иностранного гражданина, который легально находится на территории РФ, использующего наемный труд российских граждан для выполнения работ в домашнем хозяйстве и в других целях на основе трудового договора, обладающего работодательской правосубъектностью при условии обладания им гражданской правосубъектностью¹²⁰. По мнению В.И. Миронова, из содержания ст. ст. 26, 27 ГК РФ, определяющих возникновение дееспособности и деликтоспособности физических лиц, вытекает то, что в качестве работодателя-физического лица могут выступать лица, достигшие возраста 18 лет либо признанные в установленном порядке эмансипированными¹²¹.

А.М. Лушников и М.В. Лушникова указывают, что как работодательская (трудовая) правоспособность физического лица возникает одновременно с гражданско-правовой правоспособностью, т.е. в момент рождения (ст. 17 ГК РФ), так и работодательская дееспособность возникает одновременно с гражданско-

¹¹⁸ См.: Зайцева О.Б. Права и обязанности работодателя - физического лица. «Законы России: опыт, анализ, практика», 2008, № 3.

¹¹⁹ См.: Кучина Ю.А. Особенности правового регулирования труда работников, работающих у работодателей-физических лиц. Дисс. канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2005. С. 17-27.

¹²⁰ См.: Крутова Л.А. Работодатель как субъект трудового права. Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2000. С. 9.

¹²¹ См.: Миронов В.И. Трудовое право России: Учебник. М.: Журнал «Управление персоналом», 2005 // СПС КонсультантПлюс.

правовой дееспособностью – по общему правилу с 18 лет или с 16 лет в связи с прохождением лицом процедуры эмансипации. По гражданскому законодательству физическое лицо приобретает деликтоспособность в 14 лет (ст. 26, ст. 1074 ГК РФ). В отличие от гражданского законодательства трудовая правосубъектность в полном объеме возникает с 18 лет, если только лицо не приобрело ранее гражданскую дееспособность, а также в случаях, предусмотренных ч. 10 ст. 20 ТК РФ¹²².

Законодателем было добавлено определение трудовой правосубъектности работодателя-физического лица Федеральным законом от 30.06.2006 № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ, признании не действующими на территории РФ некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) РФ»¹²³.

В силу ст. 20 Трудового кодекса РФ работодателем–физическим лицом может быть:

- лицо, достигшее восемнадцати лет, обладающее гражданской дееспособностью в полном объеме;
- лицо, не достигшее указанного возраста, но признанное дееспособным в полном объеме (эмансипированное);
- физическое лицо, достигшее совершеннолетия и имеющее самостоятельный доход, но ограниченное судом в дееспособности, имеет право заключать трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства с письменного согласия попечителей;
- совершеннолетнее физическое лицо, признанное судом недееспособным и имеющее самостоятельный доход, не может самостоятельно заключить трудовой договор в целях личного обслуживания и помощи по ведению

¹²² См.: Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. — М.: Статут, 2009. С. 839.

¹²³ Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ, признании не действующими на территории РФ некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) РФ» (с изменениями и дополнениями от 28 июня 2021 г. № 220-ФЗ)// СЗ РФ. 2006. № 27. Ст. 2878.

домашнего хозяйства, в связи с чем такие трудовые договоры от его имени заключает опекун;

– несовершеннолетнее лицо в возрасте от 14 до 18 лет, кроме несовершеннолетнего лица, получившего полную дееспособность, заключает трудовые договоры при условии наличия у него собственных доходов и с письменного согласия законных представителей.

Нерациональным кажется добавление в ст. 20 Трудового кодекса РФ конструкции представителя несовершеннолетнего или ограниченно дееспособного работодателя-физического лица. Законный представитель в трудовом праве по ст. 20 Трудового кодекса РФ не является стороной договора, т.е. работодателем. Его письменное согласие будет одним из юридических фактов, который потребуются для возникновения трудового правоотношения.

Проанализировав ст. 20 Трудового кодекса РФ, Л.В. Зайцева посчитала, что введение подобных положений похоже на рецепцию из института представительства в гражданском праве (ч. 2 ст. 29 Гражданского кодекса РФ), поэтому является не жизнеспособным¹²⁴. Спорные положения вряд ли были заимствованы из гражданского права, так как институт представительства существовал в трудовом праве и раньше. Например, в первоначальной версии Трудового кодекса РФ в абз. 3 ст. 63 допускалось заключение лицом, достигшим возраста 14 лет, трудового договора в качестве работника с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства.

Разумеется, ситуации не идентичны, так как на работодателя трудовым законодательством возлагается большее количество обязанностей, а также ответственность за работника. Поэтому представляется правильным закрепить трудовую правосубъектность работодателей-физических лиц только за совершеннолетними и дееспособными лицами.

В силу ст. 30 Гражданского кодекса РФ, суд может ограничить дееспособность гражданина из-за психического расстройства или его пристрастия

¹²⁴ См.: Зайцева Л.В. Представители работодателя - физического лица: пробелы и противоречия правового регулирования // Lex russica. 2016. № 10. С. 231 - 238.

к азартным играм, злоупотребления спиртными напитками, наркотическими средствами, если его действия ставят семью в тяжелое материальное положение¹²⁵. Представляется в корне неверным предоставлять такому лицу право быть работодателем даже с письменного согласия законного представителя. В случае, если у ограниченных в дееспособности лиц есть опекуны и имеется потребность в найме домашнего работника, на стороне работодателя должен выступать опекун.

Кроме того, представляет интерес ч. 11 ст. 20 Трудового кодекса РФ, которая устанавливает дополнительную ответственность для законных представителей (родители, опекуны, попечители) работодателя-физического лица по обязательствам, вытекающим из трудовых отношений, включая обязательства по выплате заработной платы. Данное положение также требует уточнения, так как не совсем ясно, есть ли какие-то пределы у такой дополнительной ответственности. На какие обязанности работодателя она распространяется? В какой момент она возникает? Если у несовершеннолетнего работодателя два законных представителя (родители), оба из них должны нести дополнительную ответственности или только тот родитель, который давал свое письменное согласие на заключение трудового договора?

При попытке дать ответы на все вышеуказанные вопросы наиболее предпочтительным оказывается вариант, при котором законный представитель сам выступает в качестве работодателя.

Отдельно следует рассмотреть вопрос о возможности близких родственников выступать сторонами трудового договора, заключенного с целью личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

В Германии штаб-квартира по мини-работе (специальный орган по домашней работе) давала разъяснения, что близкие родственники могут заключать трудовые договоры, если трудовые правоотношения не являются фиктивными. При этом невозможно заключение трудового договора на выполнение домашней работы

¹²⁵ Ст. 30 Гражданского кодекса РФ (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (с изменениями и дополнениями от 24 июля 2023 г. № 362-ФЗ) // СЗ РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.

между супругами, а также между родителем и ребенком, при условии, что ребенок проживает с родителем и находится на его обеспечении¹²⁶.

В советском законодательстве было запрещено заключать договор лицам, состоящими в близком родстве или свойстве (родители, супруги, братья, сестры, сыновья, дочери, а также братья, сестры, родители и дети супругов). Исключение составляли лица, «осуществляющие уход за инвалидами I группы из числа военнослужащих, ставших инвалидами вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при защите СССР или при исполнении иных обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с пребыванием на фронте, а также осуществляющих уход за инвалидами I группы вследствие трудового увечья или профессионального заболевания и инвалидами по зрению (слепыми)»¹²⁷.

Аналогичный запрет содержится в настоящее время в законодательстве Республики Беларусь¹²⁸.

Данное ограничение предполагает борьбу с фиктивными трудовыми правоотношениями, так как трудовые отношения между близкими родственниками могут быть оформлены с целью получения необходимого трудового стажа. Данный вопрос затрагивает, в том числе, и нормы морали, так как близкие родственники помогают друг другу на безвозмездной основе. С другой стороны, если действительно такие трудовые правоотношения существуют, например, старшая сестра выходит на работу из отпуска по уходу за ребенком, а младшая сестра в это время работает няней со своими племянниками, то ограничение в виде запрета близким родственникам заключать подобные трудовые договоры приведет к увеличению нелегальной занятости. Таким образом, возвращение в трудовое законодательство нормы, содержащей ограничение близким родственникам

¹²⁶ Die Minijob-Zentrale. Minijobs im Privathaushalt. Risiken vermeiden – Vorteile Nutzen!2021. [Электронный ресурс]: URL: https://www.minijob-zentrale.de/SharedDocs/Downloads/DE/Broschueren/privat/01_p_19905_mj_in_phh_.pdf?__blob=publicationFile&v=9

¹²⁷ П. 5 Приложения № 1 к Постановлению Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 28.04.1987 № 275/13-76 «Об утверждении Положения об условиях труда лиц, работающих у граждан по договорам, и формы договора» (утратил силу) // [Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> – Режим доступа: Консультант - Плюс : [справ.-правовая система] (дата обращения: 28.11.2023).

¹²⁸ Согласно ст. 310 ТК РБ «не допускается заключение трудового договора о работе на дому гражданами с лицами, состоящими с ними в близком родстве или свойстве (родители, супруги, братья, сестры, сыновья, дочери, а также братья, сестры, родители и дети супругов)».

заключать трудовые договоры на занятие домашней работой, представляется нецелесообразным.

Открытым остается вопрос, могут ли выступать в качестве работодателей-физических лиц иностранные граждане или лица без гражданства. Если расширительно толковать понятие «физическое лицо», то в него входят граждане РФ, иностранные граждане и лица без гражданства.

Согласно п. 3 ст. 62 Конституции РФ «иностранные граждане и лица без гражданства пользуются в РФ правами и несут обязанности наравне с гражданами РФ, кроме случаев, установленных федеральным законом или международным договором РФ».

Тот же принцип воспроизведен в ст. 4 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в РФ»¹²⁹.

Кроме того, в силу абз. 5 ст. 11 Трудового кодекса РФ, «на территории РФ правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, распространяются на трудовые отношения с участием иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных иностранными гражданами, лицами без гражданства либо с их участием, международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами или международным договором РФ».

В действующем российском законодательстве ограничиваются некоторые политические¹³⁰, земельные¹³¹ и иные права иностранцев, лиц без гражданства. Такие ограничения не многочисленны и введены в первую очередь в целях защиты интересов государства. При имеющейся тенденции ограничивать трудовую

¹²⁹ Ст. 4 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в РФ» (с изменениями и дополнениями от 10 июля 2023 г. № 316-ФЗ) // СЗ РФ. 2002. № 30. Ст. 3032.

¹³⁰ Запрет на участие в референдуме (ч. 1 ст. 12 Федерального конституционного закона от 28.06.2004 № 5-ФКЗ «О референдуме РФ» (с изменениями и дополнениями от 30 декабря 2021 г. № 4-ФКЗ) // Российская газета от 30 июня 2004 г. № 137-д.

¹³¹ Запрет обладать на праве собственности земельными участками, находящимися на приграничных территориях (п. 3 ст. 15 Земельного кодекса РФ от 25.10.2001 № 136-ФЗ (с изменениями и дополнениями от 4 августа 2023 г. № 492-ФЗ) // СЗ РФ. 2001. № 44. Ст. 4147.

правосубъектность работодателей-иностранцев и лиц без гражданства представляется не целесообразным.

Большим упущением, с точки зрения диссертанта, является то, что к ограничениям для физического лица, признанного банкротом, в настоящее время не отнесен запрет заключать трудовые договоры в качестве работодателя. После признания гражданина банкротом ему запрещается в течение 5 лет принимать на себя обязательства по кредитным договорам и (или) договорам займа без указания на факт своего банкротства, в течение 5 лет ему нельзя повторно подавать заявление о банкротстве, в течение 3 лет он не вправе занимать должности в органах управления юридического лица, иным образом участвовать в управлении юридическим лицом, в течение 10 лет он не вправе занимать должности в органах управления кредитной организации, иным образом участвовать в управлении кредитной организацией, в течение 5 лет он не вправе занимать должности в органах управления страховой организации, негосударственного пенсионного фонда, управляющей компании инвестиционного фонда, паевого инвестиционного фонда и негосударственного пенсионного фонда или микрофинансовой компании, иным образом участвовать в управлении такими организациями¹³².

Лицо, не способное отвечать по своим обязательствам и признанное банкротом, должно быть лишено возможности заключать трудовые договоры в качестве работодателя, так как в противном случае домашние работники такого лица ставятся в заведомо опасное положение, в связи с тем, что существует риск невыплаты им заработной платы.

Те трудовые правоотношения, которые начались до банкротства работодателя-физического лица, по действующему законодательству не прекращаются в связи с банкротством. Во время процедуры банкротства и после признания должника банкротом работодатель обязан продолжить исполнять свои работодательские обязанности, в том числе по выплате своим работникам заработной платы, но реальная возможность выплачивать заработную плату

¹³² Ст. 213.30 18. Федерального закона от 26.10.2002 № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» (с изменениями и дополнениями от 4 августа 2023 г. № 474-ФЗ)// Собрании законодательства РФ. 2002. № 43. Ст. 4190.

работникам отсутствует из-за существующего в ФЗ от 26.10.2002 № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» пробела.

В контексте банкротства физического лица можно обнаружить большое количество дискуссионных и неразрешенных вопросов, которые могут касаться темы домашних работников.

С.С. Щербак в своих научных трудах раскрыл проблему возможности продолжения трудовых отношений в случае банкротства работодателя-физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем.

В соответствии с п. 1 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Вместе с тем, это положение не относится к банкротству работодателя-физического лица, не осуществляющего предпринимательскую деятельность. С данным подходом соглашаются Е.Г. Ситникова, Н.В. Сенаторова¹³³ и профессор Е.Б. Хохлов¹³⁴.

Иная позиция изложена в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ», согласно п. 28 которого допускается прекращение деятельности работодателя-физического лица, не имевшего статуса индивидуального предпринимателя, и означает фактическое прекращение таким работодателем своей деятельности¹³⁵.

Открытым остается вопрос о том, что можно считать фактическим прекращением деятельности работодателя-физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем.

С.С. Щербак полагает, что за фактическим прекращением деятельности такого работодателя могут стоять, во-первых, обстоятельства, не зависящие от

¹³³ См.: Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Трудовой кодекс РФ. Раздел III. Трудовой договор: постатейный научно-практический комментарий. М.: Библиотечка Российской газеты, 2013. Вып. VII - VIII.

¹³⁴ См.: Комментарий к Трудовому кодексу РФ. 3-е издание, пересмотренное / Под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. М.: НОРМА; ИНФРА-М, 2015. 1008 с.

¹³⁵ П. 28 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ»// Российская газета. 2006. № 297.

воли работодателя (смерть, ухудшение его материального благосостояния, не позволяющее продолжать трудовые отношения с работниками), во-вторых, прекращение необходимости в домашнем хозяйстве и (или) помощи по личному обслуживанию¹³⁶.

Вместе с тем, представляется некорректным применять к физическому лицу, не являющемуся индивидуальным предпринимателем, термин «прекращение деятельности», так как он относится в первую очередь к предпринимательской деятельности организации или индивидуального предпринимателя и связан с государственной регистрацией.

По трудовому праву работодатель – это лицо, которое заключило трудовой договор, которое требует от работника исполнения трудовых обязанностей, предоставляет работникам работу, обеспечивает безопасность и условия труда, выплачивает заработную плату и так далее. В случае с домашним работником вопрос определения работодателя представляет сложность. У домашнего работника обычно нет чётко установленной трудовой функции, он выполняет поручения членов семьи, в которой работает. Семья может состоять из супругов, которые, предположим, оплачивают труд домработницы пополам и совместно дают поручения. В этом случае представляется затруднительным ответить на вопрос, кто именно из супругов будет работодателем-физическим лицом. В Швейцарии эту проблему решили, определив работодателя, как частное домохозяйство, т.е. как семью, ведущую совместный быт. В законодательстве некоторых других стран также указано, что работодателем домашнего работника может выступать семья или домохозяйство (например, в Бразилии или Болгарии)¹³⁷.

В контексте дифференциации правового регулирования рассматривается также и вопрос развития нетипичных или нестандартных форм занятости, который

¹³⁶ См.: Щербак С.С. Влияние банкротства физического лица, являющегося работодателем, на трудовые правоотношения // Право и экономика. 2018. № 7. С. 43 - 48.

¹³⁷ См.: Положение домашних работников в мире: глобальная и региональная статистика и степень правовой защиты МБТ МОТ Женева 2013. С. 7.

стал предметом изучения как зарубежных¹³⁸, так и отечественных¹³⁹ научных исследований. Нетипичная занятость – это та, которая не соответствует в полной мере классическому пониманию трудового правоотношения, следовательно, нуждается в специальном правовом регулировании.

В 2015 году Европейский фонд по улучшению условий труда и жизни опубликовал исследование, касающееся новых форм занятости¹⁴⁰. Одна из выделенных форм занятости - совместное использование труда работников (employee sharing), то есть когда на стороне работодателя наблюдается множественность лиц.

В случае с применением труда домашнего работника также может наблюдаться множественность лиц на стороне работодателя. Здесь сложно согласиться с тем, что это новая форма занятости, так как труд домашнего работника – не новое явление. Но с абсолютной уверенностью можно утверждать, что из-за множественности лиц на стороне работодателя применение труда домашних работников – это проявление нетипичной занятости.

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. Трудовые обязанности должны исполняться в равной мере всеми лицами, выступающими на стороне работодателя.

¹³⁸ См.: Eurofound, new forms of employment, Publications Office of the European Union, Luxembourg: Eurofound. 2015. 168 p.

¹³⁹ См.: Трудовые отношения в условиях развития нестандартных форм занятости: монография / В.Н. Бобков, И.В. Войтковская, С.Ю. Головина и др.; под ред. Н.Л. Лютова, Н.В. Черных. Москва: Проспект, 2022. 256 с.; Моцная О.В. Нетипичная трудовая занятость: некоторые проблемы теории и практики: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2009; Закалюжная Н.В. Основные формы нетипичных трудовых отношений в России и за рубежом в условиях модернизации экономики. Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2021.

¹⁴⁰ URL: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf (дата обращения: 01.05.2023).

За неисполнение трудовых обязанностей ответственность членов семьи должна быть солидарной, то есть при которой работник вправе требовать исполнения трудовых обязанностей как от всех членов семьи совместно, так и от любого из них в отдельности, при том как полностью, так и в части.

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.

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.

Резюмируя вышеизложенное, можно констатировать следующее.

Во-первых, одной из имеющихся современных тенденций трудового права является дифференциация правового регулирования, которая проявляется, в том числе, в увеличении норм, регулирующих особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников.

Во-вторых, основаниями дифференциации правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений с участием домашних работников являются особый правовой статус домашнего работника и его работодателя, особый объект трудовых правоотношений (домашняя работа), местом выполнения трудовой функции домашних работников является дом, квартира или приусадебный участок его работодателя или иное место, указанное

работодателем. Это определяет необходимость выделения труда домашних работников в отдельную главу Трудового кодекса РФ, что не исключает решения частных вопросов в правовых актах иного уровня.

В-третьих, в настоящем разделе обоснована нецелесообразность добавления в ст. 20 Трудового кодекса РФ конструкции представителя несовершеннолетнего или ограниченно дееспособного работодателя-физического лица.

В-четвертых, был сделан 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.

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

В-шестых, 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.

ГЛАВА 2. ОСОБЕННОСТИ СОДЕРЖАНИЯ ТРУДОВОГО ПРАВООТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С ДОМАШНИМИ РАБОТНИКАМИ

§ 2.1. Содержание трудового правоотношения с домашними работниками

Домашние работники представляют собой неоднородную категорию лиц, различающуюся по демографическим характеристикам, а также по виду и характеру работ или услуг, которые они выполняют. В связи с этим особое значение приобретает проблематика квалификации отношений по исполнению домашнего труда.

Возникновение с домашними работниками трудовых правоотношений признается на международном уровне, что подтверждается принятием Международной организацией труда Конвенции № 189 «О достойном труде домашних работников» от 16.06.2011 г. В Конвенции обращается внимание на то, что к домашним работникам применяются все трудовые конвенции и рекомендации¹⁴¹.

Государства, ратифицировавшие Конвенцию МОТ № 189, обязаны принимать соответствующие меры для обеспечения того, чтобы у домашних работников были достойные условия труда. А если работники проживают у работодателей, у них должны быть также достойные бытовые условия с соблюдением неприкосновенности их частной жизни (ст. 6 Конвенции МОТ № 189).

В настоящее время Российская Федерация не ратифицировала указанную Конвенцию. Вместе с тем, принимая во внимание большое количество домашних работников в РФ (по неофициальным статистическим данным), а также отсутствие должного правового регулирования, ратификация Россией указанной Конвенции

¹⁴¹ Конвенция № 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: 10.01.24).

МОТ стала бы дополнительной гарантией улучшения условий труда домашних работников.

Несмотря на то, что проблеме разграничения гражданских и трудовых правоотношений посвящено много научных работ¹⁴², вопрос определения отраслевой принадлежности остается актуальным, важным и спорным.

Последнее подтверждается наличием в Трудовом кодексе РФ ч. 3 ст. 19.1, в соответствии с которой «неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений»¹⁴³.

Сложность в квалификации правоотношений приводит к отсутствию единообразия в судебной практике.

Как абсолютно верно указывает М.А. Тангин, в трудовом законодательстве закреплена идеальная модель поведения субъектов общественных отношений, которая не всегда на практике соответствует действительности¹⁴⁴. Из-за нечетко определенного предмета правового регулирования в сфере наемного труда реальные отношения не вписываются в правовые рамки, что создает трудности для судов или государственной инспекции труда при определении правовой природы тех или иных правоотношений.

Диссертант поддерживает позицию М.А. Тангина о том, что в настоящее время отсутствует универсальный идентифицирующий признак трудового правоотношения¹⁴⁵. Для сложных по составу трудовых правоотношений одного универсального идентифицирующего признака недостаточно. В научной литературе высказывается позиция о том, что для определения средств правового воздействия на общественные отношения следует анализировать весь комплекс

¹⁴² См.: Куренной А.М. Труд и право: трудовое или гражданское? // Корпоративный юрист. 2005. № 1. С. 32-34; Лушников А.М. Трудовое право и гражданское право: конфронтирующее партнерство // Вестник трудового права и права социального обеспечения. Выпуск 5: оптимизация межотраслевых связей трудового права и права социального обеспечения. Ярославль, 2010. С. 18 – 31.

¹⁴³ Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями, вступ. в силу с 01.01.2024 № 614-ФЗ)// СЗ РФ. 2002. № 1 (часть I). Ст. 3.

¹⁴⁴ См.: Тангин М.А. Предмет правового регулирования отношений в сфере наемного труда : вопросы теории и практики : автореферат дис. канд. юрид. наук. М., 2016. С. 6.

¹⁴⁵ Там же. С. 7.

отношений¹⁴⁶. Аналогичная позиция в настоящее время складывается и в судебной практике.

При установлении наличия трудовых отношений необходимо руководствоваться, в первую очередь, признаками трудового правоотношения, которые установлены в ст. 15 Трудового кодекса РФ¹⁴⁷.

Также следует отметить Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей-физических лиц и у работодателей-субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям». В п. 17 указанного Постановления Верховный Суд РФ приводит ряд признаков, характерных для трудовых отношений: «достижение сторонами соглашения о личном выполнении работником определенной, заранее обусловленной трудовой функции в интересах, под контролем и управлением работодателя; подчинение работника действующим у работодателя правилам внутреннего трудового распорядка, графику работы (сменности); обеспечение работодателем условий труда; выполнение работником трудовой функции за плату.

О наличии трудовых отношений может свидетельствовать устойчивый и стабильный характер этих отношений, подчиненность и зависимость труда, выполнение работником работы только по определенной специальности, квалификации или должности, наличие дополнительных гарантий работнику, установленных законами, иными нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые отношения.

К признакам существования трудового правоотношения также относятся, в частности, выполнение работником работы в соответствии с указаниями работодателя; интегрированность работника в организационную структуру работодателя; признание работодателем таких прав работника, как еженедельные

¹⁴⁶ Там же. С. 8 / Бережнов А.А. Признаки трудовых отношений: некоторые теоретические и практические аспекты // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 3. С. 3 - 6.

¹⁴⁷ Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями, вступ. в силу с 01.01.2024 № 614-ФЗ) // СЗ РФ. 2002. № 1 (часть I). Ст. 3.

выходные дни и ежегодный отпуск; оплата работодателем расходов, связанных с поездками работника в целях выполнения работы; осуществление периодических выплат работнику, которые являются для него единственным и (или) основным источником доходов; предоставление инструментов, материалов и механизмов работодателем (Рекомендация № 198 о трудовом правоотношении, принятая Генеральной конференцией Международной организации труда 15.06.2006)»¹⁴⁸.

При этом, в силу абз. 2 п. 20 Постановления Пленума ВС РФ от 29.05.2018 № 15 отсутствие оформленного надлежащим образом письменного трудового договора, зарегистрированного в органах местного самоуправления по месту жительства работодателя, не препятствует установлению в законодательном порядке трудовых отношений, а трудового договора – заключенным.

Первоначальная идея принятия Постановления Пленума ВС РФ о применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей-физических лиц и у работодателей-субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям, заключалась в том, что не оформление трудовых отношений – более характерное явление для работодателей-физических лиц и микропредприятий, чем для крупных предприятий.

Однако на практике оно получило повсеместное применение, то есть применялось судами к работникам, работающим у иных работодателей. Например, Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 30.03.2023 по делу № 88-8268/2023¹⁴⁹, Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 19.01.2023 № 88-122/2023, 88-25964/2022¹⁵⁰.

¹⁴⁸ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей-физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям»// Российская газета. 2018. № 121.

¹⁴⁹ Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 30.03.2023 по делу № 88-8268/2023// URL: <http://www.consultant.ru> – Режим доступа: КонсультантПлюс : [справ.- правовая система].

¹⁵⁰ Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 19.01.2023 № 88-122/2023, 88-25964/2022// URL: <http://www.consultant.ru> – Режим доступа: КонсультантПлюс : [справ.- правовая система].

Ключевым международно-правовым актом, посвященным признакам трудового правоотношения, являются Рекомендации № 198 от 15.06.2006 Международной организации труда «О трудовом правоотношении».

Дополнительно к признакам, указанным в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15, МОТ выделяет следующие отличительные черты трудового правоотношения:

а) тот факт, что работа выполняется на рабочем месте, которое указывается или согласовывается стороной, заказавшей ее, имеет определенную продолжительность и подразумевает определенную преемственность, требует присутствия работника;

б) осуществление оплаты труда в натуральном выражении путем предоставления работнику, к примеру, пищевых продуктов, жилья или транспортных средств, или то, что работник не несет финансового риска¹⁵¹.

Обращает на себя внимание то, что Рекомендации МОТ № 198 от 15.06.2006 «О трудовом правоотношении» также, как и ч. 3 ст. 19.1 Трудового кодекса РФ, устанавливают презумпцию наличия трудовых правоотношений. Кроме того, в Рекомендациях указывается, что презумпция применяется при наличии одного или нескольких признаков трудового правоотношения.

Еще в научной литературе выделяют такой признак трудового отношения, как систематическое осуществление возложенных на работника комплекса действий и отсутствие конечного результата при выполнении работы¹⁵².

Согласно абз. с) ст. 1 Конвенции № 189 Международной организации труда «О достойном труде домашних работников»¹⁵³, лицо, занимающееся домашним

¹⁵¹ П. 13 Рекомендаций № 198 Международной организации труда «О трудовом правоотношении» [рус., англ.] (Принята в г. Женеве 15.06.2006 на 95-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documeNots/NormativeiNstrumeNet/wcms_r198_ru.htm (дата обращения: 07.11.2023).

¹⁵² См.: Бережнов А.А. Признаки трудовых отношений: некоторые теоретические и практические аспекты // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 3. С. 3 - 6. // Бочарников Д.А., Гайдаров Г.А. Проблемы признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями в судебном порядке // Актуальные проблемы российского права. 2016. № 9; СПС «КонсультантПлюс».

¹⁵³ Конвенция № 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: 10.01.24).

трудом лишь время от времени или нерегулярно и не на профессиональной основе, не является домашним работником.

В качестве гражданских следует квалифицировать правоотношения, при которых семья, переезжающая в новую квартиру, обращается к соседке, чтобы она за заранее оговоренную плату единожды осуществила уборку в их квартире. Возникшие правоотношения не будут носить систематический характер, так как соседка единожды осуществила уборку. Выполняемая услуга формулировалась, оценивалась и оплачивалась как результат, а не как процесс¹⁵⁴.

Трудовые правоотношения возникнут у семьи с няней, имеющей конкретный вид поручаемой работы (например, уход за ребенком, проведение с ним развивающих занятий, обеспечение его безопасности), выполняемой ей лично в соответствии с определенным графиком, подчиняющейся административной власти работодателя (например, перерыв на обед совпадает с дневным сном ребёнка, ежегодный отпуск совпадает с отпуском работодателя). За выполненную работу няне выплачивается с определенной периодичностью заработная плата, которая является основным источником её дохода.

В рамках обсуждения темы трудового правоотношения с домашними работниками следует провести разграничение между домашними работниками и физическими лицами, осуществляющими предпринимательскую деятельность без государственной регистрации в качестве индивидуальных предпринимателей (самозанятыми).

Под самозанятыми в настоящей работе понимаются граждане, которые, как правило, выполняют работы и (или) оказывают услуги по гражданско-правовым договорам и получают за это вознаграждение. Таким образом, самозанятые являются предпринимателями, имеющими профессиональный доход от деятельности, при ведении которой они не имеют работодателя и не привлекают

¹⁵⁴ Данный признак трудового правоотношения является распространенной не только в российской правовой доктрине, но и широко используется судами.

наемных работников по трудовым договорам, а также не имеют доход от использования имущества¹⁵⁵.

С домашним работником возникают трудовые правоотношения, так как он обязан участвовать в трудовом процессе лично своим трудом, используя свои способности к труду (рабочую силу), домашний работник обязан выполнять обусловленную трудовым договором трудовую функцию, то есть важен процесс, а не конечный результат к оговоренному сроку, выполняя трудовую функцию, домашний работник подчиняется хозяйской (административной) власти.

В отечественной судебной практике были обнаружены примеры судебных актов с участием работодателей-физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, в которых суды давали свою квалификацию возникшим правоотношениям.

В подавляющем большинстве случаев работник, не оформленный работодателем официально, стремясь защитить свои нарушенные трудовые права, подает иск об установлении трудовых правоотношений с работодателем. В Железнодорожном районном суде г. Барнаула рассматривались два похожих дела с требованием о взыскании заработной платы (решение от 10.11.2015 по делу № 2-4292/2015¹⁵⁶; решение от 17.07.2020 по делу № 2-2075/2020¹⁵⁷), в которых суд не установил наличие трудовых правоотношений с личным юристом (решение от 10.11.2015) и с охранником складских помещений (решение от 17.07.2020), несмотря на наличие в материалах дела заключенного, но не зарегистрированного трудового договора, а также признания иска работодателем.

В первом случае суд, отказывая в удовлетворении иска о взыскании заработной платы по трудовому договору, обосновал свое решение тем, что работа

¹⁵⁵ Письмо Минтруда России от 03.03.2020 № 16-1/В-87)//[Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> – Режим доступа: Консультант - Плюс : [справ.-правовая система] (дата обращения: 21.01.24).

¹⁵⁶ Решение Железнодорожного районного суда г. Барнаула от 10.11.2015 по делу № 2-4292/2015 // URL: https://zhelez.Neodorozh.Ney--alt.sudrf.ru/modules.php?№ame=sud_delo&srv_№um=1&№ame_op=case&case_id=224446362&case_uid=b4445358-f1c6-445a-a1e1-984eeb9a3b30&delo_id=1540005 (дата обращения: 07.11.2023).

¹⁵⁷ Решение Железнодорожного районного суда г. Барнаула от 17.07.2020 по делу № 2-2075/2020 // URL: https://zhelez.Neodorozh.Ney--alt.sudrf.ru/modules.php?№ame=sud_delo&srv_№um=1&№ame_op=case&case_id=224786587&case_uid=b807ccf8-505f-4047-92a2-556b7156a526&delo_id=1540005 (дата обращения: 07.11.2023).

в должности юриста-консультанта не связана с домашним трудом, следовательно, в силу абз. 3 ч. 5 ст. 20 Трудового кодекса РФ работодатель-физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, не может нанять его на работу, а также тем, что стороны не доказали наличие признаков трудового правоотношения (подчинение правилам внутреннего трудового распорядка, выполняемая услуга формулировалась, оценивалась и оплачивалась как результат, а не как процесс и т.д.).

Во втором судебном споре (решение от 17.07.2020) суд переквалифицировал трудовые отношения в гражданско-правовые, так как, по мнению суда, любая работа у работодателя-физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, является домашней работой. Так как охранник складских помещений не относится к категории «домашний работник», следовательно, работодатель-физическое лицо был не в праве заключать такой трудовой договор.

Не останавливаясь на процессуальных нарушениях суда при вынесении решения, в части нарушений норм материального права, можно отметить следующее. Судом была применена Конвенция МОТ «О достойном труде домашних работников» несмотря на то, что РФ её не ратифицировала. Кроме того, представляется неверным вывод о том, что стороны должны были доказывать факт наличия трудовых отношений при имеющейся в Трудовом кодексе РФ презумпции наличия трудовых отношений. Также судом не учтено положение ч. 5 ст. 20 Трудового кодекса РФ: физические лица, осуществляющие в нарушение требований федеральных законов указанную деятельность без государственной регистрации и (или) лицензирования, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления этой деятельности, не освобождаются от исполнения обязанностей, возложенных настоящим Кодексом на работодателей-индивидуальных предпринимателей, так как если работодатель-физическое лицо нанял охранника складского помещения в целях осуществления предпринимательской деятельности, но не зарегистрировал свою деятельность в

качестве индивидуального предпринимателя, он не освобождается от своих обязанностей по трудовому договору.

Противоположным по выводам является апелляционное определение Пермского краевого суда от 15.09.2014 по делу № 33-7915/2014, в котором суд подтвердил наличие трудовых отношений между сторожем лыжной базы и работодателем-физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем¹⁵⁸. Вывод суда обоснован тем, что если работодатель ведет предпринимательскую деятельность и не регистрируется надлежащим образом, то его работники не должны быть из-за этого лишены трудовых прав.

Судебной практики с участием домашних работников мало, т.к. подобные конфликты редко доходят до суда. Это происходит по следующим причинам: работники не имеют достаточного для обращения в суд количества данных о своем работодателе¹⁵⁹, низкий уровень юридической грамотности, в сфере домашнего труда много мигрантов, которые плохо владеют русским языком, некоторые работники опасаются за то, что от подачи иска у них возникнут неблагоприятные последствия, у домашних работников как и у их работодателей часто возникают трудности со сбором доказательств для обращения в суд. Домашним работникам доставляет трудности поиск свидетелей, которые могли бы подтвердить в суде те или иные факты.

Работодатели домашних работников не обращаются в суд, так как оценивают судебное разбирательство как экономически не целесообразное. По информации, полученной в ходе опроса агентств по подбору домашних работников¹⁶⁰, достаточно часто возникает ситуация, когда домашний работник по случайности

¹⁵⁸ Апелляционное определение Пермского краевого суда от 15.09.2014 по делу № 33-7915/2014 // URL: https://oblsud--perm.sudrf.ru/modules.php?№ame=sud_delo&srv_№um=1&№ame_op=doc&№umber=3624647&delo_id=5&№ew=5&text_№umber=1 (дата обращения: 08.11.2023).

¹⁵⁹ В силу п. 3 ч. 2 ст. 131 ГПК РФ «в исковом заявлении должны быть указаны: сведения об ответчике: для гражданина - фамилия, имя, отчество (при наличии), дата и место рождения, место жительства или место пребывания, место работы (если известно), один из идентификаторов (страховой номер индивидуального лицевого счета, идентификационный номер налогоплательщика, серия и номер документа, удостоверяющего личность, основной государственный регистрационный номер индивидуального предпринимателя, серия и номер водительского удостоверения)»//СЗ РФ. 2002. № 46. Ст. 4532.

¹⁶⁰ В опросе, проведенном 01.06.2022, приняли участие генеральные директора московских кадровых агентств по подбору домашних работников ООО «Вторая мама» и ООО «Персонал XXI век».

портит имущество своего работодателя: разбивается посуда, садится неправильно постиранный свитер, царапаются дорогие поверхности, в бензиновый двигатель автомобиля заливается дизельное топливо и т.д. Работодатель часто отказывается от идеи подать иск в суд, понимая, что для взыскания ущерба с работника в судебном порядке необходимо будет оплачивать услуги представителя, доказывать стоимость причиненного ущерба при помощи судебных экспертиз, а также то, что вероятность исполнения вынесенного решения невелика, так как у домашнего работника может не оказаться имущества.

Кроме того, в силу ст. 241 Трудового кодекса РФ за причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

Принимая во внимание позиции некоторых судов, согласно которым судебные расходы работником не возмещаются даже в случае проигрыша в суде (не имеет значение, являлся ли работник истцом или ответчиком)¹⁶¹, траты работодателя на судебное производство вероятнее всего превысят выигранную сумму.

Если домашним работником и подаётся иск в суд, у него зачастую не получается восстановить свои нарушенные права без квалифицированной юридической помощи.

В качестве примера можно привести судебный спор, в котором няне было отказано в удовлетворении иска, т.к. её требования о восстановлении нарушенных

¹⁶¹ Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 11.02.2021 № 33-3027/2021 по делу № 2-5267/2020 // URL: https://saNekt-peterburgsky--spb.sudrf.ru/modules.php?№ame=sud_delo&srv_№um=1&№ame_op=case&case_id=79439855&case_uid=250ebaa3-55dd-469d-8891-55e6ff269de3&delo_id=5&№ew=5 (дата обращения: 08.11.2023); Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 09.06.2020 № 33-8424/2020 по делу № 2-6758/2019 // URL: https://saNekt-peterburgsky--spb.sudrf.ru/modules.php?№ame=sud_delo&srv_№um=1&№ame_op=case&case_id=79258630&case_uid=b9619cff-23f5-4262-a949-7f214a8eee86&delo_id=5&№ew=5 (дата обращения: 08.11.2023), Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 29.06.2020 по делу № 88-16072/2020 // URL: https://1kas.sudrf.ru/modules.php?№ame=sud_delo&srv_№um=1&№ame_op=case&case_id=31431380&case_uid=2ea697e7-fe34-4896-b906-74e6e98f9f6f&№ew=2800001&delo_id=2800001 (дата обращения: 08.11.2023).

прав были адресованы кадровому агентству по подбору домашнего персонала, а не работодателю-физическому лицу, то есть был выбран ненадлежащий ответчик¹⁶².

В 2023 году Второй кассационный суд общей юрисдикции рассматривал судебный спор с участием иностранного домашнего работника и его работодателя¹⁶³. Стороны заключили в письменной форме трудовой договор, однако работодатель не уплачивал страховые взносы и иные обязательные платежи, что и стало причиной обращения работника в суд. Суд посчитал необоснованным и не подлежащим удовлетворению требование истца об обязанности работодателя уплатить НДФЛ за весь период трудовой деятельности истца, применив подп. 1 п. 1 ст. 227.1 Налогового кодекса РФ¹⁶⁴, т.к. работодатель-физическое лицо не является налоговым агентом для иностранного домашнего работника. В то же время суд постановил, что в силу положений ст. ст. 83, 217, 419 - 422 Налогового кодекса РФ, физические лица, нанимающие иностранцев, работающих по патенту, для личных, домашних и подобных нужд, являются плательщиками страховых взносов, поэтому обязаны встать на учет в качестве плательщиков страховых взносов, а также исчислять и уплачивать с выплат страховые взносы на обязательное пенсионное страхование по тарифу 22% и на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством по тарифу 1,8% (п. 2 ст. 425 Налогового кодекса РФ).

Кассационным определением СК по административным делам Верховного Суда РФ от 26.07.2023 № 35-КАД23-2-К2¹⁶⁵ внесена ясность в вопрос о том, имел

¹⁶² Апелляционное определение Московского городского суда от 16.04.2019 по делу № 33-17141/2019 // URL: <https://mos-gorsud.ru/mgs/services/cases/appeal-civil/details/ed890526-0d6a-4918-b7df-b79586c419b7?participatant=%D0%B2%D1%82%D0%BE%D1%80%D0%B0%D1%8F+%D0%BC%D0%B0%D0%BC%D0%B0> (дата обращения: 08.11.2023).

¹⁶³ Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 18.04.2023 по делу № 88-9753/2023// URL: https://2kas.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=case&case_id=7909173&case_uid=9865fafa-89b0-4b35-936f-37dae6135c23&new=2800001&delo_id=2800001 (дата обращения: 08.11.2023).

¹⁶⁴ В соответствии с подп. 1 п. 1 ст. 227.1 Налогового кодекса РФ в порядке, установленном настоящей статьей, исчисляется сумма и уплачивается налог на доходы физических лиц от осуществления трудовой деятельности по найму в РФ на основании патента, выданного в соответствии с Федеральным законом от 25 июля 2002 года № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в РФ», следующими категориями иностранных граждан, осуществляющих такую деятельность: иностранные граждане, осуществляющие трудовую деятельность по найму у физических лиц для личных, домашних и иных подобных нужд, не связанных с осуществлением предпринимательской деятельности.

¹⁶⁵ Кассационное определение СК по административным делам Верховного Суда РФ от 26 июля 2023 г. № 35-КАД23-2-К2// URL: https://vsrf.ru/stor_pdf.php?id=2270750 (дата обращения: 08.11.2023).

ли право граждан Узбекистана получить патент на работу по профессии помощник по хозяйству. Верховный суд РФ, отменяя принятые ранее судебные акты, пришел к выводу о том, что запрет нанимать иностранных граждан на работу по определенным профессиям распространяется и на работодателей-физических лиц.

По данным, собранным в докладе МОТ, в 2020 году 88 % стран (рабочей группой было проанализировано 108 стран) полностью или частично распространили на труд домашних работников трудовое законодательство своей страны¹⁶⁶.

Обратимся к опыту тех стран, которые одними из первых ратифицировали Конвенцию МОТ № 189 «О достойном труде домашних работников», - Федеративной Республики Германии и Швейцарии.

К домашнему работнику в Германии применяются, по общему правилу, те же правила, что и к работнику, работающему в организации.

На домашних работников распространяется Закон о рабочем времени Германии (Arbeitszeitgesetz), но они также могут привлекаться к работе в воскресенье и в праздничный день, если работа не может быть выполнена в будний день (абз. 1 § 10 Закона о рабочем времени Германии)¹⁶⁷.

Нормы по защите материнства распространяются на домашний труд. Например, домашних работниц запрещено привлекать к сверхурочной и ночной работе. Как и в других отраслях, беременные женщины и кормящие матери могут привлекаться к работе в воскресенье и в праздничные дни, если они дали на это согласие. При этом им предоставляется непрерывный отдых не менее 24 часов в неделю¹⁶⁸. На домашний персонал распространяется и § 9 Закона о защите матерей (Mutterschutzgesetz - MuSchG), согласно которому работодатель должен

¹⁶⁶ Доклад Международной организации труда от 2021 года «Сделать достойный труд реальностью для домашних работников. Прогресс и перспективы через десять лет после принятия Конвенции о домашних работниках 2011 г. (№ 189)». С. 59. - URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_802551.pdf (дата обращения: 08.11.2023).

¹⁶⁷ Arbeitszeitgesetz (ArbZG). URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/arbzg/ArbZG.pdf> (дата обращения: 08.11.2023).

¹⁶⁸ Prof. Dr. jur. Tobias Huep. Haufe Personal Office Platin. Die HR-Software für erfolgreiche Personalarbeit. [Электронный ресурс]: URL: https://www.haufe.de/personal/haufe-personal-office-platin/haushaltshilfe-arbeitsrecht_idesk_PI42323_HI726973.html (дата обращения: 01.08.2023).

корректировать условия труда беременной или кормящей женщины, чтобы не допустить причинение вреда здоровью женщины и ее ребенка¹⁶⁹.

Беременные женщины и инвалиды имеют дополнительные гарантии при увольнении. Беременная женщина не может быть уволена без разрешения государственного органа по охране труда, а инвалида нельзя уволить без согласования регионального министерства социального обеспечения, здравоохранения, молодежи, семьи и престарелых¹⁷⁰.

На несовершеннолетних домашних работников распространяются требования Закона о защите работающей молодежи (Jugendarbeitsschutzgesetz - JArbSchG). Несовершеннолетние лица могут привлекаться к работе в выходные дни при условии предоставления им выходного дня в течение той же недели. При этом, не менее 2-х суббот и 2-х воскресений в месяц должны быть нерабочими. Для несовершеннолетних домашних работников действует правило о 40-часовом рабочем дне и пятидневной рабочей неделе¹⁷¹.

Также в немецком законодательстве выделяются случаи, когда в качестве домашнего работника работает родственник (§ 38 книга 5 Социального кодекса (Sozialgesetzbuch - SGB). Если лицо осуществляет уход за своим больным родственником, по праву социального обеспечения Германии ему возмещаются расходы на проезд и неполученный заработок¹⁷².

Заработная плата домашних работников должна превышать установленный в Германии минимальный размер оплаты труда.

В отличие от работодателей-микроорганизаций, работодатели-физические лица не обязаны вести учет рабочего времени и хранить эту информацию.

¹⁶⁹ Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz - MuSchG) // URL: https://www.gesetze-im-internet.de/muschg_2018/MuSchG.pdf (дата обращения: 08.11.2023).

¹⁷⁰ Ingeborg Heinze, Christel Steylaers. Der Minijob. Da ist mehr für Sie drin! Tipps und Hinweise und die wichtigsten Regeln. S. 16. [Электронный ресурс]: URL: https://www.elmshorn.de/media/custom/2326_9719_1.PDF?1592549244 (дата обращения: 08.11.2023).

¹⁷¹ Gesetz zum Schutze der arbeitenden Jugend // URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/jarbschg/> (дата обращения: 08.11.2023).

¹⁷² Sozialgesetzbuch (SGB) Fünftes Buch (V) - Gesetzliche Krankenversicherung - (Artikel 1 des Gesetzes v. 20. Dezember 1988, BGBl. I S. 2477). URL: https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_5/_38.html (дата обращения: 08.11.2023).

Следует отметить, что в трудовом праве Германии есть ряд исключений из общих правил для домашних работников.

К примеру, на домашнего работника не распространяется Закон о защите от увольнения (Kündigungsschutzgesetz - KSchG)¹⁷³, а также абз. 2 § 622 Германского гражданского уложения¹⁷⁴, так как домашнее хозяйство не является организацией. Иными словами, так как бюджет работодателя-физического лица меньше бюджета работодателя-юридического лица, физическое лицо не может обеспечить своего работника такими же гарантиями и компенсациями.

На домашних работников не распространяется Закон о правовом режиме на предприятиях (Betriebsverfassungsgesetz)¹⁷⁵, так как в данном законе речь идет о труде работников, работающих у работодателей-юридических лиц.

Также, как и в Федеративной Республике Германии, трудовое законодательство Швейцарии не кодифицировано, поэтому не очевидным является ответ на вопрос, нормами какого права регулируется труд домашних работников.

Основным источником трудового права Швейцарии является Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel vom 13. März 1964 (Arbeitsgesetz, ArG - Федеральный закон о труде в промышленности, на мелком предприятии и торговле или Закон о труде Швейцарии)¹⁷⁶.

Указанный закон распространяется на большую часть швейцарских работников и работниц. Однако согласно лит. g абз. 1 ст. 2 Закона о труде Швейцарии домашние работники исключены из сферы действия данного закона.

Понимая необходимость правового регулирования труда домашних работников, швейцарский законодатель предпринял для этого ряд мер.

¹⁷³ Kündigungsschutzgesetz (KSchG) // URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/kschg/BJNR004990951.html> (дата: 08.11.2023).

¹⁷⁴ Согласно абз. 2 § 622 ГГУ чем дольше трудовой стаж работника у конкретного работодателя, тем более длинный срок установлен для уведомления работника о предстоящем увольнении. Например, если работник проработал у работодателя 2 года, он должен быть уведомлен об увольнении за 1 месяц до конца календарного месяца, если проработал 5 лет – за 2 месяца и т.д.

¹⁷⁵ Betriebsverfassungsgesetz // URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/BetrVG.pdf> (дата обращения: 08.11.2023).

¹⁷⁶ Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel vom 13. März 1964 (Arbeitsgesetz, ArG) // URL: https://fedlex.data.admin.ch/filestore/fedlex.data.admin.ch/eli/cc/1966/57_57_57/20210101/de/pdf-a/fedlex-data-admin-ch-eli-cc-1966-57_57_57-20210101-de-pdf-a.pdf (дата обращения: 08.11.2023)

Согласно абз. 2 ст. 359 Федерального закона о внесении изменений в Гражданский кодекс Швейцарии (пятая часть: Обязательное право) от 30 марта 1911 года (Obligationenrecht, OG) кантоны должны издавать для домашних работников (няни, домработницы, водители, сиделки и т.д.) типовые трудовые договоры, регулирующие время работы и время отдыха¹⁷⁷.

Вопреки его названию, типовой (нормальный) трудовой договор - это не соглашение, а постановление, изданное государственными органами Швейцарии, регулирующее отдельные виды трудовых отношений на предмет их возникновения, прекращения и содержания. Типовые трудовые договоры необходимы в тех отраслях, на которые не распространяются основные законы, входящие в систему источников трудового права Швейцарии, в которых работники не состоят в профсоюзах и в которых, следовательно, невозможно заключить коллективный договор. С помощью типового трудового договора швейцарский законодатель создает адаптированный к конкретной профессиональной группе, легко изменяемый закон, учитывающий региональные особенности.

Правила типового трудового договора применяются непосредственно ко всем трудовым отношениям, находящимся в соответствующей сфере, даже если стороны трудового договора не знакомы с этими правилами. Нормы типового трудового договора носят диспозитивный характер, то есть стороны могут закрепить в индивидуальном трудовом договоре иные, отличающиеся условия. Нормы типового трудового договора применяются в случае, если стороны не урегулировали какие-то условия в индивидуальном трудовом договоре (ст. 360 Obligationenrecht).

Типовой трудовой договор с домашними работниками Швейцарии вступил в законную силу 01.01.2011. В соответствии с абз. 1 ст. 1 типового трудового

¹⁷⁷ Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) // URL: https://fedlex.data.admin.ch/filestore/fedlex.data.admin.ch/eli/cc/27/317_321_377/20230209/de/pdf-a/fedlex-data-admin-ch-eli-cc-27-317_321_377-20230209-de-pdf-a-1.pdf (дата обращения: 08.11.2023).

договора с домашними работниками он распространяется на всю территорию Швейцарии¹⁷⁸.

Обращает на себя внимание то, что типовые трудовые договоры, издаваемые кантонами для домашних работников, ориентированы на Закон о труде Швейцарии. Например, типовой трудовой договор от 25.04.2007 для домашних работников в кантоне Берн устанавливает максимально допустимое количество рабочих часов в день - 9 часов (ст. 13), ежедневное время отдыха – не менее 11 часов (ст. 14), предусмотрено право на перерывы в течение рабочего дня (ст. 15), право на оплату сверхурочной работы, устанавливается предельно допустимое количество сверхурочных часов в год – 170 часов (ст. 16)¹⁷⁹.

В швейцарском суде слушалось дело, фабулой которого было то, что домашний работник чистил коллекцию оружия своего работодателя и не знал, что одно из ружей заряжено. Затем один работник тяжело ранил свою коллегу из этого ружья, что привело к её инвалидности¹⁸⁰. По мнению Верховного суда Швейцарии, даже несмотря на то, что трудовое право не распространяется на домашних работников, при необходимости в мерах по защите их здоровья может быть применен закон «О защите здоровья»¹⁸¹.

Дискуссионным является вопрос, распространяются ли нормы трудового права Швейцарии на труд домашних работников в случае, если они работают в частном агентстве занятости и направляются к работодателю-физическому лицу (частному домохозяйству) по договору о предоставлении труда работников (персонала).

Гражданский суд города Базель в своем решении от 27.10.2014 по делу GS.2013.32 решил, что при предоставлении труда домашних работников к

¹⁷⁸ Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft (NAV Hauswirtschaft) // URL: https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit_Arbeitsbeziehungen/normalarbeitsvertraege/normalarbeitsvertraege_Bund.html (дата обращения: 08.11.2023).

¹⁷⁹ BSG 222.153.22 - Normalarbeitsvertrag für den Hausdienst (NAV Hausdienst) // URL: https://www.belex.sites.be.ch/app/de/texts_of_law/222.153.22 (дата обращения: 08.11.2023).

¹⁸⁰ BGE 112 II 138 // URL: https://relevancy.bger.ch/php/clir/http/index.php?highlight_docid=atf%3A%2F%2F112-II-138%3Afr&lang=fr&type=show_document (дата решения: 08.11.2023).

¹⁸¹ BGE 132 III 257 E. 5.4 // URL: https://relevancy.bger.ch/php/clir/http/index.php?highlight_docid=atf%3A%2F%2F132-III-257%3Ade&lang=de&type=show_document (дата обращения: 08.11.2023).

трудовым правоотношениям применяется Закон о труде Швейцарии¹⁸². По мнению профессора Курта Пэрли, такое решение было обусловлено, с одной стороны, большим количеством необходимых для работника прав, предусмотренных Законом о труде Швейцарии, а с другой стороны, коммерческим характером аренды персонала.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что на домашних работников Германии и Швейцарии частично распространяются нормы трудового права. В отечественной доктрине такое явление, когда на лиц распространяются в той или иной мере гарантии трудовых прав, получило название «квазиработники»¹⁸³.

В качестве отличительной черты трудовых правоотношений с домашними работниками можно отметить особый правовой статус домашнего работника и его работодателя, который был подробно изложен в 1 главе настоящего диссертационного исследования.

Также к особенностям трудовых правоотношений с домашними работниками следует отнести то, что в некоторых случаях кроме домашних работников и их работодателей существует третья сторона – посредник. Характер возникающих правоотношений можно определить в зависимости от формы участия посредника в правоотношениях домашнего работника и работодателя.

Во-первых, это кадровые агентства по подбору домашних работников. Они играют значительную роль во взаимоотношениях работодателя-физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, и домашнего работника: на первом этапе они берут на себя все организационные вопросы (психологическое тестирование, проверку благонадёжности кандидатов, устраивающихся на работу, проверку рекомендаций с предыдущих мест работы, проверку наличия необходимого пакета документов (диплома, медицинской книжки и т.д.), анкетирование и помощь в составлении резюме, проведение собеседования,

¹⁸² Urteil des Zivilgerichts Basel-Stadt vom 27. Oktober 2014 (GS.2013.32) // URL: <https://www.zivilgericht.bs.ch/dam/jcr:75aa9765-beae-4168-b00e-d6516b0dc2dd/Bericht%20des%20Arbeitsgerichts%202014-2016.pdf> (дата обращения: 08.11.2023).

¹⁸³ См.: Лушников А.М. Российское трудовое право: вызовы XXI века // Lex russica. 2014. № 3. С. 284 - 293.; Лютов Н.Л. Признаки трудового правоотношения: международные нормы и российская судебная практика // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 4. С. 7 - 11.

организацию пробных дней и т.д.), а после трудоустройства выступают посредниками между работодателями-физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями, и домашними работниками: разрешают конфликты, находят замену заболевшему или уволенному работнику, обсуждают с работодателем вопросы по индексации заработной платы работника и т.д. Кроме того, кадровые агентства объединяются в ассоциации и обмениваются друг с другом информацией о неблагонадежных домашних работниках и их работодателях. При некоторых агентствах существуют обучающие центры, в которых домработницы могут повысить свою квалификацию: например, освоить правила ухода за дорогими поверхностями в доме, а няни могут обучиться новым методикам развития детей.

Кадровые агентства по подбору домашних работников оказывают гражданско-правовую услугу по поиску и предоставлению рабочего места работнику и поиску и предоставлению работника работодателю. Агентство в данном случае не будет являться работодателем, так как после подбора подходящей кандидатуры работодатель и его домашний работник самостоятельно определяют условия труда, принимают решение о подписании или не подписании трудового договора, работодатель-физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, напрямую дает указания своему работнику, а домашний работник подчиняется хозяйской (административной) власти работодателя.

Ко второй категории посредников на рынке домашнего труда относятся клининговые компании¹⁸⁴, агентства бейби-ситтеров¹⁸⁵ и патронажные службы¹⁸⁶.

В ситуации с патронажными службами, бейби-ситтерами и клининговыми компаниями по разовому заказу клиента к нему направляется бригада уборщиц, сиделка или няня. Клиент оплачивает няне оказанные услуги в зависимости от

¹⁸⁴ Клининговая компания – компания, оказывающая услуги клининга (от английского «clean» — чистота, убирать), заключающиеся в предоставлении услуги по профессиональной уборке.

¹⁸⁵ Агентство бейби-ситтеров – агентство, предоставляющее услугу няни на час или на несколько часов.

¹⁸⁶ Патронажная служба — это организация, предоставляющая социальные услуги по присмотру за престарелым, больным или немощным человеком, оказывает комплексную помощь в решении бытовых вопросов.

количества отработанных часов, из которых агентство потом удерживает свою комиссию.

На практике домработницы не являются штатными работниками в клининговых компаниях, такие компании не включены в реестр частных агентств занятости, следовательно, к труду домашних работников не применяется глава 53.1 Трудового Кодекса РФ об особенностях регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала).

Существует законодательное ограничение по юридическим лицам, которые вправе осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (персонала). По п. 3 ст. 18.1 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в РФ» это могут быть:

1) частные агентства занятости - юридические лица, зарегистрированные на территории РФ и прошедшие аккредитацию на право осуществления данного вида деятельности, проводимую уполномоченным федеральным органом исполнительной власти в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

2) другие юридические лица, в том числе иностранные юридические лица и их аффилированные лица (за исключением физических лиц), на условиях и в порядке, которые установлены федеральным законом, в случаях, если работники с их согласия направляются временно:

- к юридическому лицу, являющемуся аффилированным лицом по отношению к направляющей стороне;
- к юридическому лицу, являющемуся акционерным обществом, если направляющая сторона является стороной акционерного соглашения об осуществлении прав, удостоверенных акциями такого акционерного общества;

– к юридическому лицу, являющемуся стороной акционерного соглашения с направляющей стороной¹⁸⁷.

Вместе с тем, в главе Трудового Кодекса РФ «особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)» предусмотрена ситуация, при которой частное агентство занятости временно направляет домашнего работника к физическому лицу для оказания помощи по ведению домашнего хозяйства¹⁸⁸. Так как в законе указано, что домашний работник временно направляется к физическому лицу, можно предположить, что законодателем здесь имелись в виду именно клининговые компании, патронажные службы и агентства с бейби-ситтерами.

Третьим видом посредничества можно назвать онлайн-платформы, так как большое количество домашних работников и работодателей находят друг друга через различных агрегаторов (Авито, Помогатель.ру, Kidsout и т.д.), которые задействуют искусственный интеллект и алгоритмический контроль.

В современной доктрине достаточно обсуждаемой темой являются нетипичные формы занятости, в рамках которой определяется роль онлайн-платформ и даже высказываются предложения о необходимости добавления в XII раздел Трудового Кодекса РФ главы об особенностях трудовых отношений с платформенными работниками, которые выполняют услуги «офлайн»¹⁸⁹.

Применительно к труду домашних работников, на наш взгляд, следует разграничивать случаи, при которых домашний работник был единожды найден на онлайн-платформе и направлен на заказ к конкретному работодателю, у которого

¹⁸⁷ Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в РФ» (с изменениями и дополнениями от 28 декабря 2022 г. № 569-ФЗ)// Ведомости Съезда народных депутатов РФ и Верховного Совета РФ.1991. № 18. Ст. 566 ; документ утрачивает силу с 1 января 2025 года в связи с принятием Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ.

¹⁸⁸ Согласно абз. 1 ч. 2 ст. 341.2 ТК РФ частное агентство занятости имеет право заключать с работником трудовой договор, содержащий условие, указанное в части первой настоящей статьи, в случаях направления его временно для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) к физическому лицу, не являющемуся индивидуальным предпринимателем, в целях личного обслуживания, оказания помощи по ведению домашнего хозяйства.

¹⁸⁹ См.: Чесалина О.В. Платформенная занятость - как урегулировать в Трудовом кодексе? // Трудовое право в России и за рубежом. 2022. № 1. С. 57 – 60)/[Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> – Режим доступа: Консультант - Плюс : [справ.-правовая система] (дата обращения: 21.01.24).

он потом остался работать на долгие годы, или же онлайн-платформа систематически направляла домашнего работника к разным работодателям при возникновении заказа (например, Яндекс Go). В отличие от второго случая, в первом онлайн-платформа не станет работодателем. Кроме того, платформенную занятость можно включить в уже существующую главу 53.1 Трудового Кодекса РФ об особенностях регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала).

К особенностям трудовых правоотношений с домашними работниками также относятся специфичные условия их труда. Местом выполнения трудовой функции домашних работников является дом, квартира или приусадебный участок его работодателя или иное место, указанное работодателем.

Домашних работников следует классифицировать по способу осуществления трудового процесса на тех, кто возвращается в свой дом после окончания рабочего дня (приходящих работников), и тех, кто работает на условиях проживания на территории работодателя или в помещении, предоставленном работодателем. Такое разделение было отмечено диссертантом в ходе проведенного опроса кадровых агентств по подбору домашних работников, а также неоднократно отмечалось Международной организацией труда в Конвенциях, Рекомендациях и докладах, посвященных домашней работе.

Конвенции № 189 Международной организации труда «О достойном труде домашних работников» в ст. 6 содержит требование обеспечить домашнему работнику достойные бытовые условия и соблюдать неприкосновенность частной жизни в случае, если он проживает в домохозяйстве работодателя.

Также в Конвенции № 189 обращается внимание государств-участников на то, что ими должны быть приняты меры, направленные на то, чтобы домашние работники, проживающие у работодателя, не принуждались оставаться в домохозяйстве или с членами домохозяйства в периоды своего ежедневного или

еженедельного отдыха или ежегодных отпусков и имели право хранить у себя свои проездные документы и удостоверения личности (ст. 9).

Следовательно, домашний работник, проживающий у работодателя, кроме предусмотренного ч. 1 ст. 21 Трудового кодекса РФ права на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором, должен иметь право и на достойные условия проживания.

Аналогичным правом следует наделить работников, работающих вахтовым методом. В силу ч. 3 ст. 297 Трудового кодекса РФ работники, привлекаемые к работам вахтовым методом, в период нахождения на объекте производства работ проживают в специально создаваемых работодателем вахтовых поселках, представляющих собой комплекс зданий и сооружений, предназначенных для обеспечения жизнедеятельности указанных работников во время выполнения ими работ и междуменного отдыха, либо в приспособленных для этих целей и оплачиваемых за счет работодателя общежитиях, иных жилых помещениях¹⁹⁰.

Однако Трудовой кодекс РФ не устанавливает каких-либо требований к условиям, в которых проживают работники.

Таким образом, в Трудовом кодексе РФ необходимо предусмотреть право домашних работников, работающих на условиях проживания у работодателя или в помещении, предоставленном работодателем, а также работникам, работающим вахтовым методом, на достойные условия проживания, а также корреспондирующую обязанность работодателя обеспечить работнику достойные условия проживания.

Жилище является объектом конституционно-правовой охраны. Согласно ст. 25 Конституции РФ жилище неприкосновенно. Никто не вправе проникать в жилище против воли проживающих в нем лиц иначе как в случаях, установленных федеральным законом, или на основании судебного решения. И в соответствии с п.

¹⁹⁰ Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями, вступ. в силу с 01.01.2024 № 614-ФЗ)// СЗ РФ. 2002. № 1 (часть I). Ст. 3.

1 ст. 40 Конституции РФ каждый имеет право на жилище. Никто не может быть произвольно лишен жилища¹⁹¹.

Для определения критериев, по которым можно установить достойные условия проживания, следует обратиться к жилищному законодательству.

Согласно ч. 1 ст. 105 Жилищного кодекса РФ жилые помещения в общежитиях предоставляются из расчета не менее шести квадратных метров жилой площади на одного человека. При этом, жилищным законодательством не допускается эксплуатация здания, находящегося в аварийном состоянии¹⁹².

Кроме того, жилые помещения должны соответствовать законодательно установленным санитарным правилам и нормам¹⁹³.

Так как трудовое законодательство предусматривает для каждого работника право на отдых, у работника, работающего на условиях проживания на территории работодателя, должно быть обособленное помещение, в которое он мог бы уходить во время отдыха.

Таким образом, достойные условия проживания следует охарактеризовать как 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 санузелу, не признанное аварийным и соответствующее санитарно-эпидемиологическим нормам.

В случаях проживания в доме работодателя, также возникает вопрос о питании работника, который обязательно должен быть урегулирован сторонами при заключении трудового договора. Это может быть питание за счет работодателя

¹⁹¹ Конституция РФ / Принята всенародным голосованием 12.12.1993 (с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020, № 1-ФКЗ от 14 марта 2020 года) // Российская газета от 25 декабря 1993 года № 237.

¹⁹² ч. 4 ст. 15 Жилищного кодекса РФ от 29.12.2004 № 188-ФЗ (с изменениями и дополнениями от 4 августа 2023 г. № 441-ФЗ) // СЗ РФ. 2005. № 1 (часть I). Ст. 14.

¹⁹³ Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28.01.2021 № 3 (ред. от 14.02.2022) «Об утверждении санитарных правил и норм СанПиН 2.1.3684-21 «Санитарно-эпидемиологические требования к содержанию территорий городских и сельских поселений, к водным объектам, питьевой воде и питьевому водоснабжению, атмосферному воздуху, почвам, жилым помещениям, эксплуатации производственных, общественных помещений, организации и проведению санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий» (вместе с «СанПиН 2.1.3684-21. Санитарные правила и нормы...») (Зарегистрировано в Минюсте России 29.01.2021 № 62297) (с изменениями и дополнениями от 14 февраля 2022 г. № 6)// опубликован на «Официальном интернет-портале правовой информации» (www.pravo.gov.ru) 5 февраля 2021 г. № 0001202102050027.

(компенсация расходов на еду или возможность питаться той едой, которую приобретает работодатель) или питание за свой счет.

Еще одной отличительной особенностью трудовых правоотношений с домашними работниками является то, что, осуществляя свою трудовую функцию в доме работодателя, работник получает доступ к информации о личной и семейной жизни работодателя.

При распространении информации, которая стала известна работнику благодаря его работе, третьим лицам, работодателю такого домашнего работника может быть причинен вред. Особенно если работодателем является медийная личность. Например, няня может распространять информацию о предстоящем разводе своих работодателей, что будет нарушением права на неприкосновенность частной жизни (ч. 1 ст. 152.2 Гражданского кодекса РФ).

Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948)¹⁹⁴ в ст. 12 закрепила, что «никто не может подвергаться произвольному вмешательству в его личную и семейную жизнь, произвольным посягательствам на неприкосновенность его жилища, тайну его корреспонденции или на его честь и репутацию. Каждый человек имеет право на защиту закона от такого вмешательства или таких посягательств».

В силу подп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ одним из оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя является факт однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, к которому относится, в числе прочего, разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашение персональных данных другого работника.

Таким образом, имея доступ к информации о личной и семейной жизни работодателя, домашние работники в особенности обязаны соблюдать охраняемую законом тайну.

¹⁹⁴ Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948)// URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/declhr.shtml (дата обращения: 09.11.2023).

Специфика домашней работы заключается также в том, что 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. Все вышеперечисленное свидетельствует о необходимости ввести ограничение для занятия данной трудовой деятельностью.

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.

Это обосновывается тем, что лицо, когда-либо имевшее судимость, может представлять опасность для жизни, здоровья и нравственности несовершеннолетних.

Взаимоотношения домашнего работника и работодателя должны быть доверительными. Некоторым домашним работникам выдаются денежные средства под отчет, то есть работник имеет доступ к денежным и/или материальным ценностям. Например, домработнице выдается денежная сумма, на которую ей необходимо приобрести товары по списку в дом работодателя. Или няне

переводятся денежные средства для оплаты кружков, которые посещает подопечный ей ребенок.

По информации, полученной в ходе опроса кадровых агентств по подбору домашних работников, было выявлено, что для того, чтобы себя обезопасить, некоторые работодатели-физические лица самостоятельно или с помощью кадрового агентства проводят различные проверки работника, предшествующие его трудоустройству. Распространена практика выхода работника на «пробные дни» перед принятием решения о трудоустройстве, домашние работники проходят полиграф, психолога, проверяются документы (например, медицинские документы няни), рекомендации (характеристика с прошлого места работы) и т.д.

Приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н для некоторых категорий работников утвержден порядок проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, а также установлен перечень медицинских противопоказаний к осуществлению некоторых работ¹⁹⁵.

Цель прохождения указанных медицинских осмотров - охрана здоровья населения, предупреждение возникновения и распространения заболеваний. В соответствии с действующим трудовым законодательством медицинские осмотры должны проходить работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений.

Приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н установлен перечень медицинских противопоказаний к осуществлению некоторых работ, таких, например, как туберкулез, сифилис, психические расстройства, расстройства поведения и т.д.

¹⁹⁵ Приказ Минздрава России от 28.01.2021 № 29н (ред. от 01.02.2022)"Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса РФ, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры"(Зарегистрировано в Минюсте России 29.01.2021 № 62277))//[Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> – Режим доступа: Консультант - Плюс : [справ.-правовая система] (дата обращения: 21.01.24).

Так как большинство домашних работников занимаются воспитанием детей, приготовлением пищи, а также оказывают уход за пожилыми людьми, включающий проведение медицинских процедур, для них также необходимо ввести аналогичное ограничение.

Таким образом, к домашней работе не должны допускаться лица, имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

В последнем докладе МОТ, посвященном труду домашних работников, обращается внимание на разрозненность домашних работников относительно друг друга, что усложняет процесс их объединения в профсоюз для защиты трудовых прав.

Вместе с тем, зарубежным опытом¹⁹⁶ подтверждается необходимость существования такого профсоюза и его польза, так как именно с помощью профсоюза можно организовать переговоры, глобально бороться с нарушениями трудовых прав домашних работников, а также создавать благоприятные условия для сторон трудового правоотношения для выведения рынка домашнего труда из нелегальной занятости.

Присоединение домашних работников к уже имеющимся профсоюзам, на наш взгляд, не даст должного результата работы профсоюза в силу специфики субъектного состава и содержания трудового правоотношения с домашними работниками.

Одной из тенденций 2022 года стало то, что некоторые работодатели-физические лица, уезжая на постоянное проживание в зарубежные страны, предпочитали находить себе домашних работников в России и перевозить их вместе с собой на новое место жительства. Будут ли подобные трудовые правоотношения регулироваться российским трудовым правом, или в данном случае следует обратиться к законодательству той страны, куда уехал жить

¹⁹⁶ Профсоюзы домашних работников учреждены в Бразилии (FENATRADO), в Латинской Америке и Карибском регионе (CONLACTRADO), в Индии и т.д.

работодатель-физическое лицо? В случае, если работодатель-физическое лицо и работник являются гражданами РФ и есть вероятность их возвращения в Россию или переезда в иную страну, представляется правильным регулировать возникшие трудовые правоотношения российским трудовым правом.

Вопрос о том, трудовое право какой страны необходимо применять в таком случае, рассматривался ранее в судебной практике. Восстанавливая работника на работе, суд, руководствуясь ч. 1 ст. 13, абз. 4 ч. 1 ст. 59 Трудового кодекса РФ, пришел к выводу о том, что на российских граждан, устраивающихся на работу в филиал организации РФ, находящийся за пределами РФ, должно распространяться законодательство РФ¹⁹⁷.

Достаточно остро стоит проблема дискриминации в сфере домашнего труда на этапе выбора работодателем своего будущего работника.

Согласно ч. 1 и 2 ст. 3 Трудового кодекса РФ каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

По информации, полученной в ходе опроса кадровых агентств по подбору домашних работников, критерием отбора становится пол работника, гражданство, вероисповедание, возраст, семейное положение, даже знак зодиака.

У работодателей за рубежом есть право устанавливать при приеме на работу дополнительные требования к кандидатам (по признаку пола, религии, возраста и т.д.) в случае, если они основаны на принципе добросовестности, то есть если

¹⁹⁷ Кассационное определение Орловского областного суда от 17.08.2011 по делу № 33-1214/2011 // URL: https://obljud--orl.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&name_op=case&_uid=ed9ab08e-d158-4b3d-aced-cf3f3c218218&deloId=5&caseType=0&new=0&srvc_num=1&hideJudge=0 (дата обращения: 09.11.2023).

необходимость установить такие требования вытекает из специфики деятельности конкретного работодателя и существа ключевых трудовых обязанностей и (или) из законодательно установленных требований. «Допустимая дискриминация» возможна, если работодатель докажет правомерность предъявляемого им дополнительного требования¹⁹⁸.

Специфика взаимоотношений домашнего работника и работодателя заключается в том, что, во-первых, работник находится в непосредственной близости от работодателя и членов его семьи, часто даже проживает с работодателем на одной территории, во-вторых, ему будет поручаться воспитание детей, будет предоставлен доступ к материальным ценностям работодателя. При таких обстоятельствах не совсем верным будет говорить о дискриминации по половому признаку, если, например, семья ищет для своего ребенка няню-женщину, а не мужчину.

И.Я. Киселев, описывая особенности регулирования отдельных видов трудовых договоров в странах развитой рыночной экономики, указывал на то, что требование о запрете дискриминации по признаку расы, национальности, пола и религиозной принадлежности, не распространяется на домашних работников¹⁹⁹.

Принимая во внимание указанную специфику, на наш взгляд, стоит внести оговорку в главу с особенностями регулирования труда домашних работников, что не всегда будет считаться дискриминацией подбор домашнего работника по признаку пола работника, гражданства, вероисповедания.

Еще к одной из особенностей можно отнести сформировавшуюся на рынке домашнего труда нестандартную форму занятости, которая была описана Еврофондом²⁰⁰ как совместное трудоустройство (job sharing, work sharing), то есть трудовые отношения, при которых один работодатель нанимает нескольких

¹⁹⁸ Зорина О.О. Управление персоналом: право и экономика = HR management: law and economics : монография / О. Зорина, А. А. Линец. - Москва : Юстицинформ, 2021. С. 21.

¹⁹⁹ См.: Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. –М.: Дело, 1999. – С.106.

²⁰⁰ URL: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf (дата обращения: 01.05.2023).

работников, обычно двоих, для совместного заполнения одной должности на полный рабочий день.

Работодатель нанимает в свой загородный дом на условиях проживания одновременно двух работников - супругов²⁰¹, трудовая функция которых заключается в проведении садовых работ, обеспечении бесперебойной работы коммуникаций дома, уход за участком, мелкий ремонт, водительские функции, закупка продуктов, осуществление уборки дома, глажение, стирка и приготовление пищи.

Таким образом, на стороне работника выступают два взаимосвязанных лица (супруги). Они совместно ищут работу у одного и того же работодателя, работодатель ищет одновременно двух работников, связанных друг с другом институтом брака, заработная плата устанавливается и выплачивается не каждому по отдельности, а совместно. Трудовая функция может выполняться совместно обоими работниками. Например, когда семейная пара совместно едет в магазин за покупками для семьи работодателя, когда охраняет загородный дом в отсутствие семьи работодателя или когда выполняет садовые работы на участке. По информации, полученной в ходе опроса кадровых агентств по подбору домашних работников, было установлено, что на практике при совершении дисциплинарного проступка одним работником, трудовые правоотношения прекращаются с обоими.

Труд семейной пары следует отличать от труда надомников, так как у работодателя надомника не возникает трудовых отношений с членами семьи надомника, которых он может привлекать по своему усмотрению. В семейной паре оба работника привлечены к осуществлению трудовой функции на постоянной основе и в установленное работодателем время работы, им выплачивается единая заработная плата. Семейная пара не может привлечь по своему усмотрению иных членов семьи для выполнения работы.

²⁰¹ Такая работа называется на рынке домашнего труда работа семейной парой.

Традиционно в трудовом праве считается, что работодатель является более сильной стороной в трудовых правоотношениях (организационно и экономически), поэтому работник, как более слабая сторона, нуждается в большей защите²⁰².

Наиболее ярким проявлением этого является, например, то, что в трудовых спорах, в отличие от иных гражданских споров, бремя доказывания лежит на работодателе, даже в случае с отрицательными фактами, несмотря на то, что отрицательные факты не доказываются, т.к. нельзя доказать то, чего в принципе не было²⁰³.

В соответствии с разъяснениями, изложенными в Постановлении Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ», обязанность по доказыванию отсутствия неправомерных действий лежит на работодателе, а не на работнике²⁰⁴.

Таким образом, Верховный суд РФ возложил бремя доказывания обстоятельств, имеющих существенное значение при рассмотрении данной категории споров, на работодателя, предоставив тем самым работнику гарантию защиты его трудовых прав при рассмотрении трудового спора.

В отличие от работодателя, работник, в силу ст. 393 Трудового кодекса РФ и подп. 1 п. 1 ст. 333.36 Налогового кодекса РФ²⁰⁵, освобожден от каких-либо судебных расходов. Даже если суд отказывает в удовлетворении иска работника в полном объеме или частично, никаких судебных расходов работник нести не будет²⁰⁶.

²⁰² См., например: Акопов Д.Р. Трудовой кодекс и социальное назначение трудового права//Хозяйство и право. – 2004. № 6. – С. 2.

²⁰³ «Кроме того, в противном случае на конкурсного кредитора налагалось бы бремя доказывания отрицательного факта, что недопустимо с точки зрения поддержания баланса процессуальных прав и гарантий их обеспечения» (п. 32 Обзора судебной практики Верховного Суда РФ № 3 (2017) (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 12.07.2017); «...доказывание так называемых отрицательных фактов в большинстве случаев либо невозможно, так как несостоявшиеся события и деяния не оставляют следов, либо крайне затруднительно» (Определение Верховного Суда РФ от 29.10.2018 № 308-ЭС18-9470 по делу № А32-42517/2015)// URL: <http://www.consultant.ru> – Режим доступа: КонсультантПлюс : [справ.-правовая система].

²⁰⁴ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ»// Российская газета. 2006. № 297.

²⁰⁵ Налоговый кодекс РФ (часть вторая) от 05.08.2000 № 117-ФЗ// (с изменениями и дополнениями от 4 августа 2023 г. № 427-ФЗ)//СЗ РФ. 2000. №32. Ст. 3340.

²⁰⁶ Определение Конституционного Суда РФ от 13.10.2009 № 1320-О-О, п. 21 Обзора практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 27.04.2022) // URL: <http://www.consultant.ru> – Режим доступа: КонсультантПлюс : [справ.-правовая система].

В Трудовом кодексе РФ одним из проявлений того, что работник является более слабой стороной и нуждается в дополнительной защите, являются положения, касающиеся гарантий и компенсаций (раздел VII Трудового кодекса РФ). Например, при увольнении работника по инициативе работодателя в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ) или в связи с сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ) работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка (ч. 1 ст. 178 Трудового кодекса РФ). Аналогичных гарантий в виде денежных выплат для работодателя в случае прекращения трудового договора по инициативе работника Трудовым кодексом РФ не предусмотрено.

Согласно правовой позиции Конституционного Суда РФ, изложенной в постановлении от 19.05.2020 № 25-П «По делу о проверке конституционности абзаца восьмого части первой статьи 59 Трудового кодекса РФ в связи с жалобой гражданина И.А. Сысоева», законодательное ограничение случаев применения срочных трудовых договоров фактически направлено на предоставление работнику как экономически более слабой стороне в трудовом правоотношении защиты от произвольного определения работодателем срока действия трудового договора, что не только отвечает целям и задачам трудового законодательства, социальное предназначение которого заключается в преимущественной защите интересов работника, включая его конституционно значимый интерес в стабильной занятости, но и согласуется с вытекающим из Конституции РФ (статья 17, часть 3) требованием соблюдения баланса конституционных прав и свобод работника и работодателя²⁰⁷.

Однако, насколько работник будет экономически более слабой стороной в трудовых правоотношениях с работодателем-физическим лицом? Вероятно, ответ будет положительным, так как работодатель выплачивает работнику заработную плату, а не наоборот, но разница между ними не такая большая, как, например, в

²⁰⁷ Абзац шестой пункта 3 постановления Конституционного Суда РФ от 19 мая 2020 г. № 25-П// URL: <http://www.consultant.ru> – Режим доступа: КонсультантПлюс : [справ.-правовая система].

трудовых отношениях между работником и работодателем-кредитной организацией.

Это прослеживается из позиций высших судебных органов: вышеизложенной позиции Конституционного суда РФ относительно произвольного определения работодателем срока действия трудового договора, с одной стороны, и п. 26 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей-физических лиц и у работодателей-субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям», в соответствии с которой работник и работодатель-физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, вправе в любом случае по соглашению сторон заключить срочный трудовой договор, с другой стороны²⁰⁸.

Ситуацию с наймом домашних работников также нельзя свести к одному показателю. Нанимать домашнего работника может среднестатистическая семья, которой не с кем оставить ребенка, пока родители на работе. С другой стороны, в больших загородных домах под руководством управляющих работает целый штат домашних работников: старшие горничные, домработницы, няни для маленьких детей, гувернантки или домашние учителя у более взрослых детей, водители, охранники, повара, семейные пары, помощники по хозяйству и садовники.

В последнем случае работа домашнего работника будет имеет больше схожих черт с работой в организации: могут утверждаться графики сменности, вводиться правила поведения в доме, инструкции, разграничивающие обязанности между работниками (например, какая домработница отвечает за какой участок в доме), могут действовать правила режимности объекта (пропускной режим, досмотр охраны при выходе и т.д.). Разумеется, более распространенным вариантом найма домашнего работника будет первый приведенный пример, который показывает работодателя-физическое лицо ненамного более сильной экономической стороной

²⁰⁸ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей-физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям»// URL: <http://www.consultant.ru> – Режим доступа: КонсультантПлюс : [справ.-правовая система].

по отношению к своему работнику. Домашний работник такого работодателя находится в организационной зависимости, однако она является более слабой по сравнению с организационной зависимостью от работодателя-юридического лица, ведущего, например, активный кадровый документооборот с работниками.

Так как работодатель-физическое лицо, использующее труд домашних работников, тоже является экономически слабой стороной, он должен быть освобожден от уплаты государственной пошлины. Понесенные сторонами судебные расходы должны возлагаться на проигравшую сторону, как это предусмотрено ч. 1 ст. 98 Гражданского процессуального кодекса РФ²⁰⁹. Кроме того, необходимо распределить поровну бремя доказывания между сторонами трудовых правоотношений, т.е. руководствоваться правилом «каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается»²¹⁰. А также не распространять запрет поворота исполнения судебного акта (ст. 397 Трудового кодекса РФ) на трудовые споры с участием работодателей-физических лиц.

В завершение настоящего параграфа можно сделать следующие выводы.

Во-первых, возникновение с домашними работниками трудовых правоотношений признается на международном уровне, что подтверждается принятием Международной организацией труда Конвенции № 189 и Рекомендации № 201 «О достойном труде домашних работников».

Во-вторых, на основании изученного зарубежного опыта, исследованных положений действующего законодательства, материалов судебной практики, а также позиций представителей науки трудового права, были определены отличительные черты (особенности) трудового правоотношения с участием домашних работников:

– в отсутствие правил внутреннего трудового распорядка домашний работник подчиняется хозяйской (административной) власти работодателя;

²⁰⁹ Гражданский процессуальный кодекс РФ от 14.11.2002 № 138-ФЗ (с изменениями и дополнениями от 24 июня 2023 г. № 279-ФЗ) // СЗ РФ. 2002. № 46. Ст. 4532.

²¹⁰ Там же, ч. 1 ст. 56 Гражданского процессуального кодекса РФ.

- 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;
- заработная плата является, как правило, основным источником дохода домашнего работника;
- 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).

В-третьих, обоснована необходимость введения определенных ограничений на занятие домашним трудом.

В-четвертых, аргументирован вывод о необходимости законодательного закрепления за домашними работниками, проживающими у работодателя, права на достойные условия проживания.

Проведенное исследование норм жилищного законодательства, а также санитарно-эпидемиологических норм позволило охарактеризовать достойные условия проживания. Они определены как 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 санузелу, не признанное аварийным и соответствующее санитарно-эпидемиологическим нормам.

§ 2.2. Специфика содержания трудового договора с домашними работниками²¹¹

Согласно ст. 16 Трудового кодекса РФ трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора.

В.Л. Гейхман указывал, что с момента принятия Кодекса законов о труде РСФСР 1922 г. трудовой договор стал преобладающей правовой формой установления трудовых правоотношений²¹². Также трудовой договор характеризуют, как двусторонний юридический акт, заключаемый между работником и работодателем, служащий основанием для возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения²¹³.

Легальное определение дано в ст. 56 Трудового кодекса РФ, где закреплено, что трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Для обычного работника индивидуально-договорное регулирование носит вспомогательный характер и направлено в основном на индивидуализацию и конкретизацию условий труда, так как помимо индивидуально-договорного

²¹¹ Данный параграф подготовлен на основе следующих публикаций автора настоящей диссертации: Стрельникова П.В. Проблема теневой занятости домашнего персонала и правовые пути её решения // Законодательство. 2024. № 3. С. 29-37.

²¹² См.: Гейхман В.Л. Конституция РФ и право на труд // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 1. С. 5 - 7.

²¹³ См.: Трудовое право России: учебник / под ред. А.М. Куренного. 3-е изд., испр. и доп. М.: Проспект, 2015. С. 92, 117.

регулирования есть локальный уровень и коллективно-договорной. Как, на наш взгляд, абсолютно верно было отмечено в кафедральном учебнике по трудовому праву юридического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова, другое, более важное значение, приобретает трудовой договор в случае с отдельными категориями работников²¹⁴.

В действующей редакции Трудового кодекса РФ уже указаны некоторые особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей-физических лиц и не являющихся индивидуальными предпринимателями, касающиеся содержания трудового договора.

По общему правилу, обязательным условием трудового договора является указание на трудовую функцию (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретный вид поручаемой работнику работы (абз. 3 ч. 2 ст. 57 Трудового кодекса РФ)).

В случае с трудом домашних работников допускается указать виды работ, которые будут поручаться работнику. Главное, чтобы данная работа была не запрещена Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом (ч. 1 ст. 303 Трудового кодекса РФ).

Например, приказом Минтруда России от 18.07.2019 № 512н был утвержден перечень производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин²¹⁵. Согласно п. 87 труд женщин не применяется при «работах, связанных с подъемом и перемещением тяжестей вручную независимо от видов должностей». Следовательно, домработницу нельзя обязать двигать при уборке тяжелую мебель или спортивный инвентарь весом более 7 кг²¹⁶.

²¹⁴ См.: Трудовое право России: учебник / под ред. А.М. Куренного. 3-е изд., испр. и доп. М.: Проспект, 2015. С. 65.

²¹⁵ Приказ Минтруда России от 18.07.2019 № 512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин» (Зарегистрировано в Минюсте России 14.08.2019 № 55594) (с изменениями и дополнениями от 13 мая 2021 г. № 313н)// опубликован на «Официальном интернет-портале правовой информации» (www.pravo.gov.ru). 2019.

²¹⁶ Приказ Минтруда России от 14.09.2021 № 629н «Об утверждении предельно допустимых норм нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную» (Зарегистрировано в Минюсте России 25.11.2021 № 65973)// опубликован на «Официальном интернет-портале правовой информации» (www.pravo.gov.ru). 2021. № 0001202111250018.

Остановимся на содержании трудового договора, заключаемого с домашними работниками. Как и в иных трудовых договорах, в нем должны быть указаны фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя-физического лица), заключивших трудовой договор, сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя-физического лица, сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями, место и дата заключения трудового договора (ч. 1 ст. 57 Трудового кодекса РФ).

В трудовой договор с домашним работником также должна включаться следующая информация: контактные номера телефонов работника и работодателя, адреса электронных почт, адрес регистрации и фактического проживания работника и работодателя, номер страхового свидетельства обязательного пенсионного страхования, идентификационный номер налогоплательщика (работника).

Кроме того, о необходимости включения в трудовой договор адресов работника и работодателя указано в ст. 6 Конвенции МОТ № 189 Международной организации труда «О достойном труде домашних работников».

При наличии этих данных в трудовом договоре работник или работодатель в случае трудового спора будут знать, в какой суд им обращаться за защитой нарушенных прав, по какому адресу направлять юридически значимые сообщения. Например, если работник пропал, не выходит на работу, а работодателю необходимо соблюсти процедуру привлечения его к дисциплинарной ответственности и уволить. Кроме того, зафиксировав в трудовом договоре номер телефона и адрес электронной почты работника и работодателя, сообщения, полученные с них или на них, можно будет использовать в суде, как доказательство.

Также в трудовой договор с домашним работником должны быть включены все обязательные условия, предусмотренные ч. 2 ст. 57 Трудового кодекса РФ:

место работы, конкретный вид поручаемой работнику работы, дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора, условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), режим рабочего времени и времени отдыха, гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте, условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы), условия труда на рабочем месте, условие об обязательном социальном страховании работника, другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В научной статье И.В. Погодиной обращается внимание на следующие сложности в составлении трудового договора с домашним работником: трудно зафиксировать режим работы (он практически круглосуточный), нелегко установить режим отдыха, непросто определить систему оплаты труда, затруднительно решается вопрос подмены домашнего работника на период его выходных, отпуска или болезни и иные²¹⁷.

И это малая доля вопросов, которая может возникнуть у домашнего работника и работодателя-физического лица при составлении трудового договора.

Место работы и рабочее место домашнего работника бывает сложно определить, так как в теории трудового права место работы – это организация, с которой работник заключил трудовой договор, или место жительства или место предпринимательской деятельности работодателя-физического лица²¹⁸. Так как в трудовом законодательстве нет определения понятия «место работы», нет и ограничений в формулировках в трудовом договоре. Рабочее место определено в

²¹⁷ См.: Погодина И.В. Домашние работники // Трудовое право. 2010. № 4. С. 37 - 40.

²¹⁸ См.: Трудовое право России : учебник для бакалавров / отв. ред. Ю. П. Орловский. — М. : Издательство Юрайт, 2014. — 854 с. — Серия : Бакалавр. Академический курс. С. 353.

Трудовом кодексе РФ, как место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя (ч. 7 ст. 209 Трудового кодекса РФ). То есть место работы и рабочее место будут для домашнего работника идентичными.

Место выполнения трудовой функции домашнего работника зачастую зависит от местонахождения работодателя или его недвижимости. Например, в зимнее время года семья проживает в черте города в квартире, а в летнее время уезжает на дачу или за границу. Или же работодатели проживают за границей, а за их загородным домом следит управляющий. Если объектов несколько, то управляющий перемещается из одного загородного дома в другой по мере необходимости. В связи с этим можно обозначить основное рабочее место, где домашний работник преимущественно, большую часть времени будет осуществлять свою трудовую функцию, указать иные места, если их несколько, а также сделать оговорку о том, что рабочее место может меняться в зависимости от поездок работодателя и иных обстоятельств. При переезде работодателя на новое место жительства рабочее место домашнего работника лучше изменить дополнительным соглашением к трудовому договору.

Указание даты начала работы применительно к правовому регулированию труда домашних работников также может иметь свою специфику. Обычно в трудовом договоре указывается фиксированная дата начала работы: число, месяц и год. В случае с домашним работником дата начала работы может быть связана с определенным событием. Например, с родами, после которых няня сразу же приступит к работе с новорожденным ребенком. По информации, полученной в ходе опроса кадровых агентств по подбору домашних работников, кто-то из работодателей заранее подыскивает няню для своего ребенка, который должен родиться в скором времени и платит няне за ожидание, чтобы она не вышла на работу к другому работодателю.

Связать в трудовом договоре дату начала работы с наступлением определенного события не вступает в противоречие со статьей 61 Трудового кодекса РФ.

Домашние работники нанимаются на работу как на долгосрочную перспективу, так и на конкретный срок. В последнем случае в трудовой договор с домашним работником необходимо включить срок действия трудового договора.

Наиболее распространенным срочный трудовой договор будет для нянь. По информации, полученной в ходе опроса кадровых агентств по подбору домашних работников, на рынке домашнего труда есть няни, которые специализируются на работе с новорожденными детьми и осуществляют уход за ними от самого рождения и до 2-х, 3-х лет. Как правило, это специалисты с медицинским образованием. Есть няни с образованием «педагог дошкольного обучения», которые работают с детьми от 2-х, 3-х лет и в работе делают акцент на подготовку ребенка к школе. К школьнику уже приглашают домашнего учителя или гувернантку, человека с высшим педагогическим образованием, со знанием иностранных языков, который помогает ребенку с освоением школьной программы.

В соответствии с абз. 13 ч. 2 ст. 59 Трудового кодекса РФ срочный трудовой договор заключается по соглашению сторон в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

В силу ст. 304 Трудового кодекса РФ по соглашению сторон трудовой договор между работником и работодателем-физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, может заключаться как на неопределенный, так и на определенный срок.

Такая особенность, как возможность заключать с домашним работником срочный трудовой договор, обоснована, по мнению С.Е. Чаннова, тем, что работодателю может требоваться домашний работник только на определенный срок (например, на лето), работодателям-физическим лицам сложнее спрогнозировать свои доходы, позволяющие им нанимать работников, на большую

перспективу, для выполнения обязанностей личного характера большое значение имеет установление личных отношений между работником и работодателем, соответственно, последний должен иметь возможность уволить не устраивающего его работника через определенный срок²¹⁹.

Крайне важным является точное отражение в трудовом договоре с домашним работником условий оплаты труда. В связи с тем, что домашние работники работают полный и неполный рабочий день, вахтовым методом, с проживанием на территории работодателя или без, с накопительными выходными, на рынке домашнего труда сложилась разная практика по оплате такого труда. По информации, полученной в ходе опроса кадровых агентств по подбору домашних работников, при работе полный рабочий день работодатели обычно устанавливают оклад, при неполном рабочем дне няни практикуется почасовая оплата. Домработнице, работающей несколько дней в неделю у одного работодателя, устанавливается оплата из расчета стоимости ее одного рабочего дня.

В силу ч. 1 ст. 93 Трудового кодекса РФ по соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части).

По информации, полученной в ходе опроса кадровых агентств по подбору домашних работников, при неполном рабочем дне или неполной рабочей неделе в большинстве случаев работодатели домашних работников предлагают фиксированный график (например, три раза в неделю: по понедельникам, средам и пятницам). Однако бывают случаи, когда работодатели домашних работников, уезжая из города (например, летом в отпуск), отменяют выходы на работу. В таком случае возникает простой по вине работодателя, который должен оплачиваться в соответствии с ч. 1 ст. 157 Трудового кодекса РФ в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

²¹⁹ См.: Чаннов С.Е. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей-физических лиц // Трудовое право. 2010. № 3. С. 35 - 41.

Тем домашним работникам, которые работают вахтовым методом, также устанавливается стоимость одного рабочего дня. И в зависимости от того, какая была длина вахты, в ее конце работодателем выплачивается та или иная сумма.

Таким образом, преимущественно работодатели домашних работников используют повременную систему оплаты труда работников. Тарифные ставки в повременной системе оплаты труда могут быть часовые, дневные, месячные.

В вопросах заработной платы особо важную роль играет локальный и коллективно-договорной уровень правового регулирования. Так как коллективные договоры в сфере домашнего труда отсутствуют, а работодатели-физические лица не принимают локальные нормативные акты, все вопросы, касающиеся заработной платы, должны быть детально урегулированы в трудовом договоре. Например, конкретная дата выплаты заработной платы (ч. 6 ст. 136 Трудового кодекса РФ), порядок оплаты сверхурочной работы (ч. 1 ст. 152 Трудового кодекса РФ), оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 Трудового кодекса РФ), оплата труда в ночное время (ст. 154 Трудового кодекса РФ).

Как и все остальные, домашние работники также поощряются за труд, в основном в форме выплаты премии. Но так как такие премии носят эпизодический характер (как правило, работодатели премируют домашних работников, которые давно у них работают или за особые заслуги), они не входят в систему оплаты труда.

В связи с отсутствием у работодателя-физического лица правил внутреннего трудового распорядка, регулирующего режим рабочего времени и времени отдыха, эти разделы подлежат обязательному включению в трудовой договор с домашним работником.

Как уже было указано ранее, домашние работники привлекаются к работе на разных условиях: с проживанием у работодателя и без проживания, на полный и неполный рабочий день, на пятидневную, шестидневную рабочую неделю и на несколько дней в неделю, вахтовым методом (например, 7 суток через 7 суток, 14 суток через 14 суток, месяц через месяц). Работа вахтовым методом удобна для

иногородних домашних работников, которые приезжают на заработки в Москву, так как им не требуется снимать жилье, а после окончания вахты они возвращаются домой. Работодателю также удобно нанимать домашних работников вахтовым методом, если работник нужен 24 часа (например, так работают няни для новорожденных детей или домработницы в загородных домах).

Несмотря на отсутствие в ст. 104 Трудового кодекса РФ возможности использования работодателем-физическим лицом суммированного учета рабочего времени, такой механизм был бы применим к труду домашних работников, так как при выполнении домашней работы не всегда может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени. При распространении ст. 104 Трудового кодекса РФ на домашних работников продолжительность рабочего времени было бы возможно считать за учетный период (месяц, квартал и другие периоды).

По информации, полученной в ходе опроса кадровых агентств по подбору домашних работников, одним из самых распространенных нарушений трудовых прав домашних работников является неоплата переработок и установление продолжительности рабочего времени, превышающего максимально допустимую норму. Аналогичные нарушения трудовых прав домашних работников отмечаются Международной организацией труда²²⁰.

Продолжительность ежедневной работы (смены) домашнего работника, в особенности работающего с проживанием, составляет в среднем 12 часов, что является грубым нарушением трудового законодательства. Есть домашние работники, которые работают без выходных дней.

В Конвенции МОТ № 189 «О достойном труде домашних работников» указано на необходимость государствам-участникам принять меры для обеспечения равного обращения с домашними работниками и работниками в целом в отношении нормальной продолжительности рабочего времени, компенсаций за сверхурочную работу, периодов ежедневного и еженедельного отдыха и

²²⁰ См.: Положение домашних работников в мире: глобальная и региональная статистика и степень правовой защиты МБТ МОТ Женева 2013. С. 55-56.

оплачиваемых ежегодных отпусков в соответствии с национальным законодательством, нормативными правовыми актами или коллективными договорами с учетом характерных особенностей домашнего труда (абз. 1 ст. 10).

Отечественный законодатель специально обратил внимание на режим труда и отдыха в главе Трудового кодекса РФ, регулирующей труд работников, работающих у работодателей-физических лиц.

В соответствии со ст. 305 Трудового кодекса РФ режим работы, порядок предоставления выходных дней и ежегодных оплачиваемых отпусков определяются по соглашению между работником и работодателем-физическим лицом. При этом продолжительность рабочей недели не может быть больше, а продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем установленные настоящим Кодексом.

По информации, полученной в ходе опроса кадровых агентств по подбору домашних работников, особую трудность составляет учет рабочего времени работников, работающих на условиях проживания у работодателя-физического лица. Если домашний работник, работающий без проживания, покидает квартиру работодателя после окончания рабочего дня, то домашний работник, работающий на условиях проживания, всегда находится в доме работодателя, в связи с чем у последнего часто возникает соблазн дать работнику дополнительные поручения после окончания рабочего дня. Например, приехали гости - нужно помочь накрыть на стол, прилетел работодатель - нужно съездить забрать его из аэропорта.

Так как подобное нарушение встречается часто, важно обязать работодателей-физических лиц вести в свободной форме учет рабочего времени. Данный документ должен содержать следующую информацию: фамилию, инициалы работника, отметки о явках и неявках на работу по числам месяца с указанием времени начала и завершения рабочего дня, а также фамилию и инициалы работодателя-физического лица, проводившего учет рабочего времени.

В Конвенции МОТ № 189 «О достойном труде домашних работников» данный вопрос разрешен следующим образом: рабочим временем домашнего

работника считаются периоды времени, в течение которых он не может распоряжаться своим временем по своему усмотрению и остается в распоряжении домашнего хозяйства на случай, если в нем может возникнуть необходимость (абз. 3 ст. 10).

В судебной практике встречаются трудовые споры, связанные со взысканием заработной платы за сверхурочную работу. Например, гражданский суд г. Базель удовлетворил иск работника и взыскал заработную плату за выход на дежурство при оказании услуги на дому по 24-часовому уходу в размере 50 процентов от обычной часовой оплаты. Это составило 8,87 франка в час. В рассматриваемом случае работница проживала в отдельной комнате в доме работодателя. Она могла уединиться в ней и лечь спать после 20:00 часов, но при необходимости должна была помогать работодателю и выполнять небольшие рабочие задания. Это происходило с периодичностью три-четыре раза в неделю²²¹.

По информации, полученной в ходе опроса кадровых агентств по подбору домашних работников, еще одним распространенным нарушением трудовых прав домашних работников является не предоставление домашнему работнику отпуска или предоставление отпуска, но его неоплата или частичная оплата. Такая практика существует в первую очередь потому, что домашние работники не знают свои права и соглашаются на условия, предложенные работодателем. Работодатели домашних работников часто считают, что они являются заказчиками услуги по гражданско-правовому договору, а не работодателями, поэтому отпуск домашнему работнику не положен.

Ещё одним обязательным требованием к трудовому договору является включение условий, определяющих в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы).

Трудовое законодательство не дает определения подвижному и разъездному характеру работы, что создает трудности в правоприменении данной нормы.

²²¹ Zivilgericht (BS) in ARV 2015, S. 112 // URL: <https://www.zivilgericht.bs.ch/> (дата обращения: 11.11.2023).

Принято считать, что подвижной характер работы – это работа, которая, в частности, связана с частым перемещением работников с объекта на объект и (или) удаленностью от их постоянного места жительства. Такой характер работы будет присущ управляющему, в ведении которого находится несколько объектов недвижимости, принадлежащих работодателю.

Разъездной характер работы связан с постоянными служебными поездками. Такая работа свойственна семейным и персональным водителям, которые осуществляют транспортное сопровождение своего работодателя и членов его семьи.

Также к характеру работы будет относиться работа с проживанием на территории работодателя.

Работодатели-физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями, могут не включать в трудовой договор информацию об условиях труда на рабочем месте, так как они определяются в ходе проведения специальной оценки условий труда, которая в силу ч. 3 ст. 3 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» у них не проводится²²².

В трудовой договор с домашним работником обязательно следует включить также условие об обязательном социальном страховании работника. В силу ч. 3 ст. 303 Трудового кодекса РФ работодатель-физическое лицо обязан уплачивать страховые взносы и другие обязательные платежи в порядке и размерах, которые определяются федеральными законами, представлять в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования РФ сведения, необходимые для регистрации в системе индивидуального (персонифицированного) учета лиц, поступающих на работу впервые, на которых не был открыт индивидуальный лицевой счет.

В трудовой договор могут быть включены дополнительные условия: об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его

²²² Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ (ред. от 24.07.2023) «О специальной оценке условий труда» (с изменениями и дополнениями от 24 июля 2023 г. № 381-ФЗ)// СЗ РФ. 2013. № 52 (часть I). Ст. 6991.

местонахождения) и (или) о рабочем месте, об испытании, о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя, о видах и об условиях дополнительного страхования работника, об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи, об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

При этом включенные в трудовой договор дополнительные условия не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ч. 4 ст. 57 Трудового кодекса РФ).

Наиболее важным и масштабно применяемым из перечисленного является условие об испытании. Сложно представить себе трудовой договор, не содержащий такое условие. Запрещено включать условие об испытании при приеме на работу в случаях, если выпускник получил высшее образование по имеющей госаккредитацию образовательной программе и впервые поступает на работу по полученной специальности в течение одного года со дня его получения (ст. 70 Трудового кодекса РФ). Например, нельзя включить в трудовой договор условие об испытании, если он заключен с получившей в течение года высшее педагогическое образование няней.

Условие о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной) может быть актуальным для включения в трудовой договор с домашним работником, так как домашний работник находится в непосредственной близости к работодателю. В процессе трудовой деятельности ему может стать известна охраняемая законом тайна.

По информации, полученной в ходе опроса кадровых агентств по подбору домашних работников, компенсационные выплаты домашним работникам на практике выплачиваются в следующих случаях. Водителю, работающему на своем личном автомобиле, работодатели оплачивают траты на топливо, а также амортизацию. Домашним работникам, приглашенным на работу за границу, например, в Объединенные Арабские Эмираты, как правило, оплачивают расходы на авиабилеты.

Принимая во внимание то, что работодатель-физическое лицо не может в силу ч. 1 ст. 8 Трудового кодекса РФ принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, они должны быть чем-то компенсированы.

Если для работодателя-индивидуального предпринимателя предусмотрена обязанность вести трудовые книжки своих работников (ч. 1 ст. 309 Трудового кодекса РФ), то работодатель-физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, не имеет права вносить в трудовые книжки никакие записи, а также оформлять трудовые книжки работникам, принимаемым на работу впервые. Документом, подтверждающим период работы у такого работодателя, будет трудовой договор, заключенный в письменной форме (ч. 2 ст. 309 Трудового кодекса РФ).

В связи с тем, что работодатель-физическое лицо, не являющееся индивидуальным предпринимателем, не выдает работнику в последний рабочий день трудовую книжку, в силу ч. 5 ст. 66.1 Трудового кодекса РФ у него возникает обязанность предоставить работнику сведения о его трудовой деятельности.

Одним из прав работодателя, прослеживаемым по тексту Трудового кодекса, является ведение кадрового документооборота. Так, согласно ст. 84.1 Трудового кодекса РФ прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя. С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом

заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись. Чтобы привлечь работника к дисциплинарной ответственности, также не обойтись без составления приказа (ч. 6 ст. 193 Трудового кодекса РФ).

«Типичные работодатели» оформляют приказы по самостоятельно разработанной форме или используют утвержденные унифицированные формы первичной документации²²³. Однако утвержденные Госкомстатом РФ типовые формы не подходят и не рассчитаны на работодателей-физических лиц, т.к. в них содержится информация о табельных номерах, наименовании организации, указано структурное подразделение, где числится работник, его должность и т.д.

Кроме приказов работодатели формируют на работника личное дело, заполняют табель учета рабочего времени, ведут штатное расписание, формируют на ежемесячной основе расчетные листки. В настоящее время в трудовом законодательстве нет прямого указания на то, должны ли вестись работодателем-физическим лицом какие-либо из кадровых документов и, если да, то в какой форме. По мнению диссертанта, работодатели-физические лица обязательно должны, во-первых, вести в свободной форме учет рабочего времени, так как достаточно частым нарушением в работе домашних работников являются неоплачиваемые переработки, и, во-вторых, расчетные листки, чтобы работник имел доступ к информации о том, из каких сумм состоит его заработная плата, и как она была рассчитана.

Для сравнения, в трудовом законодательстве Республики Казахстан указано, что издание акта о приеме на работу либо прекращении трудовых отношений с

²²³ Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты»// [Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> – Режим доступа: Консультант - Плюс : [справ.-правовая система].

домашним работником и внесение сведений о его работе в трудовую книжку работодателем не производится²²⁴.

Для упрощения процесса ведения работодателями домашних работников кадрового учета и документооборота, следует указать в Трудовом кодексе РФ на отсутствие у данной категории работодателей обязанности оформлять кадровые документы (организационно-распорядительные документы, документы учета, журналы) за исключением заключения трудового договора, ведения учета рабочего времени и формирования расчетных листков.

В отечественном трудовом праве есть процедуры, которые невозможны без издания приказа. К ним относится процедура привлечения работника к дисциплинарной или материальной ответственности.

Как и любые другие работники, домашние работники совершают дисциплинарные проступки и причиняют материальный вред своим работодателям.

Совершение домашними работниками дисциплинарных проступков часто встречается ещё и потому, что трудовые правоотношения с ними не оформляются надлежащим образом, поэтому часто такие работники относятся к своей трудовой деятельности не серьезно.

По информации, полученной в ходе опроса кадровых агентств по подбору домашних работников, причинение домашним работником ущерба своему работодателю также довольно распространенное явление в связи с тем, что домашним работникам вверяется имущество работодателя. Даже опытная домработница может по неосторожности испортить вещь работодателя. Например, разбить дорогую вазу, постирать кофту на неподходящем температурном режиме или протереть стол не тем химическим составом, от чего стол покроеется пятнами.

Закрепленные в настоящее время в трудовом законодательстве нормы, касающиеся проведения процедур привлечения работника к дисциплинарной и

²²⁴ Ч. 2 ст. 136 Трудового кодекса Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.07.2023 г.)//URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832&doc_id2=38910832#pos=265;-100&pos2=2422;-80 (дата обращения: 11.11.2023).

материальной ответственности, ориентированы на работодателей-юридических лиц, что делает их применение работодателями-физическими лицами затруднительным (если не невозможным).

В указанных процедурах не редко 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.

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 Трудового кодекса 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 Трудового кодекса РФ точкой отсчета является стоимость имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

В силу ст. 247 Трудового кодекса РФ работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Данная процедура также требует адаптации под работодателя домашнего работника.

Обратимся к одному из принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений – «обеспечению

права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены» (абз. 5 ст. 2 Трудового кодекса РФ).

Для обеспечения безопасности работника в процессе его трудовой деятельности и существует институт охраны труда. Трудовым законодательством обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя (ч. 1 ст. 214 Трудового кодекса РФ).

Охрана труда включает в себя проведение мероприятий, основанных на внутренне единой системе социально-экономических, организационно-управленческих, санитарно-гигиенических, технических и правовых мер, направленных на создание и поддержание безопасных и безвредных для работника условий труда. Безопасность труда можно рассматривать как одно из требований условий труда (их фактическое состояние), при котором практически исключается любая производственная опасность для здоровья и жизни работника.

Впервые проблема охраны труда применительно к труду работников, работающих у работодателей-физических лиц, была обозначена И.А. Корючиной в диссертационном исследовании «Особенности охраны труда работников, занятых у работодателей-физических лиц и в религиозных организациях»²²⁵. Нельзя не согласиться с тем, что нормы права, регулирующие охрану труда, плохо адаптированы под труд домашних работников, что не допустимо, принимая во внимание большую значимость таких норм.

И.А. Корючина в своей диссертации озвучила предложение о том, что государство должно целиком пересмотреть основные подходы к регулированию охраны труда этих категорий работников.

Согласно ч. 3 ст. 3 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» специальная оценка условий труда не проводится в отношении условий труда надомников, дистанционных работников и работников, вступивших в трудовые отношения с работодателями-физическими

²²⁵ См.: Корючина И.А. Особенности охраны труда работников, занятых у работодателей-физических лиц и религиозных организациях. Дисс. канд. юрид. наук. Омск, 2017.

лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями, или с работодателями-религиозными организациями, зарегистрированными в соответствии с федеральным законом²²⁶.

Таким образом, специальная оценка условий труда не применяется к труду домашних работников. Это вполне обосновано, так как провести специальную оценку рабочего места домашнего работника будет для работодателя-физического лица проблематично.

Однако это не означает, что работодатель-физическое лицо не должен обеспечить своему домашнему работнику безопасные условия труда.

В ч. 3 ст. 214 Трудового кодекса РФ содержится солидный перечень обязанностей работодателя по охране труда, большая часть которых не относится к работодателям-физическим лицам, так как специальную оценку рабочих мест они не проводят, локальные нормативные акты не принимают, квотирование рабочих мест отсутствует, вредных и опасных условий труда также нет.

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»)²²⁷ можно сделать вывод о том, что на работодателей-физических лиц оно не было рассчитано²²⁸. С одной стороны, работодатели-физические лица в постановлении никак не упоминаются, с другой, нет прямого указания на то, что указанный нормативный правовой акт не распространяется на такую категорию работодателей.

²²⁶ Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ (ред. от 24.07.2023) «О специальной оценке условий труда» (с изменениями и дополнениями от 24 июля 2023 г. № 381-ФЗ)// СЗ РФ. 2013. № 52 (часть I). Ст. 6991.

²²⁷ 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») (с изменениями и дополнениями от 30 декабря 2022 г. № 2540)// СЗ РФ. 2022. № 1 (часть II). Ст. 171.

²²⁸ 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».

На наш взгляд, вводные инструктажи по охране труда для домашних работников должны проводиться. Помощники по хозяйству работают в доме с электрикой, сантехникой, садовой техникой, повара работают в условиях высоких температур, с острыми предметами, то есть в их работе есть риск причинения вреда жизни и здоровью.

Такие профилактические мероприятия по охране труда, как обучение работников охране труда и проверка знаний, как раз направлены на предотвращение случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний, снижение их последствий.

Принимая во внимание отсутствие в большинстве случаев у работодателей домашних работников специальных знаний по охране труда, обязанность по проведению вводных инструктажей по охране труда для домашних работников следует возложить на третье лицо (аутсорсинговую компанию, суперсервис²²⁹ для домашних работников и их работодателей).

Работодатели-физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями, должны соблюдать обязанность по обеспечению режима труда и отдыха работников, а также страховать домашних работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

В работе домашних работников встречаются ситуации, при которых могут понадобиться средства индивидуальной защиты. Например, для домработницы, которая осуществляет уборку, применяя различные химические составы, для помощника по хозяйству, производящего сварочные работы на участке. В таких случаях работодатель должен приобрести средства индивидуальной защиты за свой счет и выдать их работникам.

²²⁹ 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).

Кроме того, среди домашних работников есть те, которым в силу закона следует проходить предварительный и периодический медицинский осмотр. Это водители²³⁰, повара, няни, гувернантки²³¹.

Труд педагогов, поваров и водителей уже выделен в особенности, что необходимо учитывать при совершенствовании правового регулирования труда домашних работников.

По информации, полученной в ходе опроса кадровых агентств по подбору домашних работников, при приёме на работу многие работодатели, особенно те, кто нанимает няню для новорожденного ребенка, просят будущего работника предоставить действующую медицинскую книжку или получить перед выходом на работу результаты медицинских анализов. Некоторые работодатели направляют своих домашних работников на предварительное и периодическое медицинское обследование, компенсируя им их расходы.

В этой связи очень удачным представляется предложение И.А. Корючиной о том, чтобы государство (ФСС) частично компенсировало работодателям расходы на медицинские осмотры работников²³². В настоящее время эту функцию должен выполнять Социальный фонд России (СФР).

Соответственно, если работодатель-физическое лицо нанял няню, водителя или повара, он должен предусмотреть прохождение ими медицинских осмотров. Такое дополнение требуется внести в главу с особенностями регулирования труда домашних работников.

²³⁰ Согласно ч. 1 ст. 220 ТК РФ работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности, для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры.

²³¹ Работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений, а также некоторых других работодателей проходят указанные медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний (ч. 2 ст. 220 ТК РФ).

²³² См.: Корючина И.А. Особенности охраны труда работников, занятых у работодателей-физических лиц и религиозных организациях. Дисс. канд. юрид. наук. Омск, 2017. С. 128.

В первую очередь охрана труда касается работодателей, которые нанимают домашних работников на условиях проживания, т.е. рабочее место домашнего работника совпадает с местом его проживания. Кроме обязанности обеспечить работнику безопасные условия труда, работодатель домашнего работника должен позаботиться о достойных условиях его проживания.

В настоящий момент в Кодексе об административных правонарушениях РФ²³³ 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 (ст. 5.27.1 Кодекса об административных правонарушениях РФ).

Субъектами административной ответственности по данной статье будут должностные лица, лица, осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица и юридические лица.

Следовательно, при нарушении работодателем-физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, нормативных требований охраны труда, административной ответственности он не понесет. Данный пробел в праве необходимо восполнить, так как в работе домашних работников также, как и на других работах происходят несчастные случаи, причина которых порой кроется в несоблюдении требований по охране труда.

Также следует затронуть тему особенностей контроля и надзора за соблюдением норм трудового права, регулирующих труд домашних работников. Контроль за соблюдением трудового законодательства осуществляется федеральной инспекцией труда.

Согласно абз. 1 ч. 1 ст. 357 Трудового кодекса РФ государственные инспекторы труда при осуществлении федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеют право в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми

²³³ Кодекс РФ об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (с изменениями и дополнениями от 19 октября 2023 г. № 505-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1 (часть I). Ст. 1.

актами РФ, беспрепятственно в любое время суток при наличии удостоверений установленного образца посещать в целях проведения контрольных (надзорных) мероприятий организации всех организационно-правовых форм и форм собственности, работодателей-физических лиц.

Таким образом, работодатели-физические лица также, как и иные работодатели находятся под надзором государственных инспекторов труда.

Однако полномочие государственной инспекции труда беспрепятственно посещать в любое время суток в целях проведения контрольных (надзорных) мероприятий работодателей-физических лиц вступает в противоречие с положением Конституции РФ о неприкосновенности жилища (ст. 25).

В силу ч. 3 ст. 3 Жилищного кодекса РФ проникновение в жилище без согласия проживающих в нем на законных основаниях граждан допускается в случаях и в порядке, которые предусмотрены федеральным законом, только в целях спасения жизни граждан и (или) их имущества, обеспечения их личной безопасности или общественной безопасности при аварийных ситуациях, стихийных бедствиях, катастрофах, массовых беспорядках либо иных обстоятельствах чрезвычайного характера, а также в целях задержания лиц, подозреваемых в совершении преступлений, пресечения совершаемых преступлений или установления обстоятельств совершенного преступления либо произошедшего несчастного случая.

В связи с этим у Государственной инспекции труда отсутствует реальная возможность осуществить выездную проверку к работодателю-физическому лицу, а также привлечь его к административной ответственности.

Подводя итоги исследования специфики содержания трудового договора с домашними работниками, стоит отметить следующее.

Во-первых, к особенностям содержания трудового договора с домашними работниками можно отнести то, что:

- дата начала работы может быть связана с наступлением какого-то события (например, рождением ребенка или окончанием строительства дома);

- срочный трудовой договор с домашним работником может быть заключен по соглашению сторон;
- работодатели домашних работников преимущественно используют повременную систему оплаты труда.

Во-вторых, 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-физических лиц правом применять суммированный учет рабочего времени.

В-третьих, обосновано отсутствие необходимости возлагать на работодателей-физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, обязанность по оформлению кадровых документов (организационно-распорядительных, документов учета, журналов) за исключением обязанности по заключению трудового договора, ведению документов по учету рабочего времени и формированию расчетных листков.

§ 2.3. Особенности заключения, изменения и прекращения трудового договора с домашними работниками

Как было выяснено в данном исследовании ранее, труд домашних работников имеет свою специфику. В том числе она проявляется в особенностях заключения, изменения и прекращения трудового договора с домашними работниками.

Трудовой кодекс РФ содержит главу, посвященную особенностям регулирования труда работников, работающих у работодателей-физических лиц, которая частично распространяется на труд домашних работников.

В имеющемся правовом регулировании установлен особый порядок заключения, изменения и прекращения трудового договора. В силу ч. 4 ст. 303 Трудового кодекса РФ работодатель-физическое лицо, не являющийся

индивидуальным предпринимателем, обязан в уведомительном порядке зарегистрировать трудовой договор с работником в органе местного самоуправления по месту своего жительства (в соответствии с регистрацией). Факт прекращения трудового договора должен быть также зарегистрирован в уведомительном порядке в органе местного самоуправления, в котором трудовой договор регистрировался при его заключении (ч. 3 ст. 307 Трудового кодекса РФ).

Согласно ч. 4 ст. 307 Трудового кодекса РФ работник имеет право самостоятельно обратиться в орган местного самоуправления, в котором был зарегистрирован трудовой договор, для регистрации факта прекращения этого трудового договора в течение одного месяца после смерти работодателя-физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, или отсутствия сведений о месте его пребывания в течение двух месяцев, иных случаях, не позволяющих продолжать трудовые отношения и исключающих возможность регистрации факта прекращения трудового договора самим работодателем-физическим лицом.

В главе Трудового кодекса РФ, посвященной особенностям регулирования труда работников, работающих у работодателей-физических лиц, также закреплены особенности изменения определенных сторонами условий трудового договора: об изменении определенных сторонами условий трудового договора работодатель-физическое лицо в письменной форме предупреждает работника не менее чем за 14 календарных дней. При этом работодатель-физическое лицо, являющееся индивидуальным предпринимателем, имеет право изменять определенные сторонами условия трудового договора только в случае, когда эти условия не могут быть сохранены по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (часть первая статьи 74 настоящего Кодекса) (ст. 306 Трудового кодекса РФ).

Следовательно, работодатель-физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, при любых обстоятельствах имеет право

изменить условия трудового договора, предупредив работника не менее чем за 14 календарных дней.

При изучении специфики домашнего труда особый интерес представляет тема прекращения трудового договора с домашними работниками.

Специально выделенным в Трудовом кодексе РФ основанием прекращения трудового договора является смерть работника либо работодателя-физического лица, а также признание судом работника либо работодателя-физического лица умершим или безвестно отсутствующим (п. 6 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ).

Кроме предусмотренных ст. 77 Трудовым кодексом РФ общих оснований прекращения трудового договора, трудовой договор, заключенный с домашним работником, может быть прекращен по основаниям, указанным в самом трудовом договоре (ч. 1 ст. 307 Трудового кодекса РФ).

В трудовом договоре можно перечислить обстоятельства, при наступлении которых дальнейшее выполнение трудовой функции работником невозможно и трудовой договор подлежит прекращению. Например, развод супругов, продажа совместного дома или квартиры, переезд за границу, банкротство работодателя, поступление ребенка в детский сад или школу.

Также трудовой договор прекратится, если работодатель-физическое лицо будет призван на военную службу или отправлен на заменяющую её альтернативную гражданскую службу, если работодатель будет арестован, приговорен к наказанию в виде лишения свободы.

В п. 8 ст. 81 Трудового кодекса РФ закреплено основание для расторжения трудового договора по инициативе работодателя – совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

На наш взгляд, данное основание должно применяться к домашним работникам в целом, для чего следует внести изменения в трудовое законодательство, так как, во-первых, во многих семьях есть дети, следовательно, аморальный поступок домашнего работника, пусть не выполняющего

воспитательные функции, может оказать на них влияние; во-вторых, работник находится в непосредственной близости от своего работодателя и членов его семьи, часто проживает с ним в одном доме, поэтому совершение аморального поступка сделает невозможным его дальнейшую трудовую деятельность.

По информации, полученной в ходе опроса кадровых агентств по подбору домашних работников, примерами аморальных поступков, совершенных домашними работниками, которые привели к их увольнению являются: нецензурная брань в адрес ребенка, распитие спиртных напитков в свой выходной день в доме работодателя и т.д.

При оформлении увольнения домашнего работника за совершение аморального проступка будет иметь значение то, были ли совершены аморальные действия на работе и в связи с выполнением своих обязанностей или нет. В первом случае перед увольнением работодатель должен привлечь работника к дисциплинарной ответственности, так как аморальный проступок относится к дисциплинарным взысканиям (ч. 3 ст. 192 Трудового кодекса РФ, абз. 1 п. 47 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2). В случае, если аморальный проступок совершен работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то трудовой договор также может быть расторгнут с ним по п. 8 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, но не позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (абз. 2 п. 47 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2).

Частым основанием для увольнения домашнего работника было названо кадровыми агентствами по подбору домашних работников некачественное выполнение работы (например, домработница протерла обеденный стол неподходящим химическим составом, и он покрылся пятнами) и недостаточная квалификация для выполнения работы (например, ребенок вырос и ему уже нужна няня с педагогическим образованием, которая будет готовить его к поступлению в школу).

В приведенных примерах увольнение должно быть оформлено по п. 3 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ за несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

С.Е. Чаннов в своей научной статье²³⁴ рассмотрел вопрос того, что, исходя из ст. 261 Трудового кодекса РФ, работодатель-физическое лицо никак не сможет уволить беременную женщину²³⁵.

Полагаю, что, если у физического лица отпадет необходимость в домашнем работнике или пропадет возможность выплачивать заработную плату, трудовые правоотношения не должны продолжаться. В этой связи статью 261 Трудового кодекса РФ, касающуюся гарантий беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями при расторжении трудового договора, необходимо дополнить соответствующими основаниями расторжения трудового договора по инициативе работодателя-физического лица.

Т.А. Избиенова высказала позицию о том, что ст. 307 Трудового кодекса РФ²³⁶ вступает в прямое противоречие с ч. 3 ст. 55 Конституции РФ²³⁷, так как в трудовой договор включаются дополнительные, не предусмотренные законодательством, основания увольнения работника по инициативе работодателя, следовательно, ограничивается конституционное право работника на свободное распоряжение своими способностями к труду²³⁸.

С данной позицией трудно согласиться. Из-за специфики трудовых правоотношений, складывающихся между домашними работниками и их

²³⁴ См.: Чаннов С.Е. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей-физических лиц // Трудовое право. 2010. № 3. С. 35 - 41.

²³⁵ В соответствии с ч. 1 ст. 261 ТК РФ «расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем».

²³⁶ Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, трудовой договор с работником, работающим у работодателя - физического лица, может быть прекращен по основаниям, предусмотренным трудовым договором (ч. 1 ст. 307 ТК РФ).

²³⁷ Согласно ч. 3 ст. 55 Конституции РФ права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены федеральным законом только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства.

²³⁸ См.: Избиенова Т.А. Комментарии к статье С. Чаннова «Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей-физических лиц»// Трудовое право. 2010. № 4. С. 41 - 44.

работодателями, общих оснований для прекращения трудового договора недостаточно. В этой связи законодатель придал таким трудовым правоотношениям большую диспозитивность. Опасения относительно злоупотребления работодателями предоставленным правом включать дополнительные основания увольнения в трудовой договор напрасны, так как, как уже было указано ранее, работодатель ограничен действующим в трудовом праве принципом запрета дискриминации в сфере труда.

Данная диспозитивность также проявляется в том, что в трудовом договоре можно указать иные, отличающиеся от установленных в Трудовом кодексе РФ сроки предупреждения об увольнении, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат (ч. 2 ст. 307 Трудового кодекса РФ).

В Трудовом Кодексе Республики Беларусь установлены сокращенные сроки уведомления о предстоящем расторжении трудового договора с домашним работником по соглашению сторон – 3 дня (ч. 1 ст. 311 Трудового кодекса РБ)²³⁹.

Предоставление сторонам трудового договора возможности самостоятельно устанавливать сроки уведомления о предстоящем расторжении трудового договора представляется правильным, так как как работодателю может потребоваться время найти замену своему домашнему работнику, так и домашнему работнику может потребоваться время найти иное место работы и иное место жительства.

На практике заключение трудового договора с домашним работником вызывает много вопросов как у работодателей-физических лиц, так и у домашних работников. По информации, полученной в ходе проведенного опроса кадровых агентств по подбору домашних работников, кто-то из работодателей, не планируя оформлять домашнего работника официально, подписывает с ним «трудовое соглашение», чтобы обезопасить себя и зафиксировать основные условия труда, но не регистрирует его, не оплачивает налоги и страховые взносы.

²³⁹ Трудовой Кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 года № 296-3 (с изменениями и дополнениями по состоянию на 02.07.2023 г.)//URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30414859&pos=87;-44#pos=87;-44 (дата обращения: 11.11.2023).

В большинстве же случаев никакого письменного трудового договора между домашним работником и работодателем не заключается, а все договоренности между сторонами трудового правоотношения продолжают существовать в устной форме.

Проблема нелегальной или неформальной занятости характерна для любого государства и распространяется в той или иной мере на весь рынок труда. Различным в данном случае будут её масштабы: принято считать, что в развитых странах доля нелегальной занятости по отношению к официальной является минимальной, что свидетельствует о финансовом и социальном «здоровье» общества в целом и правильном функционировании государства в частности.

Но даже ведущие европейские страны несут потери от нелегального труда. По данным Берлинского Института прикладных экономических исследований, в 2018 г. немецкая экономика не досчиталась более 300 млрд евро²⁴⁰. Помимо неуплаты налогов и социальных отчислений, нелегальная занятость ликвидирует законные рабочие места и ведет к росту безработицы.

По данным Росстата за 2022 год, количество людей, занятых в неформальном секторе, составило 13,4 млн. человек²⁴¹ - примерно 18,6 % занятого российского населения.

Также разнится количество занятых в неформальном секторе в зависимости от того или иного рынка труда.

Как отмечалось в опубликованном докладе Международной организации труда 2021 года²⁴², более 80 % от 75,6 млн. домашних работников в мире работают неофициально.

Российский рынок домашнего труда по определенным причинам, которые в последствии будут разобраны в настоящей работе, находится в нелегальной

²⁴⁰ См.: Антропов Р.В., Антропова Н.А. Нелегальная занятость на рынке труда в Германии: способы противодействия // Миграционное право. 2020. № 3. С. 24 - 27.

²⁴¹ Официальный сайт Forbes. URL: <https://forbes-ru.turbopages.org/forbes.ru/s/biznes/486775-neformal-naa-zanatost-v-rossii-upala-do-minimuma-za-11-let> (дата обращения: 05.11.2023).

²⁴² См.: Доклад Международной организации труда от 2021 года «Сделать достойный труд реальностью для домашних работников. Прогресс и перспективы через десять лет после принятия Конвенции о домашних работниках 2011 г. (№ 189)» - URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_802551.pdf (дата обращения: 08.11.2023).

занятости целиком. Масштабы данной проблемы оценить практически невозможно, однако автор предпринял попытку получения статистических данных выборочно, проведя опрос.

В результате проведенного опроса двух московских кадровых агентств по подбору домашнего персонала ситуация с официальным оформлением трудовых правоотношений работодателей-физических лиц и домашних работников была охарактеризована следующим образом: не было выявлено ни одного случая регистрации работодателем-физическим лицом трудового договора в органах местного самоуправления, однако некоторые работодатели предпочитали подписывать с работниками письменное трудовое соглашение, чтобы закрепить обговоренные условия. Некоторые работодатели-физические лица просили оформлять своего домашнего работника статус самозанятого. Семейных и персональных водителей чаще всего официально трудоустраивают в организацию, которой владеет работодатель-физическое лицо. Работодателю проще оформить своего домашнего работника водителем в этой организации, а не заниматься самостоятельно перечислением страховых взносов и регистрацией трудового договора в органах местного самоуправления.

Несмотря на актуальность вопроса и масштабность проблемы, теме нелегальной занятости посвящено мало научных трудов в области права. В основном, данной проблематикой занимались ученые-экономисты²⁴³ и социологи²⁴⁴.

М.И. Глинская определяет нелегальную занятость как «официально неоформленные трудовые отношения между работником и работодателем в рамках осуществления легальной деятельности, при которой работники лишены трудовых гарантий, социальной защиты, достойного уровня пенсионного обеспечения»²⁴⁵.

²⁴³ См., например: Яковлев А.В. Занятость в нелегальной экономике : диссертация кандидата экономических наук. Саратов, 1998. 156 с.

²⁴⁴ См., например: 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.

²⁴⁵ Глинская, М. И. Организационно-экономический механизм регулирования неформальной занятости на российском рынке труда : автореферат дис.кандидата экономических наук. Москва, 2020. 25 с.

Работа по борьбе с нелегальной занятостью ведется на международном уровне. В 2015 году Международная организация труда издала Рекомендации № 204 «О переходе от неформальной к формальной экономике»²⁴⁶, в которых в числе возможных причин неформальной занятости названы проблемы управления и структурные вопросы.

В докладе Международной организации труда о положении домашних работников в мире отмечается, что отношения между домашними работниками и их работодателями исторически сложились скорее как патерналистские, а не как официальные, опирающиеся на четко сформулированный трудовой договор, по которому работодатель и работник имеют определенные права и обязанности.

Далее в докладе Международной организации труда приводится исследование, подтверждающее, что несмотря на то, что в настоящее время немногие работодатели называют себя хозяевами, представление о том, что они «заботятся» о своих домашних работниках и покровительствуют им, по-прежнему существует²⁴⁷.

Если говорить о причинах существования нелегальной занятости на рынке труда домашних работников, то Ю.А. Кучина к ним относит незнание законодательства, лень и нежелание обременять себя дополнительными обязанностями²⁴⁸.

В качестве причины Л.Б. Карачурина называет то, что «домашний труд часто не увязывается с работой в общественном сознании»²⁴⁹.

Также к причинам следует отнести то, что работодатель-физическое лицо может опасаться того, что официально оформленные трудовые правоотношения

²⁴⁶ Рекомендация МОТ № 204 «О переходе от неформальной к формальной экономике» [рус., англ.] (Вместе с <Актами Организации Объединенных Наций, касающимися обеспечения перехода>) (Принята в г. Женеве 12.06.2015 на 104-й сессии Генеральной конференции МОТ). Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_379225.pdf (дата обращения: 06.11.2023).

²⁴⁷ См.: Положение домашних работников в мире: глобальная и региональная статистика и степень правовой защиты МБТ МОТ Женева 2013. С. 44.

²⁴⁸ См.: Кучина Ю.А. Особенности правового регулирования труда работников, работающих у работодателей-физических лиц. Дисс. канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2005. С. 28-29.

²⁴⁹ Карачурина Л.Б. Домашние работники в России и Казахстане: оценка положения домашних работников на рынках труда России и Казахстана/ Л.Б. Карачурина, Д.В. Полетаев, Ю.Ф. Флоринская и др. Алматы: Ex Libris, 2014. С. 9.

значительно увеличат его расходы, а также усложнят процесс расторжения с домашним работником трудовых правоотношений. Также это обосновывается нежеланием работодателей домашних работников выполнять некоторые трудовые обязанности: оплачивать отпуск, листки нетрудоспособности.

Зачастую и сам работник не заинтересован в официальном оформлении. Для него это означает потерю части дохода. Кроме того, значительную часть работников данной сферы составляют пенсионеры, у которых нет необходимости получать трудовой стаж для оформления в дальнейшем пенсионного обеспечения. Также причиной нежелания оформлять трудовые отношения может являться то, что, например, официальное трудоустройство пенсионера в г. Москве лишает его права на региональную социальную доплату к пенсии²⁵⁰.

Остановимся на закреплённой в трудовом законодательстве обязанности работодателя-физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, в уведомительном порядке зарегистрировать заключённый трудовой договор в органах местного самоуправления.

Многие работодатели-физические лица, нанимающие работников в целях личного обслуживания, отказываются выполнять данную обязанность, так как не знают, в какой именно орган нужно обратиться, какие документы потребуются, сколько времени это может занять, какие правовые последствия наступят для них после регистрации и т.д.

Описание процедуры регистрации трудового договора в настоящее время производится на муниципальном уровне путем издания органом местного самоуправления нормативного правового акта. Так, диссертантом было обнаружено Постановление администрации муниципального образования «Лиманский район» от 21.08.2019 № 490 «О порядке регистрации трудового договора, заключаемого работником с работодателем-физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, на территории муниципального

²⁵⁰ Постановление Правительства Москвы от 17 ноября 2009 г. № 1268-ПП «О региональной социальной доплате к пенсии» (с изменениями и дополнениями от 20 сентября 2023 г. № 1774-ПП)// Вестник Мэра и Правительства Москвы. 2009. № 67, том 1 (дата выхода номера в свет 01.12.09).

образования «Рабочий поселок Лиман»²⁵¹. Однако не все муниципальные образования издают подобные нормативные правовые акты, следовательно, процедура регистрации трудового договора в таких муниципалитетах остается не урегулированной.

Кроме вышеуказанного способа регистрации через орган местного самоуправления в последнее время наблюдается попытка унифицировать процедуру регистрации. На официальном сайте госуслуг размещена информация о том, что заявка на регистрацию трудового договора может быть подана различными способами: лично, через законного представителя, через МФЦ. Различен и способ получения результата: лично, через законного представителя, почтой, по e-mail, через МФЦ. Результатом оказания услуги будет выдача заявителю трудового договора с отметкой о регистрации трудового договора или отказ в предоставлении муниципальной услуги в виде письма о невозможности исполнения запроса с указанием причин²⁵².

Несмотря на небольшое количество судебных споров с участием домашних работников, права работников данной категории часто нарушаются.

Достаточно редко у домашних работников, которые работают на условиях проживания у работодателя, есть установленные часы работы, которые соблюдаются. Так, работающая на условиях проживания няня, не может не подойти к новорожденному ребёнку ночью, если он проснётся.

Работодатели, не подписавшие трудовой договор с домашним работником, увольняют работников без предварительного уведомления. Для домашнего работника, который работал на условиях проживания у работодателя, это означает одномоментно остаться без места жительства.

Работодатель не всегда обеспечивает своего работника достойными условиями проживания (например, выделяется комната на чердаке над гаражом) и

²⁵¹ Постановление администрации муниципального образования «Лиманский район» от 21.08.2019 № 490 «О порядке регистрации трудового договора, заключаемого работником с работодателем - физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, на территории муниципального образования «Рабочий поселок Лиман»// URL: <http://www.consultant.ru> – Режим доступа: КонсультантПлюс : [справ.-правовая система].

²⁵² Официальный сайт портала государственных услуг РФ. Режим доступа: <https://www.gosuslugi.ru/272927/1/info> (дата обращения: 05.11.2023).

питания (например, няне не предоставляют перерывы в течение рабочего дня для приготовления и приема пищи).

Оплата отпусков, сверхурочной работы, простоя по вине работодателя является скорее исключением, чем повсеместной практикой.

Изначально работникам устанавливается чрезмерно длинный рабочий день (например, по 12 часов в день 6 дней в неделю, т.е. 72-часовая рабочая неделя), домашние работники привлекаются к работе в праздничные и выходные дни без дополнительной оплаты.

Неоформленные надлежащим образом трудовые правоотношения несут риски не только для работников, но и для работодателей. Работники, не имея заключенного трудового договора, увольняются без предварительного уведомления работодателя. Например, получившая заработную плату няня сообщает своим работодателям, что больше у них не работает, что приводит к ситуации, при которой работающим родителям не с кем оставить ребенка.

Имея доступ к материальным ценностям и пользуясь доверием со стороны работодателя, домашние работники совершают хищения имущества работодателя. В силу специфики работы домашние работники не редко причиняет ущерб имуществу работодателя. К сожалению, из-за халатности нянь иногда причиняется вред здоровью детей.

Таким образом, не оформляя трудовые правоотношения надлежащим образом, риски несут как работник, так и работодатель.

Вопрос с имеющимися нарушениями прав работника и работодателя в сфере домашней работы осложняется проблематичностью проведения проверок со стороны контрольных и надзорных органов.

Обратимся к опыту страны, в которой проводится активная политика по борьбе с нелегальной занятостью и создаются особые условия для домашней работы. В трудовом праве Германии домашняя работа отнесена к «мини-работе» («Minijob»). «Minijob» - это термин, введенный Комиссией HARTZ, для низкооплачиваемых форм занятости. Мини-работой в Германии считается та, в

которой заработная плата не превышает 520 евро в месяц. С одной стороны, у мини-работников много налоговых льгот, с другой, - на них не распространяется страхование на случай временной нетрудоспособности, при установлении инвалидности и при безработице. Если длительное время работать на мини-работе, при достижении пенсионного возраста размер пенсии будет минимальным. За 10 лет работы на мини-работе за 450 евро можно будет претендовать на пенсию менее 45 евро в месяц.

Также мини-работой является краткосрочная работа (*kurzfristigen Minijob*). Она зависит не от размера ежемесячной заработной платы, а от продолжительности трудовых правоотношений. При мини-работе срок трудового договора не должен превышать 3 месяцев или 70 дней в течение календарного года²⁵³.

Все мини-работы должны быть зарегистрированы в штаб-квартире по мини-работе. В трудовых правоотношениях между работником и работодателем при мини-работе часть функций работодателя исполняет вышеупомянутая штаб-квартира.

Опыт Германии по использованию штаб-квартиры по мини-работе представляет особый интерес и, на наш взгляд, может быть перенят в России, так как передача части обязанностей работодателя штаб-квартире по мини-работе нацелено на упрощение процесса, что будет мотивирующим фактором для домашнего работника и его работодателя при принятии решения об оформлении трудовых отношений.

За пропуск срока по регистрации мини-работы в штаб-квартире работодатель может быть оштрафован на сумму до 5 000 евро.

Штаб-квартирой по мини-работе отдельно выделяется занятость в частных домах (домашняя работа). Такие правоотношения признаются в Германии трудовыми.

²⁵³ Официальный сайт штаб-квартиры по мини-работе. Режим доступа: https://www.minijob-zentrale.de/DE/home/home_node.html (дата: 05.11.2023).

Работодателем мини-работника может быть член семьи, которой оказывается помощь по ведению домашнего хозяйства. Вместе с тем, при мини-работе не может быть работодателем клининговое агентство²⁵⁴, управляющая компания и т.д.

Если работник имеет несколько работ, он также считается занятым на мини-работе при условии, что его заработок в месяц в совокупности от всех мини-работ не превышает 520 евро. Кроме того, возможно стать мини-работником, имея основное место работы. Со второй и каждой последующей мини-работы необходимо платить отчисления в фонд социального страхования.

Также в Германии есть лица (die Pflegerpersonen), которые осуществляют уход за пожилыми людьми, инвалидами и иными нетрудоспособными лицами в домашних условиях. Как правило, такие лица не являются мини-работниками и не должны регистрироваться в штаб-квартире по мини-работе. Критерием для определения наличия или отсутствия правоотношений по мини-работе в данном случае будет то, выделяются ли денежные средства непосредственно на оплату работы сиделки. При этом, пособие, выделяемое на лицо, нуждающееся в уходе, не является заработной платой сиделки. Таким образом, если целью ухода является оказание помощи (например, член семьи осуществляет уход за пожилым родственником, нуждающимся в уходе), а не заработок, то правоотношения по мини-работе не возникают.

На мини-работу распространяется немецкое трудовое законодательство. Даже при отсутствии заключенного в письменной форме трудового договора у мини-работника есть все права и гарантии, предусмотренные трудовым законодательством.

В немецком трудовом праве есть принцип равного обращения (der Gleichbehandlung), в соответствии с которым к домашним работникам применяются, по общему правилу, те же правила, что и к работнику, работающему в организации. Согласно § 4 Закона о неполном рабочем дне и временной работе (Teilzeit- und Befristungsgesetz -TzBfG) работник, работающий неполное рабочее

²⁵⁴ Компания, предоставляющая услуги по уборке.

время, не должен подвергаться дискриминации по сравнению с работником, работающим полный рабочий день²⁵⁵. Это распространяется на все действия работодателя и заключаемые между работниками и работодателями соглашения. Например, работнику, работающему неполный рабочий день, должна быть произведена оплата труда в размере, соответствующем оплате труда работника, работающего полный рабочий день, в пропорции, соответствующей количеству отработанных часов.

С 01.10.2022 минимальный размер оплаты труда по закону о минимальной заработной плате (Mindestlohngesetz - MiLoG) составляет 12 евро в час²⁵⁶. Он не должен быть ниже, даже если работник работает у работодателя-физического лица на дому. Этот минимальный размер оплаты труда применяется ко всем работникам, независимо от продолжительности рабочего времени или формы занятости, а значит, и к мини-работникам.

Мини-работники имеют право на оплату больничных листов сроком до шести недель. В соответствии с § 3 Закона о продолжении оплаты труда (Entgeltfortzahlungsgesetz – EntgFG) данное право возникает у работника через 4 недели после начала работы²⁵⁷.

Также в соответствии с законом о защите матерей (Mutterschutzgesetz - MuSchG) немецкий работодатель обязан оплатить работнице отпуск по беременности и родам, а также по уходу за ребенком²⁵⁸. Принимая во внимание тот факт, что оплата таких длительных отпусков для работодателей-физических лиц является обременительной, законодательством предусмотрено, что работодателям компенсируется 80 % оплаченных сумм при болезни работника, 100 % оплаченных сумм при отпуске по беременности и родам, а также по уходу за ребенком.

²⁵⁵ Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeitund Befristungsgesetz - TzBfG). URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/tzbfG/TzBfG.pdf> (дата обращения: 05.11.2023).

²⁵⁶ Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz - MiLoG). URL: https://www.gesetze-im-internet.de/milog/_1.html (дата обращения: 05.11.2023).

²⁵⁷ Gesetz über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall (Entgeltfortzahlungsgesetz). URL: https://www.gesetze-im-internet.de/entgfg/_3.html (дата обращения: 05.11.2023).

²⁵⁸ Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz - MuSchG). URL: https://www.gesetze-im-internet.de/muschg_2018/MuSchG.pdf (дата обращения: 05.11.2023).

По § 12 Федерального закона об отпусках мини-работники, как и другие, имеют право на оплачиваемый отпуск по общему правилу в размере 24 дней в год (Bundesurlaubsgesetz - BUrlG)²⁵⁹. При этом, имеет значение только то, сколько рабочих дней работник работает в неделю, а не то, сколько часов длится его рабочий день. При шестидневной рабочей неделе отпуск составляет 24 дня, при пятидневной – 20 дней.

Право на полный оплачиваемый отпуск возникает спустя 6 месяцев работы у работодателя. Если работник отработал менее 6 месяцев, у него есть право на более короткий по длительности отпуск.

Если рабочий день попадает на праздничный день, он должен также оплачиваться работодателем, как если бы работник работал.

Закон о защите от увольнения (Kündigungsschutzgesetz - KSchG)²⁶⁰ распространяется на работников, работающих у работодателя более 6 месяцев при условии, что у данного работодателя в штате не менее 10 работников. Таким образом, закон о защите от увольнения не распространяется на мини-работников, а значит у них нет гарантий своевременного уведомления о предстоящем расторжении трудового договора. Как правило, трудовой договор может быть расторгнут обеими сторонами при предварительном уведомлении о расторжении за четыре недели до 15 числа календарного месяца или до конца месяца.

Мини-работника можно привлечь к сверхурочной работе, к работе в выходной или праздничный день, в ночное время при наличии согласия работника (исключение составляют чрезвычайные ситуации, при которых получение согласия не требуется) и, уведомив его об этом не менее, чем за 4 дня.

Несмотря на то, что на мини-работников распространяются нормы немецкого трудового права, нередки случаи, когда права таких работников нарушаются. Эти

²⁵⁹ Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz). URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/burlg/> (дата обращения: 05.11.2023).

²⁶⁰ Kündigungsschutzgesetz (KSchG). URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/kschg/BJnR004990951.html> (дата обращения: 05.11.2023).

проблемы побудили законодателей обязать работодателей (кроме работодателей-домашних хозяйств) вести учет рабочего времени работников на мини-работе²⁶¹.

По приведенной статистике, тремя основными нарушениями трудовых прав мини-работников является неоплата отпуска, неоплата больничных листов, а также неоплата праздничных дней²⁶².

Мини-работа выгодна в первую очередь работодателю. Работники часто принимают невыгодные для них условия работодателей, хотя знают, что их трудовые права нарушаются. По мнению руководителя правового отдела Федерального объединения немецких профсоюзов Хельги Нильбок, это происходит из-за боязни работников потерять свое рабочее место²⁶³.

В случае нарушения работодателем трудовых прав работника, такой работник, если он является членом профсоюзной организации, может обратиться в профсоюз за бесплатной юридической консультацией, а также за помощью бесплатного судебного представителя.

Еще одной причиной частого нарушения трудовых прав мини-работников выделяют юридическую неграмотность работодателей и работников, незнание законодательно установленных прав и обязанностей. Неполная занятость ассоциируется у населения с меньшим количеством прав.

Также прослеживаются особенности в праве социального обеспечения мини-работников.

По общему правилу, у мини-работника нет специальной медицинской страховки, как у обычного работника. Однако, работодатель может производить отчисления в размере 5 % от заработной платы в случае, если у работника есть медицинская страховка по основному месту работы, или если работник имеет семейную медицинскую страховку.

²⁶¹ Gerhard Bosch, Claudia Weinkopf. Minijobs und Mindestlohn. 2017. [Электронный ресурс]: URL: [\(PDF\) Minijobs und Mindestlohn \(researchgate.net\)](#) (дата обращения: 04.11.2023).

²⁶² Там же.

²⁶³ Dilek Kolat. Schriftenreihe im Rahmen des Projekts Joboption Berlin Gefördert von der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen Ausgabe Nr. 2/2014, Berlin. Arbeitsrecht gilt für alle – auch für Minijobbeschäftigte. [Электронный ресурс]: URL: <http://docplayer.org/21816108-Arbeitsrecht-gilt-fuer-alle-auch-fuer-minijobbeschaeftigte.html> (дата обращения: 04.11.2023).

На мини-работников распространяется немецкое пенсионное законодательство. Работодатель делает единовременное отчисление на пенсионное страхование работника в размере 5 % от заработной платы. Разницу между всей суммой отчисления в пенсионный фонд и тем, что заплатил работодатель, оплачивает мини-работник (13,6 %). Вместе с тем, работник может отказаться от пенсионных отчислений. Желая освободиться от прав и обязательств по пенсионному законодательству, работник должен указать в домашнем чеке, что не нуждается в пенсионном страховании.

Особенностью немецкого права является то, что получающее пенсию по старости или в связи с полной утратой трудоспособности лицо, может быть занято на мини-работе. В таком случае размер пенсии не уменьшается.

Все мини-работники, включая домашних работников, застрахованы от несчастных случаев. Даже в случае неуплаты работодателем взносов, мини-работник все равно считается застрахованным от несчастных случаев. Если работодатель не зарегистрировал мини-работу и не производил отчислений, он должен будет компенсировать союзу предпринимателей его расходы на оплату страховых выплат в связи с несчастным случаем.

При возникновении страхового случая, информация о нем передается в штаб-квартиру по мини-работе, которая регистрирует его и сообщает специализированной страховой организации по страхованию от несчастного случая для домохозяйств.

Страхование от несчастных случаев на производстве распространяется на работника во время исполнения им своих трудовых обязанностей в работе по дому, а также в период следования на работу и с работы. Данное страхование не распространяется на работника, если он занимается в рабочее время своими личными делами. При наступлении страхового случая страховая выплата покрывает лечение у врача, в больницах, включая необходимые транспортные расходы, расходы на лекарственные средства и т.д. Специализированные страховые организации выплачивают работникам суммы страховых выплат при

утрате трудоспособности (полной или временной), при получении инвалидности в связи с исполнением работником трудовой функции, при гибели работника компенсация выплачивается родственникам работника (например, пенсия сиротам).

Так как мини-работники не застрахованы на случай временной нетрудоспособности в связи с уходом за больным ребенком, у них нет права на оплату таких листов нетрудоспособности. Однако, если мини-работнику необходимо ухаживать за своим ребенком в возрасте до двенадцати лет из-за болезни, работодатель должен освободить его от работы, продолжая выплачивать заработную плату в течение непродолжительного периода времени. Это следует из § 616 Германского гражданского уложения²⁶⁴. В постановлении Федерального суда по трудовым спорам по делу 5 AZR 392/78 такой непродолжительный период времени был определен как пять рабочих дней в году²⁶⁵.

На мини-работниц распространяется Закон о защите матерей (Mutterschutzgesetz - MuSchG). Женщины имеют право на пособие по беременности и родам, по уходу за ребенком, беременные женщины пользуются особой защитой от увольнения, будущие матери не должны выполнять тяжелую физическую работу.

Если женщине запрещено работать во время беременности, работодатель оплачивает ей отпуск по беременности и родам, который равен заработной плате беременной женщины. При этом данная выплата компенсируется работодателю штаб-квартирой по мини-работе.

Согласно постановлению Федерального суда по трудовым спорам (10 AZR 552/91)²⁶⁶, размер рождественских и иных премий не может быть уменьшен из-за нахождения работника в отпуске по беременности и родам. Эти премии были присуждены работнице, хотя она проработала всего четыре дня в году из-за болезни, отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком.

²⁶⁴ Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). URL: https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/_616.html (дата обращения: 05.11.2023).

²⁶⁵ Urteil des Bundesarbeitsgerichts (5 AZR 392/78).

²⁶⁶ Urteil des Bundesarbeitsgerichts (10 AZR 552/91).

Мини-работа является выгодной и для работодателей. Во-первых, благодаря простой системе регистрации в штаб-квартире мини-работы посредством внесения своих данных на официальном сайте штаб-квартиры. Во-вторых, за мини-работу работодатель переводит штаб-квартире один раз в полгода одно общее отчисление в размере 14,99 % от заработной платы. В-третьих, по заявлению работодателя его налог может быть снижен на 20 % от всех расходов на мини-работу, но на сумму не более 510 евро в год. В-четвертых, штаб-квартира по мини-работе берет на себя функции работодателя по регистрации несчастных случаев и их оплате. Отчисление на страхование от несчастных случаев уже входит в 14,99 %, оплачиваемых работодателем. Также работодатель оплачивает 6 недель болезни работника и получает компенсацию от штаб-квартиры в размере 80 % от выплаченного.

Для сравнения, при полном рабочем дне работника общее отчисление работодателя составляет 31,2 % от заработной платы работника.

В общее отчисление работодателя в размере 14,99 % от заработной платы входят: 5 % на медицинскую страховку (при условии, что у работника есть медицинская страховка по закону), 5 % - на пенсионное обеспечение, 1,6 % - страхование от несчастных случаев, 1 % - компенсация расходов работодателя при оплате больничного листа работника, 0,39 % - компенсация расходов работодателя при оплате отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, 2 % - единый фиксированный налог или налог на заработную плату.

Так как в Германии на мини-работе работает большое количество иностранных граждан, возникает вопрос о том, право социального обеспечения какого государства на них распространяется. По общему правилу на таких мини-работников распространяется право социального обеспечения Германии, и они должны регистрироваться в штаб-квартире по мини-работе. Если государство, гражданином которого является работник, даст ему официальный ответ, что на него не распространяется право социального обеспечения данной страны, на работника будет распространяться право социального обеспечения Германии.

Например, польский гражданин проживает недалеко от немецкой границы, имеет основное место работы в Польше и подработку (мини-работу) в Германии. На такого мини-работника будет распространяться право социального обеспечения Польши. Таким образом, решение о юрисдикции применяемого права принимает польский фонд страхования.

В связи с тем, что у работодателей-физических лиц нет кассовых аппаратов, как у организации, в Германии предусмотрена возможность формирования «домашнего чека», то есть чека в домашних условиях.

Борьба с нелегальной экономикой, в том числе нелегальной занятостью, является основой национальной безопасности любого государства.

С 01.01.2024 в силу вступил Федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ "О занятости населения в РФ", который ввел определение «нелегальной занятости», а также установил организационные основы противодействия нелегальной занятости²⁶⁷.

В силу ч. 1 ст. 66 Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ "О занятости населения в РФ" под нелегальной занятостью понимается осуществление трудовой деятельности в нарушение установленного трудовым законодательством порядка оформления трудовых отношений.

Согласно Указу Президента от 02.07.2021 № 400 «О Стратегии национальной безопасности РФ» достижение целей обеспечения экономической безопасности РФ осуществляется путем решения следующих задач: устранение диспропорций на рынке труда, дефицита инженерных и рабочих кадров, сокращение неформальной занятости, легализация трудовых отношений, повышение уровня профессиональной подготовки специалистов, установление принципа приоритетности трудоустройства российских граждан; снижение доли теневого и

²⁶⁷ Федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ "О занятости населения в РФ"//СЗ РФ. 2023. № 51. Ст. 9138.; Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в РФ» (ред. от 25.12.2023) утрачивает силу с 1 января 2025 года в связи с принятием Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ.

криминального секторов экономики, а также уровня коррупции в предпринимательской среде²⁶⁸.

В рамках работы по снижению уровня нелегальной занятости и легализации трудовых отношений Министерством труда РФ были разработаны методические рекомендации для органов исполнительной власти субъектов РФ²⁶⁹. В указанных рекомендациях субъектам РФ предлагается сформировать межведомственные комиссии по противодействию нелегальной занятости и легализации трудовых отношений, а муниципалитетам – рабочие группы. В задачи сформированных комиссий и рабочих групп будет входить профилактика, выявление и пресечение фактов осуществления трудовой деятельности с нарушением установленного законом порядка, проведение информационно-разъяснительной работы с работодателями и гражданами.

Несмотря на рекомендательный характер изданного акта, следует отметить его позитивное значение для программы по снижению уровня нелегальной занятости. Во-первых, в субъектах РФ уже начали создаваться и работать межведомственные комиссии по противодействию нелегальной занятости и легализации трудовых отношений²⁷⁰, во-вторых, в данном акте был обозначен возможный основной функционал комиссий и рабочих групп, определены признаки нелегальной занятости и факторы, свидетельствующие о наличии трудовых отношений с работником.

Разработанные Министерством труда РФ методические рекомендации нацелены в первую очередь на выявление нелегальной занятости в хозяйствующих субъектах (например, комиссиям предлагается осуществлять выезды в торговые точки), поэтому предложенная стратегия работы не применима к выявлению нелегальной занятости на рынке домашнего труда.

²⁶⁸ абз. 28, абз. 30 п. 67 Указа Президента РФ от 02.07.2021 № 400 «О Стратегии национальной безопасности РФ»// СЗ РФ. 2021. № 27 (часть II). Ст. 5351.

²⁶⁹ Письмо Роструда от 17.01.2022 № 46-ПП «О направлении «Методических рекомендаций по организации органами исполнительной власти субъектов РФ работы по снижению уровня нелегальной занятости и легализации трудовых отношений в субъектах РФ»». URL: <http://www.consultant.ru> – Режим доступа: Консультант - Плюс : [справ.-правовая система].

²⁷⁰ Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты населения Рязанской области. Режим доступа: <https://mintrudsoc.ryazan.gov.ru/news/1435573/?ysclid=lom4pkd7qe499408989> (дата обращения: 06.11.2023).

В рекомендациях Международной организации труда № 204 «О переходе от неформальной к формальной экономике» также обращается внимание на важность социального диалога для ускорения процесса перехода к формальной экономике²⁷¹.

Кроме того, меры по борьбе с нелегальной занятостью предлагались учеными. М.И. Глинская разделила предложенные ей меры на правовые, экономические, социальные, информационные и организационные²⁷².

В рамках правовых мер указана необходимость предоставить инспекторам ГИТ больше прав при проведении проверок работодателей, усилить ответственность работодателей за не оформление трудовых договоров, за ненадлежащее использование детского и подросткового труда. В рамках экономических мер предложено совершенствовать механизм государственно-частного партнерства, снижать налоговую и страховую нагрузку на малый и средний бизнес, вводить налоговые льготы в тех отраслях, которые наиболее сильно подвержены неформальной занятости, вводить прогрессивную шкалу налогообложения на доходы физических лиц. К социальным мерам относятся программы помощи лицам, не обладающим высокими конкурентными преимуществами на рынке труда, совершенствование системы социального и медицинского страхования. В части информационных мер предложено совершенствовать процесс обмена информацией между профильными государственными органами, создавать специальные интернет-ресурсы, форумы, организовывать круглые столы и конференции, информировать население о государственных программах и мерах, направленных на снижение неформальной занятости. К организационным мерам М.И. Глинская относит создание единой информационной системы, баз данных различных ведомств, имеющих отношение к регулированию рынка труда, организацию регулярного мониторинга «социально

²⁷¹ Рекомендация МОТ № 204 «О переходе от неформальной к формальной экономике» [рус., англ.] (Вместе с <Актами Организации Объединенных Наций, касающимися обеспечения перехода>) (Принята в г. Женеве 12.06.2015 на 104-й сессии Генеральной конференции МОТ). Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_379225.pdf (дата обращения: 06.11.2023).

²⁷² См.: Глинская, М. И. Организационно-экономический механизм регулирования неформальной занятости на российском рынке труда : автореферат дис. ... кандидата экономических наук. Москва, 2020. – 14-15 с.

уязвимых» отраслей экономики и рабочих мест, реализацию мероприятий по расширению доступа предпринимателей к нормативной документации, укрепление кадрового потенциала, финансовых и организационных возможностей инспекций труда, упрощение процедуры найма персонала, разработку регламента внеплановых проверок предприятий²⁷³.

Представляется правильным подход, при котором принимаемые меры по борьбе с неформальной занятостью направлены не только на то, чтобы найти и привлечь к ответственности лиц, которые используют нелегальный труд, а нацелены в том числе на информационную поддержку, на создание благоприятных условий для работы, на мониторинг масштаба нелегальной занятости.

В первую очередь, для эффективной борьбы с нелегальной занятостью государство должно взять соответствующий курс в своей политике, принять программу по борьбе с нелегальным трудом, издать специальный закон.

К примеру, 23.07.2004 в Германии был принят закон о борьбе с нелегальной работой и нелегальной трудовой занятостью (нем. Gesetz zur der Schwarzarbeit und illegalen, сокр. SchwarzArbG)²⁷⁴. Целью принятия данного закона было повышение результативности противодействия незаконной трудовой деятельности.

В нем указаны лица, которые несут ответственность за содействие неформальной занятости: работодатели за оформление заказа на нелегальную рабочую силу, а также работники, привлекающие в объявлениях в интернете внимание работодателей.

Для надзора за соблюдением немецкого законодательства и выявления нелегальной занятости был создан специализированный государственный орган внутри таможенной службы - подразделение по финансовому контролю нелегальной трудовой деятельности (нем. Finanzkontrolle Schwarzarbeit, сокр.

²⁷³ См.: Глинская, М. И. Организационно-экономический механизм регулирования неформальной занятости на российском рынке труда : автореферат дис. ... кандидата экономических наук. Москва, 2020. С.15.

²⁷⁴ Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung (Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz - SchwarzArbG). URL: https://www.gesetze-im-internet.de/schwarzarbg_2004/SchwarzArbG.pdf (дата обращения: 05.11.2023).

FKS)²⁷⁵. Полномочия, права и обязанности данного государственного органа схожи с прокуратурой. Специализированный государственный орган был создан внутри таможенной службы, так как основной массив нелегальных рабочих составляют мигранты.

В 2017 в целях усиления борьбы с неформальной занятостью немецкий законодатель внес изменения в Закон о борьбе с нелегальной работой и нелегальной трудовой занятостью (нем. Gesetz zur der der Schwarzarbeit und illegalen) от 6 марта 2017 г.²⁷⁶

Целью внесения изменений в закон было увеличение численности штата работников специализированного государственного органа по борьбе с нелегальной занятостью, а также создание Центральной автоматизированной информационной системы, содержащей данные о попавших в поле зрения физических и юридических лицах.

Штрафные санкции за привлечение иностранца к нелегальной работе в Германии варьируются от 5000 до миллиона евро. За использование или предоставление нелегальной рабочей силы работодатель может быть подвергнут даже лишению свободы до 10 лет. Нелегально трудящийся работник может быть привлечен к ответственности в виде штрафа на сумму от 5000 до 50000 евро и даже приговорен к лишению свободы на срок от полугода до 10 лет²⁷⁷.

Такие серьезные штрафы и значительная мера ответственности в виде лишения свободы стали ответной реакцией на возросшее количество случаев привлечения иностранцев к нелегальной работе.

Принятые Германией меры оказались эффективными: в 2018 году государству был возмещен ущерб в размере 835 млн. евро, было проведено 53000

²⁷⁵ См.: Антропов Р.В., Антропова Н.А. Нелегальная занятость на рынке труда в Германии: способы противодействия // Миграционное право. 2020. № 3. С. 24 - 27.

²⁷⁶ Gesetz zur Stärkung der Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung. URL: https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Gesetzestexte/Gesetze_Gesetzesvorhaben/Abteilungen/Abteilung_III/18_Legislaturperiode/2017-03-09-Gesetzes-zur-Staerkung-der-Bekaempfung-der-Schwarzarbeit-und-illegalen-Beschaefigung/3-Verkuendetes-Gesetz.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (дата обращения: 05.11.2023).

²⁷⁷ Там же.

проверок, вынесено 1700 обвинительных приговоров с назначением наказания в виде лишения свободы.

В немецкой доктрине предлагаются следующие способы борьбы с нелегальной трудовой деятельностью: просвещении населения посредством широкомасштабных кампаний в прессе, на телевидении, в Интернете; придание легальной работе большей привлекательности для населения (сокращение бюрократии), улучшение информированности населения о трудовых правах и обязанностях путем размещения соответствующей информации на специализированных сайтах; улучшение финансовых условий сторон трудовых правоотношений (сокращение налоговых ставок при незначительных доходах, увеличение налогового вычета при совершении затрат в сферах, близких к домашнему хозяйству, установление паушальной²⁷⁸ суммы налогов и взносов на социальное страхование при незначительной занятости); финансовая поддержка некоторых отраслей экономики со стороны государства; ужесточения контроля и надзора; отслеживание объявлений о вакансиях в прессе и Интернете; слаженность работы всех компетентных органов; активная роль законодателя; объединение сил должно проходить на европейском и международном уровнях²⁷⁹.

На наш взгляд, чтобы трудовые правоотношения были более привлекательными для работодателя и работника, они должны быть экономически выгодными, что может быть достигнуто путем «удешевления» трат на такие трудовые правоотношения.

К тратам работодателя на своих работников кроме заработной платы можно также отнести компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты (если предусмотрены локальными нормативными актами), налоги, страховые взносы, пособия по болезни за первые 3 дня, оплата 4 дополнительных выходных дней работнику-родителю (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами, пособие на погребение члену семьи умершего работника, траты на

²⁷⁸ Паушальный платеж - фиксированный разовый платеж.

²⁷⁹ См.: Антропов Р.В., Антропова Н.А. Нелегальная занятость на рынке труда в Германии: способы противодействия // Миграционное право. 2020. № 3. С. 24 - 27.

профилактические мероприятия по травматизму. Последние 3 выплаты компенсируются работодателям Социальным Фондом России (СФР) в специальном порядке.

По общему правилу, выходное пособие работодатель-физическое лицо не платит, так как в силу ст. 178 Трудового кодекса РФ оно полагается работнику при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ), либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ). Ни первое, ни второе основание увольнения невозможно в случае с работодателем-физическим лицом. Однако здесь важно отметить, что в силу абз. 2 ст. 307 Трудового кодекса РФ стороны могут указать в трудовом договоре случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат.

Работодатель не начисляет и не выплачивает пособие по беременности и родам, пособие по временной нетрудоспособности в связи с болезнью/бытовой травмой начиная с 4 дня, единовременное пособие при рождении ребенка, единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медучреждениях в ранние сроки беременности, ежемесячное пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет, оплату отпуска работнику, пострадавшему на производстве (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного законодательством РФ), на весь период лечения и проезда к месту лечения и обратно, пособие по временной нетрудоспособности в связи с производственной травмой (в связи с несчастным случаем на производстве или профзаболеванием) начиная с 1-го дня, так как данные социальные выплаты производятся работнику от СФР напрямую. Задача работодателя в данном случае – передать в установленные законом сроки все необходимые документы.

В настоящее время работодатель-физическое лицо несет то же финансовое бремя, что и работодатель-юридическое лицо: он обязан уплачивать страховые взносы и другие обязательные платежи в порядке и размерах, определяемых

законодательством, а также представлять в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования РФ сведения, необходимые для регистрации в системе индивидуального (персонифицированного) учета лиц, поступающих на работу впервые, на которых не был открыт индивидуальный лицевой счет (абз. 3 и абз. 4 ч. 3 ст. 303 Трудового кодекса РФ).

В соответствии с подп. 1 п. 1 ст. 419 Налогового кодекса РФ плательщиками страховых взносов признаются следующие лица, являющиеся страхователями в соответствии с федеральными законами о конкретных видах обязательного социального страхования: лица, производящие выплаты и иные вознаграждения физическим лицам: организации, индивидуальные предприниматели, физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями²⁸⁰.

Работодатели-физические лица, считающиеся плательщиками страховых взносов, исчисляют в виде единой суммы следующие обязательные страховые взносы: на обязательное пенсионное страхование²⁸¹, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством²⁸², на обязательное медицинское страхование²⁸³.

Начиная с 2023 года размер тарифов страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное медицинское страхование установлен п. 3 ст. 425 Налогового кодекса РФ в следующих единых размерах (единый тариф страховых взносов):

1) в пределах установленной единой предельной величины базы²⁸⁴ для исчисления страховых взносов - 30 процентов;

²⁸⁰ Налоговый кодекс РФ (часть вторая) от 05.08.2000 № 117-ФЗ// (с изменениями и дополнениями от 4 августа 2023 г. № 427-ФЗ)//СЗ РФ. 2000. №32. Ст. 3340.

²⁸¹ Федеральный закон от 15.12.2001 № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в РФ» (с изменениями и дополнениями от 24 июня 2023 г. № 267-ФЗ)// СЗ РФ. 2001. № 51. ст. 4832.

²⁸² Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (с изменениями и дополнениями от 3 апреля 2023 г. № 98-ФЗ)// СЗ РФ. 2007. № 1 (часть I). ст. 18.

²⁸³ Федеральный закон от 29.11.2010 № 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в РФ» (с изменениями и дополнениями от 19 декабря 2022 г. № 519-ФЗ)// СЗ РФ. 2010. № 49. ст. 6422.

²⁸⁴ С 1 января 2023 года единая предельная величина базы для исчисления страховых взносов устанавливается с учетом определенного на соответствующий год размера средней заработной платы в РФ, увеличенного в двенадцать раз, и примененного к нему коэффициента 2,3 (абз. 4 п. 5.1 ст. 421 Налогового кодекса РФ) // В 2023 году единая

2) свыше установленной единой предельной величины базы для исчисления страховых взносов - 15,1 процента.

При этом, работодатель-физическое лицо, нанимающий домашнего работника, должен правильно рассчитать суммы, учитываемые в базе для исчисления страховых взносов, так как не все суммы, выплачиваемые работнику, в неё входят (ст. 421, 422 Налогового кодекса РФ), а также произвести оплату в соответствии с установленным порядком в бюджетную систему РФ на счет Федерального казначейства.

Кроме того, что расходы работодателя возрастают на ещё 30 % от суммы выплачиваемой заработной платы, процедура оплаты страховых взносов не является для многих простой и быстрой.

На наш взгляд, для того, чтобы работодатели-физические лица охотнее оформляли свои трудовые отношения с домашними работниками в установленном законом порядке, следует, во-первых, установить пониженные тарифы страховых взносов, внося соответствующие дополнения в ст. 427 Налогового кодекса РФ, во-вторых, необходимо разделить на равные доли бремя уплаты страховых взносов между работником-физическим лицом и работодателем и, в-третьих, предусмотреть право работника отказаться от обязательного пенсионного страхования.

Последнее предложение обосновано тем, что доля тарифа на обязательное пенсионное страхование составляет 22 %, т.е. большую часть от единого тарифа страховых взносов и не всегда требуется работнику, т.к., например, в сфере домашнего труда работает большое количество пенсионеров (учителя на пенсии работают гувернантками, пенсионеры из правоохранительных органов – водителями и т.д.).

предельная величина базы для исчисления страховых взносов составляет 1917000 руб. (Постановление Правительства РФ от 25.11.2022 № 2143 «О единой предельной величине базы для исчисления страховых взносов с 1 января 2023 г.» // СЗ РФ. 2022. № 48. Ст. 8510).

По общему правилу работодатель является налоговым агентом своего работника и отвечает за ежемесячное исчисление, удержание и уплату в бюджет НДФЛ.

Согласно п. 1 ст. 226 Налогового кодекса РФ российские организации, индивидуальные предприниматели, нотариусы, занимающиеся частной практикой, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, а также обособленные подразделения иностранных организаций в РФ, от которых или в результате отношений с которыми налогоплательщик получил доходы, указанные в пункте 2 настоящей статьи, обязаны исчислить, удержать у налогоплательщика и уплатить сумму налога, исчисленную в соответствии со статьей 225 настоящего Кодекса с учетом особенностей, предусмотренных настоящей статьей. Налог с доходов адвокатов исчисляется, удерживается и уплачивается коллегиями адвокатов, адвокатскими бюро и юридическими консультациями.

Указанные в абзаце первом настоящего пункта лица именуются в настоящей главе налоговыми агентами.

Из приведенной статьи следует, что работодатели-физические лица не являются налоговыми агентами, следовательно, не обязаны исчислять, удерживать и уплачивать в бюджет НДФЛ.

Тем не менее, вознаграждение за выполнение трудовых или иных обязанностей, выполненную работу, оказанную услугу, совершение действия в РФ, облагаются налогом на доходы физических лиц (подп. 6 п. 1 ст. 208 Налогового кодекса РФ) со ставкой в размере 13 % (абз. 2 п. 1 ст. 224 Налогового кодекса РФ).

Здесь очевидно противоречие п. 1 ст. 226, подп. 1 п. 1 ст. 228 Налогового кодекса РФ²⁸⁵ и ч. 3 ст. 303 Трудового кодекса РФ в связи с тем, что работодатели-физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями, в

²⁸⁵ В соответствии с подп. 1 п. 1 ст. 228 Налогового кодекса РФ исчисление и уплату налога в соответствии с настоящей статьей производят следующие категории налогоплательщиков: физические лица - исходя из сумм вознаграждений, полученных от физических лиц и организаций, не являющихся налоговыми агентами, на основе заключенных трудовых договоров и договоров гражданско-правового характера, включая доходы по договорам найма или договорам аренды любого имущества.

налоговом законодательстве не являются налоговыми агентами, а в трудовом законодательстве являются.

Налоговая декларация по налогу на доходы физических лиц (форма 3-НДФЛ) представляется налогоплательщиком в налоговый орган по месту своего учета не позднее 30 апреля года, следующего за истекшим налоговым периодом (ст. 228 и 229 Налогового кодекса РФ).

Принимая во внимание то, что, во-первых, не все получаемые работником от работодателя выплаты облагаются НДФЛ (ст. 217 Трудового кодекса РФ), т.е. работник должен самостоятельно определить, что входит в налогооблагаемую базу, а что нет, во-вторых, то, что домашний работник, и так обычно получая не очень высокую заработную плату, должен вычесть из неё 13 % и перевести в соответствующий бюджет и, наконец, то, что заполнение налоговой декларации может вызвать трудности у не имеющего высшее образование домашнего работника, делает процесс легализации таких трудовых правоотношений достаточно не привлекательным.

В этой связи диссертантом предлагается снизить ставку НДФЛ для домашних работников до уровня налоговой ставки профессионального дохода самозанятых – 4 %²⁸⁶. Была выбрана ставка профессионального дохода самозанятых, так как эксперимент по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» показал свою высокую эффективность. По данным ФНС, с 2019 года в России были зарегистрированы в качестве самозанятых 8,1 млн. человек²⁸⁷.

Для тестирования эффективности предложенных мер, принимая во внимание то, что труд домашних работников используется в первую очередь в крупных городах, предлагается провести эксперимент в городе Москве и Московской области по установлению специального налогового режима и пониженных тарифов

²⁸⁶ п. 1 ст. 10 Федерального закона от 27.11.2018 № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» (с изменениями и дополнениями от 28 декабря 2022 г. № 565-ФЗ)// СЗ РФ. 2018. № 49 (часть I). Ст. 7494.

²⁸⁷ Официальный сайт Федеральной налоговой службы. URL: https://www.nalog.gov.ru/rn77/news/activities_fts/13806994/ (дата обращения: 18.01.2024).

страховых взносов для домашних работников. Цель эксперимента - стимулировать домашних работников легализовать свой доход, повысить правовое сознание домашних работников и их работодателей.

В целях максимального упрощения процедуры оформления трудовых отношений с домашними работниками предлагается создать для домашних работников и их работодателей суперсервис²⁸⁸, включающий возможность онлайн-регистрации заключения, изменения и прекращения трудовых договоров, проверки условий трудового договора на соответствие трудовому законодательству, консультации домашних работников и работодателей-физических лиц по вопросам трудового права, информирования работников и работодателей об изменениях в трудовом законодательстве, проведения инструктажей по охране труда (например, в форме видеороликов), получения общей суммы денежных средств от работодателей и работников и распределения её в соответствующие службы и фонды в счет уплаты налогов и страховых взносов, подачи в онлайн режиме информации (например, о том, что работник открыл больничный лист и ему требуется пособие по временной нетрудоспособности). Работа суперсервиса должна быть построена по принципу работы онлайн сервисов «государственные услуги» и «личный кабинет налогоплательщика» или реализована на этих платформах. Такой суперсервис должен стать аналогом бухгалтера, кадрового работника и юриста в организации, так как работодатель-физическое лицо не может и не должен владеть всем набором знаний вышеуказанных специалистов. В настоящее время вопрос официального оформления трудовых правоотношений с домашними работниками вызывает у многих работодателей большое количество вопросов и не желание допустить ошибки. Создание суперсервиса по домашней работе освободит работодателя от части обязанностей²⁸⁹, что, на наш взгляд, сделает легализацию домашнего труда более привлекательной.

²⁸⁸ Суперсервис — это комплекс услуг, объединенных жизненной ситуацией и предоставляемый в автоматическом режиме.

²⁸⁹ Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (абз. 15 ч. 2 ст. 22 ТК РФ).

Достаточно грамотно, на наш взгляд, был решен вопрос с работниками, работающими у работодателя-микропредприятия. Постановлением Правительства РФ от 27 августа 2016 года № 858 была утверждена типовая форма трудового договора, заключаемого между работником и работодателем-субъектом малого предпринимательства, который относится к микропредприятиям²⁹⁰. При этом, в п. 1 Постановления Пленума ВС РФ от 29.05.2018 № 15 сделана оговорка о том, что, если работодатели-субъекты малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям, отказались от принятия локальных нормативных актов, в таких случаях указанные вопросы регулируются трудовыми договорами, заключаемыми с работниками на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства РФ.

Наличие в открытом доступе типовых форм документов также может стать одним из факторов, способствующих минимизации нелегальной занятости. В этой связи диссертант подготовил типовую форму трудового договора, которая может быть использована для оформления трудовых правоотношений с домашними работниками (см. Приложение № 1).

Также обращает на себя внимание то, что в статьях Кодекса об административных правонарушениях РФ, устанавливающих ответственность за нарушение трудового законодательства, в качестве субъекта административной ответственности почти нигде не указано физическое лицо.

В статьях 5.27 - 5.34 Кодекса об административных правонарушениях РФ субъектами административной ответственности являются должностные лица, лица, осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица и юридические лица.

Граждане упоминаются законодателем в одном административном составе – за фактическое допущение к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем, в случае, если работодатель или его уполномоченный на это

²⁹⁰ Постановление Правительства РФ от 27.08.2016 № 858 «О типовой форме трудового договора, заключаемого между работником и работодателем - субъектом малого предпринимательства, который относится к микропредприятиям, и работником и работодателем-некоммерческой организацией» (с изменениями и дополнениями от 19 апреля 2021 г. № 618)// СЗ РФ. 2016. № 36. Ст. 5414.

представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (не заключает с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор) (ч. 3, ч. 5 ст. 5.27 Кодекса об административных правонарушениях РФ).

Из этого следует, что на сегодняшний день не представляется возможным привлечение работодателя-физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, к административной ответственности за нарушение трудового законодательства.

Норма без санкции не является эффективной, поэтому в Кодекс об административных правонарушениях РФ следует внести дополнения в части включения работодателей-физических лиц в число субъектов административной ответственности в статьи, устанавливающие ответственность за нарушение трудового законодательства. В контексте борьбы с нелегальной занятостью на рынке труда домашних работников внести изменения следует в первую очередь в ч. 4 ст. 5.27 Кодекса об административных правонарушениях РФ, устанавливающую ответственность за уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем.

Констатируя вышеизложенное, можно прийти к следующим выводам.

Во-первых, в Германии 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.

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.

Во-вторых, из проведенного анализа следует, что от неоформленных надлежащим образом трудовых правоотношений риски несут как работник, так и работодатель. В неофициальном оформлении больше заинтересован работодатель, однако выявлены случаи, когда и работнику не выгодно официальное трудоустройство.

В-третьих, выделяются такие причины существования нелегальной занятости на рынке домашнего труда, как: незнание законодательства, лень, сложность процедуры регистрации трудового договора в органах местного самоуправления, нежелание нести дополнительные расходы, нежелание работодателя выполнять некоторые трудовые обязанности.

В-четвертых, проводимые меры по борьбе с нелегальной занятостью должны быть комплексными, то есть, с одной стороны, должны быть направлены на мотивацию домашних работников и их работодателей легализовать правоотношения и на создание для них привлекательных условий, с другой стороны, на введение меры ответственности в случае нарушения ими трудового законодательства.

К первой группе правовых мер относится:

- проведение эксперимента на уровне субъекта РФ (например, в г. Москве и Московской области, как в субъектах с большим количеством домашних работников) по установлению пониженных тарифов страховых взносов, разделению на равные доли бремени уплаты страховых взносов между домашним

работником и работодателем и наделение работника правом отказа от обязательного пенсионного страхования, введению налоговых льгот для домашних работников, а именно понижение налоговой ставки до 4 %. Цель эксперимента - стимулировать домашних работников легализовать свой доход, повысить правовое сознание домашних работников и их работодателей;

- передача части 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, оплата налогов и страховых взносов в соответствующие фонды, отправки документов для получения пособия по обязательному социальному страхованию;
- разработка и утверждение типового трудового договора с домашним работником.

Ко второй группе мер относится внесение изменений в ч. 4 ст. 5.27 Кодекса об административных правонарушениях РФ в части возможности привлечения к административной ответственности физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В рамках настоящей диссертации было проведено первое комплексное исследование теоретических и практических вопросов, посвященных правовому регулированию труда домашних работников. Проведен анализ правового статуса субъектов трудового правоотношения по использованию домашнего труда, исследованы особенности содержания трудовых правоотношений и трудового договора с домашними работниками, также раскрыты проблемы существования нелегальной занятости на рынке домашнего труда и предложены правовые меры по ее минимизации.

Проведенный анализ доктрины, законодательства и практики его применения позволил сформулировать следующие основные выводы и предложения по совершенствованию правового регулирования труда домашних работников.

Во-первых, основанием для установления особенностей правового регулирования труда домашних работников является ряд факторов. К ним относятся:

- 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.

Проанализировав особый правовой статус домашнего работника, было сформировано его определение. Под ним понимается 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.).

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

- по способу осуществления трудовой деятельности домашние работники разделяются на тех, кто работает на условиях проживания у работодателя, и на тех, кто работает без проживания;
- выполняемая работа формулируется, оценивается и оплачивается как процесс, а не как результат;
- заработная плата является, как правило, основным источником дохода домашнего работника;
- 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).

Вышеуказанные особенности трудового правоотношения с домашними работниками являются основаниями дифференциации правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений с участием домашних работников. Это свидетельствует о необходимости выделения правового регулирования домашнего труда в самостоятельную главу Трудового кодекса РФ, что не исключает решения частных вопросов в правовых актах иного уровня.

Во-вторых, сделан 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.

В-третьих, обоснована важность введения дополнительного ограничения для физических лиц, признанных судом несостоятельными (банкротами), в виде запрета на заключение трудовых договоров с домашними работниками.

В-четвертых, обосновано, что в трудовых правоотношениях с домашними работниками семья представляет собой отдельную категорию работодателей с множественностью лиц. Коллективное принятие решений членами семьи, совместное осуществление трудовых прав, исполнение трудовых обязанностей и солидарная ответственность за неисполнение трудовых обязанностей позволяет утверждать о том, что такой работодатель обладает особым правовым статусом.

В-пятых, предлагаются следующие причины отказа (по усмотрению работодателя) в приеме на работу домашних работников:

- 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.

В-шестых, в связи с выявленной в процессе классификации домашних работников категории работников, работающей на условиях проживания на территории работодателя или в помещении, предоставленном работодателем, обоснован вывод о целесообразности дополнения Трудового кодекса РФ правом таких домашних работников на достойные условия проживания, а также корреспондирующей обязанностью работодателя на предоставление работнику достойных условий проживания.

Достойные условия проживания определены как 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 санузелу, не признанное аварийным и соответствующее санитарно-эпидемиологическим нормам.

В-седьмых, аргументировано отсутствие необходимости возлагать на работодателей домашних работников обязанность оформлять кадровые документы (организационно-распорядительные документы, документы учета, журналы), за исключением заключения трудового договора, ведения учета рабочего времени и формирования расчетных листков.

В-восьмых, анализ причин существования нелегальной занятости на рынке домашнего труда позволил разработать ряд мер по ее минимизации:

- 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.

Предложенные в диссертации меры по совершенствованию правового регулирования труда домашних работников направлены на обеспечение домашних работников благоприятными условиями труда, а также на создание необходимых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений по использованию домашнего труда.

БИБЛИОГРАФИЯ

Нормативные правовые акты Российской Федерации

1. Конституция Российской Федерации / Принята всенародным голосованием 12.12.1993 (с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020, N 1-ФКЗ от 14 марта 2020 года) // Российская газета от 25 декабря 1993 года N 237.
2. Федеральный конституционный закон от 28.06.2004 N 5-ФКЗ «О референдуме Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями от 30 декабря 2021 г. N 4-ФКЗ)// Российская газета от 30 июня 2004 г. N 137-д.
3. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 N 51-ФЗ (с изменениями и дополнениями от 24 июля 2023 г. N 362-ФЗ) // СЗ РФ. 1994. N 32. Ст. 3301.
4. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 N 117-ФЗ// (с изменениями и дополнениями от 4 августа 2023 г. N 427-ФЗ)//СЗ РФ. 2000. N32. Ст. 3340.
5. Земельный кодекс Российской Федерации от 25.10.2001 N 136-ФЗ (с изменениями и дополнениями от 4 августа 2023 г. N 492-ФЗ) // СЗ РФ. 2001. N 44. Ст. 4147.
6. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 N 195-ФЗ (с изменениями и дополнениями от 19 октября 2023 г. N 505-ФЗ // СЗ РФ. 2002. N 1 (часть I). Ст. 1.
7. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями от 4 августа 2023 г. N 471-ФЗ)// СЗ РФ. 2002. N 1 (часть I). Ст. 3.
8. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 N 138-ФЗ (с изменениями и дополнениями от 24 июня 2023 г. N 279-ФЗ) // СЗ РФ. 2002. N 46. Ст. 4532.

9. Жилищный кодекс Российской Федерации от 29.12.2004 N 188-ФЗ (с изменениями и дополнениями от 4 августа 2023 г. N 441-ФЗ) // СЗ РФ. 2005. N 1 (часть I). Ст. 14.

10. Федеральный закон от 02.12.1990 N 395-1 «О банках и банковской деятельности» (с изменениями и дополнениями от 4 августа 2023 г. N 417-ФЗ)// Ведомости съезда народных депутатов РСФСР.1990. N 27. Ст. 357.

11. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (ред. от 25.12.2023)// Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации.1991. N 18. Ст. 566.

12. Основы законодательства Российской Федерации о нотариате от 11.02.1993 N 4462-1 (с изменениями и дополнениями от 24 июля 2023 г. N 338-ФЗ)// Ведомости съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации от 11 марта 1993 г., N 10, ст. 357.

13. Закон РФ от 21.07.1993 N 5485-1 «О государственной тайне» (с изменениями и дополнениями от 4 августа 2023 г. N 432-ФЗ)// Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации от 21 сентября 1993 г. N 38 ст. 1480

14. Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями от 21 декабря 2021 г. N 422-ФЗ)// СЗ РФ. 1996. N 3. Ст. 148.

15. Федеральный закон от 15.12.2001 N 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями от 24 июня 2023 г. N 267-ФЗ)// СЗ РФ. 2001. N 51. ст. 4832.

16. Федеральный закон от 31.05.2002 N 63-ФЗ «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями от от 24 июля 2023 г. N 383-ФЗ)// СЗ РФ. 2002. N 23. Ст. 2102.

17. Федеральный закон от 25.07.2002 N 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями от 10 июля 2023 г. N 316-ФЗ)// СЗ РФ. 2002. N 30. Ст. 3032.

18. Федеральный закон от 26.10.2002 N 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» (с изменениями и дополнениями от 4 августа 2023 г. N 474-ФЗ)// Собрании законодательства Российской Федерации. 2002. N 43. Ст. 4190.

19. Федеральный закон от 11.06.2003 N 74-ФЗ «О крестьянском (фермерском) хозяйстве» (с изменениями и дополнениями от 6 декабря 2021 г. N 407-ФЗ)// СЗ РФ. 2003. N 24. Ст. 2249.

20. Федеральный закон от 30.06.2006 N 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями от 28 июня 2021 г. N 220-ФЗ)// СЗ РФ. 2006. N 27. Ст. 2878.

21. Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (с изменениями и дополнениями от 3 апреля 2023 г. N 98-ФЗ)// СЗ РФ. 2007. N 1 (часть I). ст. 18.

22. Федеральный закон от 24.07.2007 N 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями от 10 июля 2023 г. N 292-ФЗ)// СЗ РФ. 2007. N 31. Ст. 4006.

23. Федеральный закон от 29.11.2010 N 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями от 19 декабря 2022 г. N 519-ФЗ)// СЗ РФ. 2010. N 49. ст. 6422.

24. Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ (ред. от 24.07.2023) «О специальной оценке условий труда» (с изменениями и дополнениями от 24 июля 2023 г. N 381-ФЗ)// СЗ РФ. 2013. N 52 (часть I). Ст. 6991.

25. Федеральный закон от 27.11.2018 N 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» (с изменениями и дополнениями от 28 декабря 2022 г. N 565-ФЗ)// СЗ РФ. 2018. N 49 (часть I). Ст. 7494.

26. Федеральный закон от 14.07.2022 N 273-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»// СЗ РФ. 2022. N 29 (часть III). Ст. 5240.

27. Федеральный закон от 12.12.2023 N 565-ФЗ "О занятости населения в Российской Федерации"//СЗ РФ. 2023. N 51. Ст. 9138.

28. Указ Президента РФ от 02.07.2021 N 400 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации»// СЗ РФ. 2021. N 27 (часть II). Ст. 5351.

29. Постановление Правительства РФ от 04.04.2016 N 265 «О предельных значениях дохода, полученного от осуществления предпринимательской деятельности, для каждой категории субъектов малого и среднего предпринимательства»// СЗ РФ. 2016 . N 15. Ст. 2097.

30. Постановление Правительства РФ от 27.08.2016 N 858 «О типовой форме трудового договора, заключаемого между работником и работодателем - субъектом малого предпринимательства, который относится к микропредприятиям, и работником и работодателем - некоммерческой организацией» (с изменениями и дополнениями от 19 апреля 2021 г. N 618)// СЗ РФ. 2016. N 36. Ст. 5414.

31. Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 N 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») (с изменениями и дополнениями от 30 декабря 2022 г. N 2540)// СЗ РФ. 2022. N 1 (часть II). Ст. 171.

32. Постановление Правительства РФ от 01.08.2022 N 1365 «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений в отдельных

организациях, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах»// СЗ РФ. 2022 г. N 32. Ст. 5839.

33. Постановление Правительства РФ от 25.11.2022 N 2143 «О единой предельной величине базы для исчисления страховых взносов с 1 января 2023 г.» // СЗ РФ. 2022. N 48. Ст. 8510.

34. Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28.01.2021 N 3 (ред. от 14.02.2022) «Об утверждении санитарных правил и норм СанПиН 2.1.3684-21 «Санитарно-эпидемиологические требования к содержанию территорий городских и сельских поселений, к водным объектам, питьевой воде и питьевому водоснабжению, атмосферному воздуху, почвам, жилым помещениям, эксплуатации производственных, общественных помещений, организации и проведению санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий» (вместе с «СанПиН 2.1.3684-21. Санитарные правила и нормы...») (Зарегистрировано в Минюсте России 29.01.2021 N 62297) (с изменениями и дополнениями от 14 февраля 2022 г. N 6)// опубликован на «Официальном интернет-портале правовой информации» (www.pravo.gov.ru). 2021. N 0001202102050027.

35. Приказ Минтруда России от 29.12.2016 N 848 «О признании не действующими на территории Российской Федерации и утратившими силу некоторых нормативных правовых актов Союза ССР и РСФСР»// Бюллетень трудового и социального законодательства Российской Федерации. 2017. N 2.

36. Приказ Минтруда России от 18.07.2019 N 512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин» (Зарегистрировано в Минюсте России 14.08.2019 N 55594) (с изменениями и дополнениями от 13 мая 2021 г. N 313н)// опубликован на «Официальном интернет-портале правовой информации» (www.pravo.gov.ru). 2019.

37. Приказ Минздрава России от 28.01.2021 N 29н (ред. от 01.02.2022)"Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры"(Зарегистрировано в Минюсте России 29.01.2021 N 62277))/[Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> – Режим доступа: Консультант - Плюс : [справ.-правовая система] (дата обращения: 21.01.24).

38. Приказ Минтруда России от 14.09.2021 N 629н «Об утверждении предельно допустимых норм нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную» (Зарегистрировано в Минюсте России 25.11.2021 N 65973)// опубликован на «Официальном интернет-портале правовой информации» (www.pravo.gov.ru). 2021. N 0001202111250018.

39. Постановление Правительства Москвы от 17 ноября 2009 г. N 1268-ПП «О региональной социальной доплате к пенсии» (с изменениями и дополнениями от 20 сентября 2023 г. N 1774-ПП)// Вестник Мэра и Правительства Москвы. 2009. N 67, том 1 (дата выхода номера в свет 01.12.09).

40. Постановление администрации муниципального образования «Лиманский район» от 21.08.2019 N 490 «О порядке регистрации трудового договора, заключаемого работником с работодателем - физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, на территории муниципального образования «Рабочий поселок Лиман»// [Электронный ресурс]: URL: https://liman.astrobl.ru/sites/default/files/documents/files/postanovlenie_no_490_0.pdf (дата обращения: 10.11.2023).

41. Письмо Минтруда России от 03.03.2020 N 16-1/В-87)//[Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> – Режим доступа: Консультант - Плюс : [справ.-правовая система] (дата обращения: 21.01.24).

42. Письмо Роструда от 17.01.2022 N 46-ПР <О направлении «Методических рекомендаций по организации органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации работы по снижению уровня нелегальной занятости и легализации трудовых отношений в субъектах Российской Федерации»>. [Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> – Режим доступа: Консультант - Плюс : [справ.-правовая система].

Нормативные правовые акты Российской империи, СССР и РСФСР

43. Проект об учреждении Московского университета (12 января 1755) // URL: <http://letopis.msu.ru/documents/270> (дата обращения: 12.11.2023).

44. Именной указ от 5 мая 1757 г., объявленный из Сената «О предварительном испытании в науках иностранцев, желающих определяться в частные дома для обучения детей, и о взыскании штрафа с тех, которые примут к себе в дом и станут держать учителя, не имеющего должного аттестата»//URL: <https://base.garant.ru/55005319/> (дата обращения: 12.11.2023).

45. Конституции Российской Социалистической Федеративной Советской Республики Принята V Всероссийским съездом Советов в заседании от 10 июля 1918 года (утратил силу) // [Электронный ресурс]: URL: <https://www.hist.msu.ru/ER/Text/cnst1918.htm> (дата обращения: 10.11.2023).

46. Кодекс законов о труде 1918 года (утратил силу)// [Электронный ресурс]: URL: https://nnov.hse.ru/ba/law/igpr/2_kodex_1918 (дата обращения: 10.11.2023).

47. Кодекс законов о труде РСФСР, принятый 09 ноября 1922 года 4-й сессией ВЦИК IX созыва (утратил силу) // [Электронный ресурс]: URL:

https://nnov.hse.ru/ba/law/igpr/sov_gos/kodekstr_22 (дата обращения: 10.11.2023).

48. Декрет «Об изъятиях по распространению Кодекса законов о труде, издания 1922 года на квартирников», постановлен СНК РСФСР 02 июля 1923 г. (утратил силу) // [Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> – Режим доступа: Консультант - Плюс : [справ.-правовая система].

49. Постановление СНК СССР от 18.04.1925 «Временные правила об условиях применения подсобного наемного труда в крестьянских хозяйствах» (утратил силу) // [Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> – Режим доступа: Консультант - Плюс : [справ.-правовая система].

50. Декрет ВЦИК, СНК РСФСР от 08.02.1926 (ред. от 10.11.1929) «Об условиях труда работников по найму, выполняющих на дому у нанимателя (домашние работники) работы по личному обслуживанию нанимателя и его семьи» (утратил силу) // [Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> – Режим доступа: Консультант - Плюс : [справ.-правовая система].

51. Постановление ЦИК СССР, СНК СССР от 17.07.1929 «О социальном страховании лиц, занятых по найму в домашнем хозяйстве» (утратил силу) // [Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> – Режим доступа: Консультант - Плюс : [справ.-правовая система].

52. Конституция (Основной Закон) Союза Советских Социалистических Республик (утв. Постановлением Чрезвычайного VIII Съезда Советов СССР от 05.12.1936) (утратил силу) // [Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> – Режим доступа: Консультант - Плюс : [справ.-правовая система].

53. Закон СССР от 15.07.1970 N 2-VIII «Об утверждении Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде» (утратил силу) // [Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> – Режим доступа: Консультант - Плюс : [справ.-правовая система].

54. Кодекс законов о труде Российской Федерации (утв. ВС РСФСР 09.12.1971) (утратил силу) // [Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> – Режим доступа: Консультант - Плюс : [справ.-правовая система].

55. Закон РФ от 25.09.1992 N 3543-1 «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР» (утратил силу) // URL: <http://www.consultant.ru> – Режим доступа: Консультант - Плюс : [справ.-правовая система].

56. Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 28.04.1987 N 275/13-76 «Об утверждении Положения об условиях труда лиц, работающих у граждан по договорам, и формы договора» (утратил силу) // [Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> – Режим доступа: Консультант - Плюс : [справ.-правовая система].

57. Федеральный закон от 06.05.1998 N 69-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в статью 15 Кодекса законов о труде Российской Федерации» (утратил силу) // [Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> – Режим доступа: Консультант - Плюс : [справ.-правовая система].

Акты международных организаций и иностранных государств

58. Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 29. Mai 1874 (SR 101) // [Электронный ресурс]: URL: <https://www.bj.admin.ch/dam/bj/de/data/staat/gesetzgebung/archiv/bundesverfassung/bv-alt-d.pdf> (дата обращения: 11.11.2023).

59. Schweizerisches Zivilgesetzbuch vom 10. Dezember 1907 (Stand am 23. Januar 2023) // [Электронный ресурс]: URL: <https://tuerkeirecht.de/downloads/zgb-schweiz.pdf> (дата обращения: 11.11.2023).

60. Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) vom 30. März 1911. [Электронный ресурс]: URL: https://fedlex.data.admin.ch/filestore/fedlex.data.admin.ch/eli/cc/27/317_321_377

/20230209/de/pdf-a/fedlex-data-admin-ch-eli-cc-27-317_321_377-20230209-de-pdf-a-1.pdf (дата обращения: 08.11.2023).

61. Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung vom 20. Dezember 1946 (SR 831.10)//[Электронный ресурс]: URL: <https://www.fedlex.admin.ch/eli/fga/2021/2995/de> (дата обращения: 11.11.2023).

62. Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948)// [Электронный ресурс]: URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/declhr.shtml (дата обращения: 09.11.2023).

63. Bundesgesetz über die Invalidenversicherung vom 19. Juni 1959 (SR 831.20) // [Электронный ресурс]: URL: https://fedlex.data.admin.ch/filestore/fedlex.data.admin.ch/eli/cc/1959/827_857_845/20210101/de/pdf-a/fedlex-data-admin-ch-eli-cc-1959-827_857_845-20210101-de-pdf-a.pdf (дата обращения: 11.11.2023).

64. Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz) vom 08.01.1963. URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/burlg/> (дата обращения: 05.11.2023).

65. Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel vom 13. März 1964 (Arbeitsgesetz, ArG) // URL: https://fedlex.data.admin.ch/filestore/fedlex.data.admin.ch/eli/cc/1966/57_57_57/20210101/de/pdf-a/fedlex-data-admin-ch-eli-cc-1966-57_57_57-20210101-de-pdf-a.pdf (дата обращения: 08.11.2023).

66. Kündigungsschutzgesetz (KSchG) vom 25.08.1969. URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/kschg/BJNR004990951.html> (дата обращения: 05.11.2023).

67. Gesetz zum Schutze der arbeitenden Jugend vom 12.04.1976 // URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/jarbschg/> (дата обращения: 08.11.2023).

68. Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassen- und Invalidenvorsorge vom 25. Juni 1982 (SR 831.40) // [Электронный ресурс]: URL:

https://fedlex.data.admin.ch/filestore/fedlex.data.admin.ch/eli/cc/1983/797_797_797/20210101/de/pdf-a/fedlex-data-admin-ch-eli-cc-1983-797_797_797-20210101-de-pdf-a.pdf (дата обращения: 11.11.2023).

69. Sozialgesetzbuch (SGB) Fünftes Buch (V) - Gesetzliche Krankenversicherung - (Artikel 1 des Gesetzes v. 20. Dezember 1988, BGBl. I S. 2477). URL: https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_5/__38.html (дата обращения: 08.11.2023).

70. Bundesgesetz über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih (Arbeitsvermittlungsgesetz) vom 6. Oktober 1989 (SR 823.11) // [Электронный ресурс]: URL:

https://fedlex.data.admin.ch/filestore/fedlex.data.admin.ch/eli/cc/1991/392_392_392/20200101/de/pdf-a/fedlex-data-admin-ch-eli-cc-1991-392_392_392-20200101-de-pdf-a.pdf (дата: 11.11.2023).

71. Bundesgesetz über die Krankenversicherung vom 18. März 1994 (SR 832.10) // [Электронный ресурс]: URL: https://fedlex.data.admin.ch/filestore/fedlex.data.admin.ch/eli/cc/1995/1328_1328_1328/20210101/de/pdf-a/fedlex-data-admin-ch-eli-cc-1995-1328_1328_1328-20210101-de-pdf-a.pdf (дата обращения: 11.11.2023).

72. Gesetz über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall (Entgeltfortzahlungsgesetz) vom 26.05.1994. URL: https://www.gesetze-im-internet.de/entgfg/__3.html (дата обращения: 05.11.2023).

73. Arbeitszeitgesetz (ArbZG) vom 06.06.1994. URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/arbzg/ArbZG.pdf> (дата обращения: 08.11.2023).

74. 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).

75. Трудовой Кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 года N 296-3 (с изменениями и дополнениями по состоянию на 02.07.2023 г.)// [Электронный ресурс]: URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30414859&pos=87;-44#pos=87;-44 (дата обращения: 10.11.2023).

76. Vorordnung 1 zum Arbeitsgesetz vom 10. Mai 2000 (SR 822.111) // [Электронный ресурс]: URL: https://www.fedlex.admin.ch/filestore/fedlex.data.admin.ch/eli/dl/proj/2022/87/cons_1/doc_1/de/pdf-a/fedlex-data-admin-ch-eli-dl-proj-2022-87-cons_1-doc_1-de-pdf-a.pdf (дата обращения: 11.11.2023).

77. Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit und Befristungsgesetz - TzBfG) vom 21.12.2000. URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/tzbfhg/TzBfG.pdf> (дата обращения: 05.11.2023).

78. Betriebsverfassungsgesetz vom 25.09.2001 // URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/BetrVG.pdf> (дата обращения: 08.11.2023).

79. Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) vom 02.01.2002. URL: https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/_616.html (дата обращения: 05.11.2023).

80. Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung (Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz - SchwarzArbG) vom 23.07.2004. URL: https://www.gesetze-im-internet.de/schwarzarbg_2004/SchwarzArbG.pdf (дата обращения: 05.11.2023).

81. Bundesgesetz über die Massnahmen zur Bekämpfung der Schwarzarbeit (Bundesgesetz gegen die Schwarzarbeit) vom 17. Juni 2005 (SR 822.41) // [Электронный ресурс]: URL: <https://fedlex.data.admin.ch/filestore/fedlex.data.admin.ch/eli/cc/2007/71/201301>

01/de/pdf-a/fedlex-data-admin-ch-eli-cc-2007-71-20130101-de-pdf-a.pdf (дата обращения: 11.11.2023).

82. Bundesgesetz über die Ausländerinnen und Ausländer (Ausländergesetz) vom 16. Dezember 2005 (SR 142.20) // [Электронный ресурс]: URL: <https://fedlex.data.admin.ch/filestore/fedlex.data.admin.ch/eli/cc/2007/758/20180701/de/pdf-a/fedlex-data-admin-ch-eli-cc-2007-758-20180701-de-pdf-a.pdf> (дата обращения: 11.11.2023).

83. Bundesgesetz über die Familienzulagen (Familienzulagengesetz) vom 24. März 2006 (SR 836.2) // [Электронный ресурс]: URL: <https://fedlex.data.admin.ch/filestore/fedlex.data.admin.ch/eli/cc/2008/51/20210101/de/pdf-a/fedlex-data-admin-ch-eli-cc-2008-51-20210101-de-pdf-a.pdf> (дата обращения: 11.11.2023).

84. Verordnung über die Massnahmen zur Bekämpfung der Schwarzarbeit (Verordnung gegen die Schwarzarbeit) vom 6. September 2006 (SR 822.411) // [Электронный ресурс]: URL: <https://www.fedlex.admin.ch/filestore/fedlex.data.admin.ch/eli/oc/2007/72/de/doc/fedlex-data-admin-ch-eli-oc-2007-72-de-doc.doc> (дата обращения: 11.11.2023).

85. Рекомендация N 198 Международной организации труда «О трудовом правоотношении» [рус., англ.] (Принята в г. Женеве 15.06.2006 на 95-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // [Электронный ресурс]: Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r198_ru.htm (дата обращения: 07.11.2023).

86. Постановление Министерства труда и социальной защиты РБ N 99 от 30.08.2006 Об утверждении перечня видов услуг, которые могут выполняться домашними работниками // [Электронный ресурс]: URL: <https://belzakon.net/%D0%97%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE/%D0%9F%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD>

%D0%BE%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5_%D0%9C%D0%B8%D0%BD%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B5%D1%80%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B0_%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0_%D0%B8_%D1%81%D0%BE%D1%86%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D0%B9_%D0%B7%D0%B0%D1%89%D0%B8%D1%82%D1%8B_%D0%A0%D0%91/2006/74391?ysclid=llf6c0okei929107948
(дата обращения: 10.11.2023).

87. BSG 222.153.22 - Normalarbeitsvertrag für den Hausdienst (NAV Hausdienst) vom 25.04.2007 (Stand 01.01.2020) // [Электронный ресурс]: URL: https://www.belex.sites.be.ch/app/de/texts_of_law/222.153.22 (дата обращения: 08.11.2023).

88. Трудовой Кодекс Туркменистана от 18 апреля 2009 года N 30-IV (с изменениями и дополнениями по состоянию на 03.06.2023 г.) // [Электронный ресурс]: URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31348675&doc_id2=31348675#activate_doc=2&pos=71;-83.33332824707031&pos2=2158;-102.33332824707031 (дата обращения: 11.11.2023) (дата обращения: 11.11.2023).

89. Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft (NAV Hauswirtschaft) vom 20. Oktober 2010 (Stand am 1. Januar 2011) // [Электронный ресурс]: URL: https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit_Arbeitsbeziehungen/normalarbeitsvertraege/Normalarbeitsvertraege_Bund.html (дата обращения: 08.11.2023).

90. Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft (NAV Hauswirtschaft) vom 20. Oktober 2010 (Stand am 1. Januar 2020) , SR 221.215.329.4 // [Электронный ресурс]: URL: <https://www.news.admin.ch/newsd/message/attachments/46606.pdf> (дата обращения: 11.11.2023).

91. Конвенция N 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: 10.01.24).

92. Рекомендация N 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) // [Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> – Режим доступа: Консультант - Плюс : [справ.-правовая система] (дата обращения: 10.01.24).

93. Bundesratsbeschluss AVE GAV Personalverleih vom 13. Dezember 2011 // [Электронный ресурс]: URL: https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit_Arbeitsbeziehungen/Gesamtarbeitsvertraege_Normalarbeitsvertraege/Gesamtarbeitsvertraege_Bund/Allgemeinverbindlich_erklaerte_Gesamtarbeitsvertraege/Personalverleih.html (дата обращения: 11.11.2023).

94. Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz - MiLoG) vom 11.08.2014. URL: https://www.gesetze-im-internet.de/milog/_1.html (дата обращения: 05.11.2023).

95. Рекомендация МОТ N 204 «О переходе от неформальной к формальной экономике» [рус., англ.] (Вместе с <Актами Организации Объединенных Наций, касающимися обеспечения перехода>) (Принята в г. Женеве 12.06.2015 на 104-й сессии Генеральной конференции МОТ). Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_379225.pdf (дата обращения: 06.11.2023).

96. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года N 414-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.07.2023 г.)// [Электронный ресурс]: URL:

https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832&doc_id2=38910832#pos=265;-100&pos2=2422;-80 (дата обращения: 11.11.2023).

97. Постановление N 8-11 Парламентской Ассамблеи Организации Договора о коллективной безопасности «О проекте Рекомендаций по созданию положительного имиджа трудовых мигрантов в государствах - членах ОДКБ» (Принято в г. Санкт-Петербурге 26.11.2015) // [Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> – Режим доступа: Консультант - Плюс : [справ.-правовая система].

98. Решение N 2016/344 Европейского парламента и Совета Европейского Союза «О создании Европейской Платформы для расширения сотрудничества в целях борьбы с незадекларированными трудовыми отношениями» [рус., англ.] (Принято в г. Страсбурге 09.03.2016) // [Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> – Режим доступа: Консультант - Плюс : [справ.-правовая система].

99. Трудовой кодекс Республики Таджикистан от 23 июля 2016 года N 1329 (с изменениями и дополнениями по состоянию на 19.07.2022 г.) // [Электронный ресурс]: URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31960488&doc_id2=31960488#activate_doc=2&pos=40;-100.33332824707031&pos2=1864;-108.33332824707031 (дата обращения: 11.11.2023).

100. Gesetz zur Stärkung der Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung vom 06.03.2017. URL: https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Gesetzestexte/Gesetze_Gesetzesvorhaben/Abteilungen/Abteilung_III/18_Legislaturperiode/2017-03-09-Gesetzes-zur-Staerkung-der-Bekaempfung-der-Schwarzarbeit-und-illegalen-Beschaeftigung/3-Verkuendetes-Gesetz.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (дата обращения: 05.11.2023).

101. Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz - MuSchG) vom 23.05.2017. URL:

https://www.gesetze-im-internet.de/muschg_2018/MuSchG.pdf (дата обращения: 08.11.2023).

102. Постановление N 51-4 Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ «О модельном Трудовом кодексе для государств - участников СНГ» (Принято в г. Санкт-Петербурге 27.11.2020)//[Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> – Режим доступа: Консультант - Плюс : [справ.-правовая система].

103. Доклад Международной организации труда от 2021 года «Сделать достойный труд реальностью для домашних работников. Прогресс и перспективы через десять лет после принятия Конвенции о домашних работниках 2011 г. (N 189)» - URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_802551.pdf (дата обращения: 08.11.2023).

104. Трудовой кодекс Республики Узбекистан (утвержден Законом Республики Узбекистан от 28 октября 2022 года N ЗРУ-798) (с изменениями от 11.04.2023 г.) // [Электронный ресурс]: URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=39247440&doc_id2=39247440#activate_doc=2&pos=586;-77.33332824707031&pos2=4501;-107.33332824707031 (дата обращения: 11.11.2023).

Материалы отечественной судебной практики

105. Определение Конституционного Суда РФ от 13.10.2009 N 1320-О-О//[Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> – Режим доступа: Консультант - Плюс : [справ.-правовая система].

106. Постановление Конституционного Суда РФ от 09.02.2012 N 2-П "По делу о проверке конституционности положения части восьмой статьи 325 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки И.Г. Труновой"// URL: <http://www.consultant.ru> – Режим доступа: Консультант - Плюс : [справ.-правовая система] (дата: 21.01.2024).

107. Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 19 мая 2020 г. N 25-П//[Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> – Режим доступа: Консультант - Плюс : [справ.-правовая система].

108. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»// Российская газета. 2006. N 297.

109. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 N 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям»// Российская газета. 2018. N 121.

110. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 N 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям»//[Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> – Режим доступа: Консультант - Плюс : [справ.-правовая система].

111. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 15.11.2022 N 33 «О практике применения судами норм о компенсации морального вреда»//[Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> – Режим доступа: Консультант - Плюс : [справ.-правовая система].

112. Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации N 3 (2017) (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 12.07.2017) // [Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> – Режим доступа: Консультант - Плюс : [справ.-правовая система].

113. Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора (утв. Президиумом Верховного Суда РФ

27.04.2022) // [Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> – Режим доступа: Консультант - Плюс : [справ.-правовая система].

114. Определение Верховного Суда РФ от 29.10.2018 N 308-ЭС18-9470 по делу N А32-42517/2015) // [Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> – Режим доступа: Консультант - Плюс : [справ.-правовая система].

115. Кассационное определение СК по административным делам Верховного Суда РФ от 26 июля 2023 г. N 35-КАД23-2-К2// URL: https://vsrf.ru/stor_pdf.php?id=2270750 (дата обращения: 08.11.2023).

116. Кассационное определение Орловского областного суда от 17.08.2011 по делу N 33-1214/2011 // URL: https://oblsud--orl.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&name_op=case&_uid=ed9ab08e-d158-4b3d-aced-cf3f3c218218&_deloId=5&_caseType=0&_new=0&srv_num=1&_hideJudge=0 (дата обращения: 09.11.2023).

117. Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 29.06.2020 по делу N 88-16072/2020 // URL: https://1kas.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=case&case_id=31431380&case_uid=2ea697e7-fe34-4896-b906-74e6e98f9f6f&new=2800001&delo_id=2800001 (дата обращения: 08.11.2023).

118. Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 19.01.2023 N 88-122/2023, 88-25964/2022// [Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> – Режим доступа: Консультант - Плюс : [справ.-правовая система].

119. Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 30.03.2023 по делу N 88-8268/2023// [Электронный ресурс]: URL: <http://www.consultant.ru> – Режим доступа: Консультант - Плюс : [справ.-правовая система].

120. Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 18.04.2023 по делу N 88-9753/2023// URL: https://2kas.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=case&case_id=7909173&case_uid=9865fafa-89b0-4b35-936f-37dae6135c23&new=2800001&delo_id=2800001 (дата обращения: 08.11.2023).

121. Апелляционное определение Пермского краевого суда от 15.09.2014 по делу N 33-7915/2014 // URL: https://oblsud--perm.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=3624647&delo_id=5&new=5&text_number=1 (дата обращения: 08.11.2023).

122. Апелляционное определение Московского городского суда от 16.04.2019 по делу N 33-17141/2019 //URL: <https://mos-gorsud.ru/mgs/services/cases/appeal-civil/details/ed890526-0d6a-4918-b7df-b79586c419b7?participant=%D0%B2%D1%82%D0%BE%D1%80%D0%B0%D1%8F+%D0%BC%D0%B0%D0%BC%D0%B0> (дата обращения: 08.11.2023).

123. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 09.06.2020 N 33-8424/2020 по делу N 2-6758/2019 // URL: https://sankt-peterburgsky--spb.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=case&case_id=79258630&case_uid=b9619cff-23f5-4262-a949-7f214a8eee86&delo_id=5&new=5 (дата обращения: 08.11.2023).

124. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 11.02.2021 N 33-3027/2021 по делу N 2-5267/2020 // URL: https://sankt-peterburgsky--spb.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=case&case_id=79439855&case_uid=250ebaa3-55dd-469d-8891-55e6ff269de3&delo_id=5&new=5 (дата обращения: 08.11.2023).

125. Решение Железнодорожного районного суда г. Барнаула от 10.11.2015 по делу N 2-4292/2015 // URL: https://zheleznodorozhny--alt.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=case&case_id=224446362&case_uid=b4445358-f1c6-445a-a1e1-984eeb9a3b30&delo_id=1540005 (дата обращения: 07.11.2023).

126. Решение Железнодорожного районного суда г. Барнаула от 17.07.2020 по делу N 2-2075/2020 // URL: https://zheleznodorozhny--alt.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=case&case_id=224786587&case_uid=b807ccf8-505f-4047-92a2-556b7156a526&delo_id=1540005 (дата обращения: 07.11.2023).

Материалы зарубежной судебной практики

1. Urteil des Zivilgerichts Basel-Stadt vom 27. Oktober 2014 (GS.2013.32) // URL: <https://www.zivilgericht.bs.ch/dam/jcr:75aa9765-beae-4168-b00e-d6516b0dc2dd/Bericht%20des%20Arbeitsgerichts%202014-2016.pdf> (дата обращения: 08.11.2023).

2. Zivilgericht (BS) in ARV 2015, S. 112 // URL: <https://www.zivilgericht.bs.ch/> (дата обращения: 11.11.2023).

3. BGE 112 II 138 // URL: https://relevancy.bger.ch/php/clir/http/index.php?highlight_docid=atf%3A%2F%2F112-II-138%3Afr&lang=fr&type=show_document (дата решения: 08.11.2023).

4. BGE 132 III 257 E. 5.4 // URL: https://relevancy.bger.ch/php/clir/http/index.php?highlight_docid=atf%3A%2F%2F132-III-257%3Ade&lang=de&type=show_document (дата обращения: 08.11.2023).

Монографии, учебники, учебные пособия, комментарии, художественная литература

5. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение; монография. М.: Юридическое издательство министерства юстиции СССР, 1948 г.
6. Богомазова З.А. Домашняя работница. - Москва : книгоизд-во ВЦСПС, 1928 (тип. РИО ВЦСПС). - 112 с. : ил., портр.; 18x13 см.
7. Булгаков М.А. Собачье сердце [Текст] ; Жизнь господина де Мольера ; Повести ; Рассказы : Москва : Эксмо, 2015.
8. Бухов М. С. Наем и увольнение прислуги (домашних работниц) и домовых работников : (С прил. законодательства о дворниках и домовых рабочих) / Москва : Юрид. изд-во Наркомюст РСФСР, 1925.
9. Варшавский К.М. Трудовое право СССР. Л., 1924.
10. Войтинский И.С. Трудовое право СССР М., Л., 1925.
11. Головина С.Ю. Правовое регулирование труда отдельных категорий работников: Учеб.-практ. пособие. - М.: Дело, 2003.
12. Догадов В.М. Очерки трудового права. Л., 1927.
13. Жиромская В.Б. Советский город в 1921 – 1925 гг. Проблемы социальной структуры. М., 1998.
14. Зайцева О.Б. Нетипичные работодатели в Российской Федерации: правовая природа и перспективы развития: монография. - Москва : Проспект, 2016.
15. Зорина О.О. Управление персоналом: право и экономика = HR management: law and economics : монография / О. О. Зорина, А. А. Линец. - Москва : Юстицинформ, 2021.
16. Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории/под ред. С.А. Иванова. М., 1978.
17. История отечественного государства и права. В 2 ч. Ч. 1: учебник для бакалавров / под ред. О. И. Чистякова. — 6-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство Юрайт; ИД Юрайт, 2019.

18. История отечественного государства и права. В 2 ч. Ч. 2: учебник для бакалавров / под ред. О. И. Чистякова. — 6-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство Юрайт; ИД Юрайт, 2019.

19. История отечественного государства и права: учебное пособие для семинарских занятий. В 2 ч. Ч. 2. / под ред. Т. Е. Новицкой. 2017.

20. Каменев А.И. Русское дворянское воспитание и этика. Санкт-Петербург. 1998.

21. Карачурина Л.Б. Домашние работники в России и Казахстане: оценка положения домашних работников на рынках труда России и Казахстана/ Л.Б. Карачурина, Д.В. Полетаев, Ю.Ф. Флоринская и др. Алматы: Ex Libris, 2014.

22. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. —М.: Дело, 1999.

23. Козлова Н. Советские люди. Сцены из истории. М., 2005.

24. Комментарий к Трудовому кодексу РФ. 3-е издание, пересмотренное / Под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. М.: НОРМА; ИНФРА-М, 2015.

25. Лотман Ю. М. Беседы о русской культуре [Текст] : быт и традиции русского дворянства (XVIII-начало XIX века). СПб., 1994.

26. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. — М.: Статут, 2009.

27. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. Т. 1, кн. 1: Процесс производства капитала.

28. Маркс К., Энгельс Ф. Избр. соч. Т. 7. М., 1987.

29. Муравьева О.С. Как воспитывали русского дворянина [Текст] : опыт знаменитых семей России - современным родителям : [12+] / О. С. Муравьева. - Москва : Эксмо, 2014.

30. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников: научно-практическое пособие/К.Н. Гусов, Е.П. Циндяйкина, И.С. Цыпкина; под ред. К.Н. Гусова. – Москва: Проспект, 2014.
31. Пашерстник А.Е. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде. М., 1955.
32. Победоносцев К.П. Курс гражданского права. Ч. 3. Договоры и обязательства. СПб., 1896.
33. Полное собрание новых законоположений о найме рабочих на сельские работы, на фабрики, на заводы, а также I. О договорах между нанимателями и рабочими.../Сост. А.А. Плансон. СПб., 1886.
34. Положение домашних работников в мире: глобальная и региональная статистика и степень правовой защиты МБТ МОТ Женева 2013.
35. Рабинович-Захарин С.Л. К вопросу о дифференциации советского трудового права//Вопросы советского гражданского и трудового права. М., Изд-во Академии наук СССР.1952.
36. Розенблит, М. Э. Что должна знать домашняя работница о своих трудовых правах [Текст] / М. Розенблит ; Под ред. М. Бинштока. - Одесса : БИП, 1927.
37. Русская старина: Путеводитель по XVIII веку/Авт.-сост. А.В. Кургатников. М.-СПб., 1996.
38. Сборник русских фабричных законов / Под ред. М.А. Саблина. Ч. 1-2. СПб., 1885.
39. Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Трудовой кодекс Российской Федерации. Раздел III. Трудовой договор: постатейный научно-практический комментарий. М.: Библиотечка Российской газеты, 2013. Вып. VII - VIII.
40. Слёзкин Ю.Л. Дом правительства. Сага о русской революции. М., 2022.
41. Словарь по трудовому праву/отв. ред. Ю.П. Орловский. М., 1998.
42. Советское трудовое право/ под ред. Н.Г. Александрова. М., 1972.

43. Солодянкина О.Ю. Иностранцы в России (вторая половина XVIII - первая половина XIX веков) / О. Ю. Солодянкина. - Москва : Академия, 2007.

44. 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.

45. Таль Л.С. Очерки промышленного права. М., 1916

46. Нелегальная экономика [Текст] : учебное пособие / Е. Б. Голованов ; М-во образования и науки Российской Федерации, Южно-Уральский гос. ун-т, Каф. «Экономика и экономическая безопасность». - Челябинск : ЮУрГУ, 2014.

47. Теория государства и права. В 2 ч. Под ред. Марченко М.Н. Зерцало-М. 2011. Ч.2.

48. Ткач О. Уборщица или помощница? Вариации гендерного контракта в условиях коммерциализации быта//Новый быт в современной России: гендерные исследования повседневности. СПб., 2009.

49. Трудовое право. Практикум: Учебное пособие / Под ред. В.Л. Гейхмана, И.К. Дмитриевой. М.: Юрайт, 2011.

50. Трудовое право России : учебник для бакалавров / отв. ред. Ю. П. Орловский. — М. : Издательство Юрайт, 2014. — 854 с. — Серия : Бакалавр. Академический курс.

51. Трудовое право России: учебник / под ред. А.М. Куренного. 3-е изд., испр. и доп. М.: Проспект, 2015.

52. Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева, О.В. Мацкевич и др.; под ред. В.Л. Гейхмана. М.: Юрайт, 2015.

53. Трудовое право: учебник для среднего профессионального образования / В. Л. Гейхман [и др.] ; под редакцией В. Л. Гейхмана. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023.

54. Трудовые отношения в условиях развития нестандартных форм занятости: монография / В.Н. Бобков, И.В. Войтковская, С.Ю. Головина и др.; под ред. Н.Л. Лютова, Н.В. Черных. Москва: Проспект, 2022.

55. Физические лица как субъекты российского гражданского права: монография / А.С. Ворожевич, О.И. Гентовт, Н.В. Козлова и др.; отв. ред. Н.В. Козлова, С.Ю. Филиппова. Москва: Статут, 2022.

56. Хохлов Е.Б. Очерки истории правового регулирования труда в России. Ч. 1: Правовое регулирование труда в Российской империи. - СПб Ч., 1999.

57. Эсбе Ю. Домашняя работница и наниматель [Текст] : (их права и обязанности) / Харьков : Юрид. изд-во НКЮ УССР, 1927.

58. Янжул И. И. Фабричный быт Московской губернии : Отчет за 1882-1883 г. фабричного инспектора над занятиями малолетних рабочих Московского округа. - СПб., 1884.

Научные статьи

59. Адриановская Т.Л., Баева С.С. Правовое регулирование труда домашних работников // Аграрное и земельное право. 2022. № 7 (211).

60. Акопов Д.Р. Предпринимательская деятельность без образования юридического лица// Новый Трудовой кодекс Российской Федерации и проблемы его принятия (материалы Всероссийской научно-практической конференции). – М., 2004. – С. 284-285.

61. Акопов Д.Р. Трудовой кодекс и социальное назначение трудового права//Хозяйство и право. – 2004. N 6. – С. 2.

62. Антропов Р.В., Антропова Н.А. Нелегальная занятость на рынке труда в Германии: способы противодействия // Миграционное право. 2020. N 3. С. 24 - 27.

63. Бережнов А.А. Признаки трудовых отношений: некоторые теоретические и практические аспекты // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. N 3. С. 3 - 6.

64. Благодир А.Л. Структура правоотношений по организации труда и управлению трудом: точка зрения// Трудовое право в России и за рубежом. 2019. N 3. С. 7-9.

65. Бондарчук Д. Споры работников и работодателей - физлиц и микропредприятий. Новые разъяснения Верховного Суда // ЭЖ-Юрист. 2018. N 22. С. 4.

66. Бочарников Д.А., Гайдаров Г.А. Проблемы признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями в судебном порядке // Актуальные проблемы российского права. 2016. N 9; СПС «КонсультантПлюс».

67. Васильев В.А. Новые условия организации труда требуют дополнительного правового регулирования // Трудовое право. 2010. N 4. С. 33 - 35.

68. Гейхман В.Л. Конституция РФ и право на труд // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. N 1. С. 5 - 7.

69. Голошивец В.А. Правовое регулирование труда некоторых категорий работников, работающих у работодателей - физических лиц // Право и экономика. 2018. N 2. С. 73 - 80.

70. Голошивец В.А. Трудовые отношения между физическими лицами: новое в правовом регулировании // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. N 1. С. 42 - 44.

71. Забрамная Е.Ю. К вопросу о соотношении общих и специальных норм о дисциплинарной ответственности работников // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. N 3. С. 47 - 49.

72. Зайцева Л.В. Представители работодателя - физического лица: пробелы и противоречия правового регулирования // Lex russica. 2016. N 10. С. 231 - 238.

73. Зайцева О.Б. Права и обязанности работодателя - физического лица. «Законы России: опыт, анализ, практика», 2008, N 3.
74. Иванова Т.С. Регистрация трудовых договоров // Трудовое право. 2010. N 4. С. 45 - 53.
75. Избиенова Т.А. Комментарии к статье С. Чаннова «Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц»// Трудовое право. 2010. N 4. С. 41 - 44.
76. Куренной А.М. Общая часть Трудового кодекса РФ: декларация или руководство к действию? // Трудовое право в России и за рубежом. 2022. N 4. С. 7 - 11.
77. Куренной А.М. Труд и право: трудовое или гражданское? // Корпоративный юрист. 2005. N 1. С. 32-34.
78. Лушников А.М. Российское трудовое право: вызовы XXI века // Lex russica. 2014. N 3. С. 284 - 293.
79. Лушников А.М. Трудовое право и гражданское право: конфронтирующее партнерство // Вестник трудового права и права социального обеспечения. Выпуск 5: оптимизация межотраслевых связей трудового права и права социального обеспечения. Ярославль, 2010. С. 18 – 31.
80. Лютов Н.Л., Войтковская И.В. Водители такси, выполняющие работу через онлайн-платформы: каковы правовые последствия «уберизации» труда? // Актуальные проблемы российского права. 2020. N 6. С. 149 – 159.
81. Лютов Н.Л. Признаки трудового правоотношения: международные нормы и российская судебная практика // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. N 4. С. 7 - 11.
82. Миронов В.И. Трудовое право России: Учебник. М.: Журнал «Управление персоналом», 2005 // СПС КонсультантПлюс.
83. Погодина И.В. Домашние работники // Трудовое право. 2010. N 4. С. 37 - 40.

84. Проблемы правосубъектности работодателя – физического лица//Материалы Международной научно-практической конференции «Право человека на жизнь и гарантии его реализации в сфере труда и социального обеспечения»/под ред. К.Н. Гусова. М., 2008. С. 244.

85. Пушкарева Н.Л. Домашнее образование российских дворянок : (по мемуар. лит. конца XVIII – нач. XIX в.) // Вестник Университета Российской Академии Образования. М., 1999. N 2.

86. Семенова Л.А. Домашние работники в системе наемного труда. Социологическая наука и социальная практика, 2016. N 3. С. 94-114.

87. Семенова Л.А. Домашние работники в системе наемного труда. Социологическая наука и социальная практика, 2016. N 3. С. 94-114.

88. Скачкова Г.С. Работодатель - индивидуальный предприниматель и защита социально-трудовых прав работников // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. N 2. С. 32 - 34.

89. Снигирева И.О. К вопросу об отраслевой дифференциации советского трудового законодательства // Советское государство и право. 1964. N 11.

90. Стрельникова П.В. Предпосылки формирования правового регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц// Трудовое право в России и за рубежом. 2023. N 3. С. 42 - 45.

91. Стрельникова П.В. Проблема теневой занятости домашнего персонала и правовые пути её решения // Законодательство. 2024. N 3. С. 29-37.

92. Стрельникова П.В. Регулирование труда домашних работников, работающих у работодателей - физических лиц, по законодательству Швейцарии // Трудовое право в России и за рубежом. 2022. N 1. С. 54 - 56.

93. Стрельникова П.В. Трудовые правоотношения, возникающие с домашним персоналом // Трудовое право в России и за рубежом. 2022. N 4. С. 24 - 26.

94. Флоринская Ю. Ф., Мкртчян Н. В., Карцева М. А. Женщины — наемные работницы в домохозяйствах Москвы и Санкт-Петербурга // Женщина в российском обществе. 2022. N 2. С. 87—102.

95. Чаннов С.Е. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц // Трудовое право. 2010. N 3. С. 35 - 41.

96. Чесалина О.В. Платформенная занятость - как урегулировать в Трудовом кодексе? // Трудовое право в России и за рубежом. 2022. N 1. С. 57 – 60 // СПС КонсультантПлюс.

97. Щербак С.С. Влияние банкротства физического лица, являющегося работодателем, на трудовые правоотношения // Право и экономика. 2018. N 7. С. 43 - 48.

Публикации зарубежных исследователей

98. Die Minijob-Zentrale. Minijobs im Privathaushalt. Risiken vermeiden – Vorteile nutzen! 2021. [Электронный ресурс]: URL: https://www.minijob-zentrale.de/SharedDocs/Downloads/DE/Broschueren/privat/01_p_19905_mj_in_phh_.pdf?__blob=publicationFile&v=9

99. Dilek Kolat. Schriftenreihe im Rahmen des Projekts Joboption Berlin Gefördert von der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen Ausgabe Nr. 2/2014, Berlin. Arbeitsrecht gilt für alle – auch für Minijobbeschäftigte. [Электронный ресурс]: URL: <http://docplayer.org/21816108-Arbeitsrecht-gilt-fuer-alle-auch-fuer-minijobbeschaefigte.html> (дата обращения: 04.11.2023).

100. Eurofound, New forms of employment, Publications Office of the European Union, Luxembourg: Eurofound. 2015. 168 p.

101. Gerhard Bosch, Claudia Weinkopf. Minijobs und Mindestlohn. 2017?, in: Jusletter 27. Mai 2019. [Электронный ресурс]: URL: (PDF) Minijobs und Mindestlohn (researchgate.net) (дата обращения: 04.11.2023).

102. Ingeborg Heinze, Christel Steylaers. Der Minijob. Da ist mehr für Sie drin! Tipps und Hinweise und die wichtigsten Regeln. S. 16. [Электронный ресурс]: URL: https://www.elmshorn.de/media/custom/2326_9719_1.PDF?1592549244 (дата обращения: 08.11.2023).
103. José Maria Ramirez-Machado. Domestic work, conditions of work and employment: A legal perspective. Conditions of Work and Employment Series No. 7. 2013.
104. Kurt Pärli. Private Haushalte: Anwendung des Arbeitsgesetzes? [Электронный ресурс]: URL: https://edoc.unibas.ch/70968/1/Jusletter_private-haushalte--a_012d7494da_de.pdf (дата обращения: 07.11.2023).
105. Manuel Vogler. «Haushaltshilfen im schweizerischen Arbeitsrecht». Dike Verlag. 1. Auflage, Zürich/St. Gallen 2016. XIX, 115 Seiten, broschiert.
106. Rolf Winkel. Haushaltshilfen legal einstellen – leicht gemacht. Neue Osnabrücker Zeitung. 38/2013.
107. Tobias Huep. Haufe Personal Office Platin. Die HR-Software für erfolgreiche Personalarbeit. [Электронный ресурс]: URL: https://www.haufe.de/personal/haufe-personal-office-platin/haushaltshilfe-arbeitsrecht_idesk_PI42323_HI726973.html (01.08.2023).

Диссертации и авторефераты диссертаций

108. Глинская М. И. Организационно-экономический механизм регулирования неформальной занятости на российском рынке труда: автореферат дис. кандидата экономических наук. Москва. 2020.
109. Закалюжная Н.В. Основные формы нетипичных трудовых отношений в России и за рубежом в условиях модернизации экономики. Автореф. дис. канд. юрид. наук. М., 2021.
110. Клоц А.Р. Домашняя прислуга как социальный феномен эпохи сталинизма: автореф. дис. кан. историч.наук. – Ч.: 2012.

111. Корючина И.А. Особенности охраны труда работников, занятых у работодателей – физических лиц и религиозных организациях. Дис. канд. юрид. наук. Омск, 2017.
112. Крутова Л.А. Работодатель как субъект трудового права. Автореф. дис. канд. юрид. наук. М., 2000.
113. Крымский А.И. Правовое регулирование трудовых отношений в субъектах малого предпринимательства. Автореф. дис. канд.юрид.наук. Томск, 2004.
114. Кучина Ю.А. Особенности правового регулирования труда работников, работающих у работодателей-физических лиц. Дис. канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2005.
115. Латыпова Г.С. Неформальные трудовые отношения: социально-философский анализ : автореферат дис. кандидата философских наук. Уфа, 2011.
116. Машукова Е.М. Правосубъектность физических лиц как работодателей. Дисс. канд. юрид. наук. М., 2006.
117. Мощная О.В. Нетипичная трудовая занятость: некоторые проблемы теории и практики: Автореф. дис. канд. юрид. наук. М., 2009.
118. Некипелова Д. В. Неформальная занятость в Российской Федерации: тенденции распространения и направления государственного регулирования : автореферат дис. кандидата экономических наук. Москва, 2021.
119. Роголёва И.Ю. Дифференциация норм трудового права. Автореферат дис. канд.юрид.наук. М., 2010.
120. Скачкова Г.С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм : автореферат дис. доктора юридических наук : 12.00.05 / Ин-т государства и права РАН. - Москва, 2003.

121. Тангин М.А. Предмет правового регулирования отношений в сфере наемного труда: вопросы теории и практики : автореферат дис. канд. юрид. наук. М., 2016.
122. Тулупова Ю.Г. Нетипичные работодатели по трудовому праву Российской Федерации: диссертация кандидата юридических наук : 12.00.05. Екатеринбург, 2014.
123. Хаваяшхов А. А. Множественность лиц на стороне работодателя : сравнительно-правовой анализ : автореферат дис. кандидата юридических наук. Москва, 2015.
124. Харитонов М. М. Множественность лиц на стороне работодателя: диссертация кандидата юридических наук. Санкт-Петербург, 2010.
125. Черных Н.В. Виды работодателей и их трудовая правосубъектность: диссертация кандидата юридических наук : 12.00.05. М., 2004.
126. Яковлев А.В. Занятость в нелегальной экономике: диссертация кандидата экономических наук : 08.00.01. - Саратов, 1998.

Интернет-ресурсы

1. Официальный сайт Forbes. URL: <https://forbes.ru.turbopages.org/forbes.ru/s/biznes/486775-neformal-naa-zanatost-v-rossii-urapa-do-minimuma-za-11-let> (дата обращения: 05.11.2023).
2. Официальный сайт культура.ру // URL: <https://www.culture.ru/materials/175710/guvernanti-v-imperskoi-rossii> (дата обращения: 12.11.2023).
3. 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).

4. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты населения Рязанской области. Режим доступа: <https://mintrudsoc.ryazan.gov.ru/news/1435573/?ysclid=lom4pkd7qe499408989> (дата обращения: 06.11.2023).
5. Официальный сайт Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации. Режим доступа: <https://digital.gov.ru/ru/activity/directions/854/> (дата обращения: 23.01.24).
6. Официальный сайт портала государственных услуг Российской Федерации. Режим доступа: <https://www.gosuslugi.ru/272927/1/info> (дата обращения: 05.11.2023).
7. Официальный сайт Федеральной налоговой службы. URL: https://www.nalog.gov.ru/rn77/news/activities_fts/13806994/ (дата обращения: 18.01.2024).
8. Официальный сайт штаб квартиры по мини-работе. Режим доступа: https://www.minijob-zentrale.de/DE/home/home_node.html (дата: 05.11.2023).

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1.
ТИПОВАЯ ФОРМА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИСПОЛЬЗОВАНИЮ
ДОМАШНЕГО ТРУДА

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

_____ «__» _____ г.
 (место заключения (город,
 населенный пункт) (дата заключения)

_____ (Ф.И.О., паспортные данные), именуем__ в
 дальнейшем «Работодатель 1», с одной стороны и

Вариант. _____ (Ф.И.О., паспортные данные),
 именуем__ в дальнейшем «Работодатель 2», с одной стороны и

Вариант. _____ (Ф.И.О., паспортные данные),
 именуем__ в дальнейшем «Работник 1», с другой стороны,

_____ (Ф.И.О., паспортные данные), именуем__ в
 дальнейшем «Работник 2», с другой стороны, совместно именуемые «Стороны»,
 заключили настоящий Трудовой договор о нижеследующем:

1. Предмет Трудового договора

1.1. Работник принимается к Работодателю для выполнения следующих работ:
 _____ (конкретный вид поручаемой работнику работы).

1.2. Работа по настоящему Трудовому договору является для Работника
 основной.

Вариант. 1.2. Работа по настоящему Трудовому договору является для
 Работника работой по совместительству.

1.3. Местом работы Работника является _____
 дом/квартира/приусадебный участок Работодателя, расположенн__ по адресу:
 _____ (возможно указание нескольких мест работы, если у
 Работодателя несколько объектов).

1.4. Работник подчиняется непосредственно _____.

2. Срок действия Трудового договора

2.1. Настоящий Трудовой договор вступает в силу со дня его заключения Работником и Работодателем (*вариант*: со дня фактического допущения Работника к работе с ведома или по поручению Работодателя или его уполномоченного на это представителя).

2.2. Дата начала работы: «__» _____ г.

2.3. Настоящий Трудовой договор заключен на неопределенный срок.

Вариант. 2.3. Настоящий Трудовой договор заключен на срок _____.

Вариант. 2.4. В целях проверки соответствия квалификации Работника занимаемой должности, его отношения к поручаемой работе Работнику устанавливается испытательный срок продолжительностью ____ (____) месяца с момента начала работы.

Если в период испытания Работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть настоящий Трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом Работодателя в письменной форме за три дня.

Если срок испытания истек, а Работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение Трудового договора допускается только на общих основаниях.

3. Условия оплаты труда Работника

3.1. За выполнение трудовых обязанностей Работнику устанавливается ежемесячный должностной оклад в размере ____ (____) рублей в месяц (*либо указать иные нормы труда: за час, за выход*).

3.2. Заработная плата Работнику выплачивается путем выдачи наличных денежных средств Работодателем (*вариант*: путем перечисления на счет Работника в банке) каждые полмесяца _____ числа и _____ числа (*вариант*: первая выплата - не позднее ____ рабочего (*календарного*) дня с начала оплачиваемого месяца / вторая выплата - не позднее _____).

3.3. Из заработной платы Работника могут производиться удержания в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

3.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы *в полуторном размере*, за последующие часы - *в двойном размере*. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени,

отработанного сверхурочно.

3.5. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в размере *одинарной части оплаты за день или час работы* сверх оплаты, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере *двойной части оплаты за день или час работы* сверх оплаты, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.6. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет __ процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Вариант. 3.7. В случае выполнения Работником наряду со своей основной работой дополнительной работы по другой должности или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы Работнику производится доплата в размере, установленном дополнительным соглашением Сторон.

4. Режим рабочего времени и времени отдыха. Отпуск

4.1. Работнику устанавливается _____-дневная рабочая неделя с _____ выходными днями. Выходные дни предоставляются Работнику по соглашению Сторон.

4.2. Время начала работы: _____.

Время окончания работы: _____.

Вариант при работе вахтовым методом. 4.1. Продолжительность рабочего времени для Работника - _____ часов в месяц при сменном режиме работы в соответствии с Графиком сменности, утвержденным Работодателем: в две (*вариант:* три/четыре) смены.

4.3. В течение рабочего дня Работнику устанавливается перерыв для отдыха и питания с _____ ч до _____ ч, который в рабочее время не включается.

4.4. Работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ (*не менее 28*) календарных дней.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по

истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя. По соглашению Сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков.

4.5. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику на основании его письменного заявления может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью, установленной трудовым законодательством РФ.

5. Права и обязанности Работника

5.1. Работник обязан добросовестно исполнять следующие должностные обязанности:

5.1.1. _____.

5.1.2. _____.

5.1.3. Выполнять другие родственные по содержанию обязанности.

5.2. Работник не имеет права перепоручать выполнение своих обязанностей третьим лицам.

5.3. Работник обязан:

5.3.1. Соблюдать трудовую дисциплину.

5.3.2. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

5.3.3. Выполнять нормы труда в случае их установления Работодателем.

5.3.4. Иметь аккуратный и опрятный внешний вид.

5.3.5. Бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников.

5.3.6. Незамедлительно сообщать Работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

5.3.7. Не давать интервью, не проводить встречи и переговоры, касающиеся деятельности Работодателя, без его предварительного разрешения.

5.3.8. Сообщать обо всех изменениях в своем здоровье во избежание заражения Работодателя и членов его семьи.

5.3.9. Хранить в тайне информацию, ставшую ему известной в связи с исполнением трудовых обязанностей у работодателя-физического лица.

Вариант. 5.3.10. Проходить предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности, для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя.

5.3.11. _____.

5.4. Работник имеет право:

5.4.1. На предоставление ему работы, обусловленной настоящим Трудовым договором.

5.4.2. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

5.4.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда.

5.4.4. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

5.4.5. Изменение и расторжение Трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым РФ, иными федеральными законами.

5.4.6. Бесплатное обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

5.4.7. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.4.8. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

5.4.9. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

5.4.10. Разрешение индивидуальных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными

федеральными законами.

5.4.11. Возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

5.4.12. В течение одного месяца обратиться в орган местного самоуправления, в котором был зарегистрирован трудовой договор, для регистрации факта прекращения этого трудового договора в случае смерти Работодателя или отсутствия сведений о месте его пребывания в течение двух месяцев, иных случаях, не позволяющих продолжать трудовые отношения и исключающих возможность регистрации факта прекращения трудового договора самим Работодателем.

5.4.13. Иные права, установленные действующим законодательством РФ.

Вариант. 5.4.13. Достойные условия проживания на территории Работодателя или в помещении, предоставленном работодателем, с соблюдением неприкосновенности частной жизни, а также питание.

6. Права и обязанности Работодателя

6.1. Работодатель обязан:

6.1.1. Соблюдать трудовое законодательство РФ и иные нормативные правовые акты, условия настоящего Трудового договора.

6.1.2. Предоставлять Работнику работу, обусловленную настоящим Трудовым договором.

6.1.3. Обеспечивать Работника оборудованием, документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей.

6.1.4. Выплачивать своевременно и в полном размере причитающуюся Работнику заработную плату, а также осуществлять иные выплаты в установленные Трудовым договором сроки.

6.1.5. Обеспечивать бытовые нужды Работника, связанные с исполнением им трудовых обязанностей.

6.1.6. Осуществлять обязательное социальное страхование Работника в порядке, установленном федеральными законами.

6.1.7. В уведомительном порядке зарегистрировать факт заключения и прекращения настоящего Трудового договора в органе местного самоуправления по месту своего жительства (в соответствии с регистрацией).

6.1.8. В письменной форме предупреждать Работника об изменении определенных Сторонами условий Трудового договора не менее чем за 14 (четырнадцать) календарных дней.

6.1.9. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

6.1.10. Возмещать вред, причиненный Работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

6.1.11. Вести учет рабочего времени Работника, формировать расчетные листки.

6.1.12. Исполнять иные обязанности, установленные действующим законодательством РФ.

6.2. Работодатель имеет право:

6.2.1. Поощрять Работника за добросовестный эффективный труд.

6.2.2. Требовать от Работника исполнения трудовых обязанностей, определенных в настоящем Трудовом договоре, бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников.

6.2.3. Привлекать Работника к материальной ответственности в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

6.2.4. С согласия Работника привлекать его к выполнению отдельных поручений, не входящих в должностные обязанности Работника.

6.2.5. С согласия Работника привлекать его к выполнению дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату.

6.2.6. Изменять и расторгать Трудовой договор с Работником в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

6.2.7. Осуществлять иные права, предусмотренные действующим законодательством РФ.

7. Социальное страхование Работника

7.1. Работодатель гарантирует обеспечение страхования Работника в системе обязательного социального страхования, уплату страховых взносов и другие обязательные платежи в порядке и размерах, которые определяются федеральными законами РФ, представление в соответствующий территориальный орган Фонда

пенсионного и социального страхования РФ сведений, необходимых для регистрации в системе индивидуального (персонифицированного) учета лиц, поступающих на работу впервые, на которых не был открыт индивидуальный лицевой счет.

8. Гарантии и компенсации

8.1. На период действия настоящего Трудового договора на Работника распространяются все гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством РФ и настоящим Трудовым договором.

9. Ответственность Сторон

9.1. Сторона Трудового договора, виновная в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, несет ответственность в случаях и порядке, которые установлены Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

9.2. Материальная ответственность стороны Трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой Стороне Договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

9.3. Работодатель, причинивший ущерб имуществу Работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Работник обязан возместить Работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб.

9.4. В случаях, предусмотренных в законе, Работодатель обязан компенсировать Работнику моральный вред, причиненный неправомерными действиями и/или бездействием Работодателя.

9.5. Основания привлечения к дисциплинарной ответственности:

9.5.1. _____.

9.5.2. _____.

9.5. Каждая из Сторон обязана доказывать размер причиненного ей ущерба.

10. Прекращение Трудового договора

10.1. Настоящий Трудовой договор может быть расторгнут по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, а также по следующим основаниям:

10.1.1. Соглашение Сторон.

10.1.2. Истечение срока трудового договора.

10.1.3. Расторжение настоящего Трудового договора по инициативе Работника. При этом Работник обязан предупредить Работодателя не позднее чем за _____ до предполагаемой даты прекращения настоящего Трудового договора. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения Работодателем заявления Работника об увольнении.

10.1.4. Расторжение Трудового договора по инициативе Работодателя.

10.1.5. Настоящий Трудовой договор может быть также прекращен по следующим основаниям:

10.1.5.1. _____;

10.1.5.2. _____.

10.1.6. Иные основания, предусмотренные трудовым законодательством РФ.

10.2. Работодатель обязан предупредить Работника об увольнении в следующие сроки: _____.

10.3. Выходное пособие выплачивается в следующих случаях: _____ в размере _____. При увольнении выплачивается Работнику в сроки _____.

10.4. Днем прекращения настоящего Трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность).

10.5. Работодатель вправе принять решение об осуществлении компенсационной выплаты Работнику в размере _____ (_____) рублей в случае _____.

11. Заключительные положения

11.1. Условия настоящего Трудового договора носят конфиденциальный характер и разглашению не подлежат.

11.2. Условия настоящего Трудового договора имеют обязательную юридическую силу для Сторон с момента его подписания Сторонами. Все изменения и дополнения к настоящему Трудовому договору оформляются двусторонним письменным соглашением.

11.3. Споры между Сторонами, возникающие при исполнении Трудового договора, рассматриваются в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

11.4. Во всем остальном, что не предусмотрено настоящим Трудовым договором, Стороны руководствуются законодательством РФ, регулирующим трудовые отношения.

11.5. Настоящий Трудовой договор составлен в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для Работодателя, для Работника и для органа, осуществляющего регистрацию.

Вариант. 11.6. До подписания Трудового договора Работник ознакомлен со следующими документами:

11.6.1. Должностная инструкция от «___» _____ г.

11.6.3. _____.

12. Адреса и реквизиты Сторон

Работодатель 1:

Работник 1:

Ф.И.О.:

Ф.И.О.:

Паспорт серии _____ №

Паспорт серии _____ №

выдан

выдан

«___» _____ г.

«___» _____ г.

Зарегистрирован _____ по адресу:

СНИЛС

Зарегистрирован _____ по адресу:

ИНН:

ИНН:

СНИЛС:

Адрес электронной почты:

Тел.: _____

Работодатель 2:

Ф.И.О.:

Паспорт серии _____ №

выдан

«__» _____ г.

Зарегистрирован _____ по адресу:

—

ИНН:

СНИЛС:

Адрес электронной почты:

Тел.:

Адрес электронной почты:

Тел.: _____

Работник 2:

Ф.И.О.:

Паспорт серии _____ №

выдан

«__» _____ г.

СНИЛС

Зарегистрирован _____ по адресу:

ИНН:

Адрес электронной почты:

Тел.: _____

Подписи Сторон

Работодатель 1:

_____/_____
 (подпись/Ф.И.О.)

Работник 1:

_____/_____
 (подпись/Ф.И.О.)

Работодатель 2:

_____/_____
 (подпись/Ф.И.О.)

Работник 2:

_____/_____
 (подпись/Ф.И.О.)

Вариант. С Должностной инструкцией

Работник 1 ознакомлен:

«__» _____ г. _____/
 (подпись/Ф.И.О.)

Работник 2 ознакомлен:

«__» _____ г. _____/
 (подпись/Ф.И.О.)

Экземпляр Трудового договора Работником получен:

«__» _____ г. _____/
 (подпись/Ф.И.О.)

«__» _____ г. _____/
 (подпись/Ф.И.О.)

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2.
ПРОЕКТ ФЕДЕРАЛЬНОГО ЗАКОНА «О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В
ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ»

Статья 1 .

Трудовой кодекс РФ дополнить главой 48.2 следующего содержания:

«Глава 48.2. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА
ДОМАШНИХ РАБОТНИКОВ

Статья 309.3. Домашние работники

Домашними работниками считаются лица, заключившие 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.).

По усмотрению работодателя к работе в качестве домашнего работника не допускаются лица:

имеющие или имевшие судимость, 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, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей настоящей статьи;

имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем настоящей части;

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

Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй настоящей статьи, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта РФ, о допуске их к педагогической деятельности.

Статья 309.4. Право на достойные условия проживания

Домашний работник, работающий у работодателя—физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, или у семьи на условиях проживания на территории работодателя или в помещении, предоставленном работодателем, имеет право на достойные условия труда: 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.

Статья 309.5. Заключение трудового договора с домашними работниками

При заключении трудового договора домашний работник обязуется выполнять не запрещенную настоящим Кодексом или иным федеральным законом работу, определенную этим договором.

В письменный трудовой договор включаются все условия, обязательные для работника и для работодателя.

Работодатель - физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, или семья обязаны:

оформить трудовой договор с работником в письменной форме в трех экземплярах;

уплачивать страховые взносы и другие обязательные платежи в порядке и размерах, которые определяются федеральными законами;

представлять в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования РФ сведения, необходимые для регистрации в системе индивидуального (персонифицированного) учета лиц, поступающих на работу впервые, на которых не был открыт индивидуальный лицевой счет;

в уведомительном порядке зарегистрировать трудовой договор с работником в суперсервисе для домашних работников и их работодателей;

вести учет рабочего времени домашнего работника;

при выплате заработной платы извещать в письменной форме работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Работодатель-физическое лицо, не являющееся индивидуальным предпринимателем, или семья обязаны обеспечить организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

Работодатель домашнего работника не обязан вести иное кадровое делопроизводство, не предусмотренное настоящей главой.

Не будет считаться дискриминацией отказ в приеме на работу домашнего работника по признаку пола работника, гражданства, вероисповедания.

Статья 309.6. Срок трудового договора

По соглашению сторон трудовой договор между работником и работодателем - физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, или семьей может заключаться как на неопределенный, так и на определенный срок.

Статья 309.7. Режимы труда и отдыха

Режим работы, порядок предоставления выходных дней и ежегодных оплачиваемых отпусков определяются по соглашению между работником и работодателем - физическим лицом или семьей.

Допустимо устанавливать суммированный учет рабочего времени за месяц, квартал или иной более длительный период, но не более чем за один год.

Статья 309.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора работодателем

Об изменении определенных сторонами условий трудового договора работодатель - физическое лицо или семья в письменной форме предупреждает работника не менее чем за 14 календарных дней.

Статья 309.9. Прекращение трудового договора

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, трудовой договор с домашним работником может быть прекращен по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Сроки предупреждения об увольнении, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором.

Работодатель домашнего работника при прекращении трудового договора с домашним работником обязан в уведомительном порядке зарегистрировать факт прекращения указанного договора в суперсервисе для домашних работников и их работодателей.

В случае смерти работодателя–физического лица или отсутствия сведений о месте его пребывания в течение двух месяцев, иных случаях, не позволяющих продолжать трудовые отношения и исключающих возможность регистрации факта прекращения трудового договора в соответствии с частью третьей настоящей статьи, работник имеет право в течение одного месяца обратиться за регистрацией факта прекращения трудового договора.

Статья 309.10. Документы, подтверждающие период работы домашнего работника

Работодатель домашнего работника не имеет права производить записи в трудовых книжках работников и оформлять трудовые книжки работникам,

принимаемым на работу впервые. Документом, подтверждающим период работы у такого работодателя, является трудовой договор, заключенный в письменной форме, а также сведения о трудовой деятельности.

Работодатель домашнего работника обязан выдать в течение 3 рабочих дней по требованию домашнего работника характеристику с описанием периода работы и результатов профессиональной деятельности домашнего работника.

Статья 309.11. Информация, ставшая известной домашнему работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей у работодателя домашнего работника

Не подлежит разглашению информация, затрагивающая личную и семейную жизнь работодателя-физического лица и членов его семьи, ставшая известной домашнему работнику в процессе осуществления его трудовой деятельности, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.