

документа, при реализации которого органы принудительного исполнения для восстановления нарушенных прав и законных интересов граждан и организаций, соблюдения и охраны интересов государства, правильного, полного и своевременного исполнения исполнительных документов применяют установленные законом меры принудительного исполнения в пределах объема требований взыскателя и связанных с исполнением исполнительного документа расходов.

Источники

1. Таранова, Т. С. Принципы как основные условия, определяющие деятельность в сфере исполнительного производства / Т. С. Таранова // Исполнительное производство: проблемы правового регулирования: моногр. / Национальный центр законодательства и правовых исследований Республики Беларусь // Т. С. Таранова [и др.] ; редкол.: Т. С. Таранова, Д. В. Гапоненко. – Минск : Колорград, 2022. – 349 с. – С. 98–108.

Taranova, T. S. The principles as the main conditions determining the activity in the field of the enforcement proceedings / T. S. Taranova // The enforcement proceedings: the problem of legal regulation: monograph / National Center for Legislation and Legal Research of the Republic of Belarus // T. S. Taranova [et al.] ; ed.: T. S. Taranova, D. V. Gaponenko. – Minsk : Colorgrad, 2022. – 349 p. – P. 98–108.

2. Глобальный кодекс принудительного исполнения. Библиотека «Вестника исполнительного производства». – М. : Статут, 2016.

3. Исполнительное производство : учеб. пособие / С. С. Маилян [и др.] ; под ред. С. С. Маиляна, Л. В. Тумановой, А. Н. Кузбагарова. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ-ДАНА : Закон и право, 2011 – 303 с. Enforcement proceedings : the manual / S. S. Mailyan [et al.] / Edited by S. S. Mailyan, L. V. Tumanova, A. N. Kuzbagarov. – 3rd ed., reprint. and add. – M. : UNITY-DANA : Law and Law, 2011 – 303 p.

4. Немаев, И. М. Методологические основы изучения принципа справедливости исполнительного права как поликомпонентного образования / И. М. Немаев // Арбитражный и гражданский процесс. – 2022. – № 6. – С. 51–55.

Nemaev, I. M. Methodological foundations of the study of the principle of justice of executive law as a multicomponent formation / I. M. Nemaev // Arbitration and civil procedure. – 2022. – № 6. – P. 51–55.

Статья поступила в редакцию 01.12.2023.

УДК 349.222.2

N. Tarasevich
BSEU (Minsk)

LEGAL REGULATION OF THE LABOR OF DOMESTIC WORKERS: CURRENT STATE AND OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

The article is devoted to the assessment of the current state of legal regulation of the labor of domestic workers in the Republic of Belarus. Based on the conducted research, the article formulates proposals for improving the norms of the Labor Code of the Republic of Belarus, which, in the author's opinion, will help optimize the legal regulation of labor relations with domestic workers,

increase the level of guarantees provided to them and form uniform law enforcement practice. The conclusions and proposals formulated in the article can be used for further theoretical research in the field of labor law, in the legislative process, as well as in the educational process.

Keywords: domestic worker; employer; guarantees; employment contract; works; services; conclusion; registration; termination; improvement.

Н. И. Тарасевич

кандидат юридических наук, доцент
БГЭУ (Минск)

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ДОМАШНИХ РАБОТНИКОВ: СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ВОЗМОЖНОСТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

Статья посвящена оценке современного состояния правового регулирования труда домашних работников в Республике Беларусь. На основе проведенного исследования в статье сформулированы предложения по совершенствованию норм Трудового кодекса Республики Беларусь, которые, по мнению автора, будут способствовать оптимизации правового регулирования трудовых отношений с домашними работниками, повышению уровня предоставляемых им гарантий и формированию единообразной правоприменительной практики. Выводы и предложения, сформулированные в статье, могут быть использованы для дальнейших теоретических изысканий в области трудового права, в правотворческом, а также в учебном процессе.

Ключевые слова: домашний работник; наниматель; гарантии; трудовой договор; работы; услуги; заключение; регистрация; прекращение; совершенствование.

Введение. Конвенция Международной организации труда (далее – МОТ) № 189 «О достойном труде домашних работников» (далее – Конвенция № 189)¹⁰⁹, устанавливающая трудовые стандарты для данной категории работников, а также одноименная Рекомендация МОТ № 201¹¹⁰ были приняты на 100-й сессии МОТ 16 июня 2011 г. При этом в преамбуле Конвенции № 189 отмечены значительный вклад домашних работников в глобальную экономику; сохраняющаяся недооцененность домашнего труда и уязвимость ряда домашних работников перед дискриминацией с точки зрения условий труда и занятости, равно как и перед другими проявлениями нарушений прав человека; особые условия, в которых выполняется домашний труд, и ряд иных факторов, обуславливающих необходимость дополнения общих норм нормами, специально ориентированными на домашних работников, чтобы позволить им в полной мере реализовать свои права. Однако, как указывалось в докладе МОТ, сделанном в десятую годовщи-

¹⁰⁹ Конвенция № 189 Международной организации труда о достойном труде домашних работников [Электронный ресурс] : [принята в г. Женеве 16.06.2011 г.]. – Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c189_ru.htm. – Дата доступа: 20.11.2023.

¹¹⁰ Рекомендация № 201 Международной организации труда о достойном труде домашних работников [Электронный ресурс] : [принята в г. Женеве 16.06.2011 г.]. – Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r201_ru.htm. – Дата доступа: 20.11.2023.

ну принятия Конвенции № 189, значительное число домашних работников по-прежнему полностью исключено из сферы действия трудового законодательства, и даже там, где на домашних работников распространяется действие законов о труде и социальном обеспечении, применение таких норм во многом способствует социальной изоляции и неформальным трудовым отношениям¹¹¹. Таким образом, очевидно, что, хотя проблемам правового регулирования труда домашних работников уделяется особое внимание на международном уровне, указанные проблемы по-прежнему остаются достаточно актуальными.

В то же время анализ степени разработанности вопросов правового обеспечения механизма защиты трудовых прав домашних работников в отечественных источниках научной информации, а также оценка степени внимания со стороны законодателя к нормам, регулирующим труд домашних работников в Республике Беларусь, позволяют, как представляется, утверждать, что указанным вопросам уделяется недостаточно внимания на национальном уровне. Так, отдельные аспекты правового регулирования труда домашних работников затрагивались, например, в работах В. В. Подгруши [1], К. Л. Томашевского [2], А. П. Чичиной [3] и некоторых других белорусских исследователей, однако в целом приходится констатировать отсутствие должного интереса белорусских ученых к указанным вопросам. Анализ изменений и дополнений, которые были внесены за период действия Трудового кодекса Республики Беларусь¹¹² (далее – ТК) в главу 26 «Особенности регулирования труда домашних работников», в свою очередь, подтверждает, что и со стороны законодателя вопросы правового регулирования труда домашних работников в Республике Беларусь остаются недостаточно проработанными.

С учетом изложенного, представляется, что одной из значимых задач, стоящих в настоящее время перед наукой трудового права, является активизация научных исследований с позиции оценки эффективности норм, призванных обеспечивать защиту трудовых прав домашних работников, в контексте возможностей дальнейшего совершенствования законодательства о труде в данной части.

Основная часть. Прежде всего отметим, что за весь период действия ТК изменения и дополнения в главу 26 данного кодекса, нормами которой определены особенности регулирования труда домашних работников, вносились всего три раза, причем большая часть соответствующих изменений и дополнений, как представляется, не носила принципиального характера именно с точки зрения регулирования трудовых отношений с данной категорией работников, а была направлена лишь на уточнение норм ТК. В частности, в соответствии с пп. 117 и 118 ст. 1 Закона Республики Беларусь от 20 июля 2007 г. № 272-З «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь»¹¹³ в ч. 3 ст. 312 ТК

¹¹¹ Прошло десять лет, но домашние работники по-прежнему борются за равенство и достойный труд [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_803107/lang-ru/index.htm. – Дата доступа: 20.11.2023.

¹¹² Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 29.06.2023 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

¹¹³ О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь от 20 июля 2007 г. № 272-З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

цифры «21» были заменены цифрами «24» в контексте изменения минимальной продолжительности трудового отпуска, а ч. 2 ст. 313 ТК, устанавливающая требование производить записи о расчетах по заработной плате с домашним работником ежемесячно в расчетную книжку, была исключена из указанной статьи в связи с изложением в новой редакции ст. 80 ТК о расчетных листках, выдаваемых нанимателем работникам. Закон Республики Беларусь от 8 января 2014 г. № 131-З «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь»¹¹⁴ уточнил лишь ч. 2 ст. 309 ТК применительно к исполнительному и распорядительному органу, в котором регистрируется трудовой договор с домашним работником, дополнив данную норму после слов «распорядительном органе» словами «первичного территориального уровня» (п. 136 ст. 1 указанного закона), а также исключил ч. 2 ст. 313 ТК (п. 137 ст. 1 указанного закона), закрепляющую, что заработная плата домашнего работника подлежит обложению налогами в соответствии с законодательством, что было обусловлено требованиями налогового законодательства о запрете включения положений, регулирующих вопросы налогообложения, в другие акты законодательства. В третий раз изменения в гл. 26 ТК коснулись перечня лиц, которые не относятся к категории домашних работников. Указанный перечень в соответствии с п. 142 ст. 1 Закона Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-З «Об изменении законов»¹¹⁵ был дополнен такой категорией работников, как лица, выполняющие по трудовому договору работу у физических лиц, осуществляющих деятельность по оказанию услуг в сфере агроэкотуризма.

Отметим также, что в соответствии с п. 73 ст. 2 Закона Республики Беларусь от 29 июня 2023 г. № 273-З «Об изменении законов по вопросам трудовых отношений»¹¹⁶ (не вступил в силу на момент представления статьи в редакцию; вступает в силу с 1 января 2024 г.) ст. 310 ТК изложена в новой редакции. По сравнению с предыдущей редакцией статьи при изложении ее в новой редакции в название статьи и в ее содержание внесены редакционные корректировки, обусловленные необходимостью обеспечения согласованности норм ТК и Кодекса о браке и семье Республики Беларусь¹¹⁷ (далее – КоБС). В результате указанных корректировок устранена несогласованность норм ТК и КоБС, на наличие которой автором данной статьи обращалось внимание ранее [4, с. 1070–1071].

Не оспаривая в целом целесообразности перечисленных изменений и дополнений, обратим тем не менее внимание на тот факт, что ни одно из них не затронуло

¹¹⁴ О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь от 8 января 2014 г. № 131-З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

¹¹⁵ О изменении законов [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

¹¹⁶ Об изменении законов по вопросам трудовых отношений [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь от 29 июня 2023 г. № 273-З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

¹¹⁷ Кодекс Республики Беларусь о браке и семье [Электронный ресурс] : 9 июля 1999 г., № 278-З : принят Палатой представителей 3 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 24 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 17.07.2023 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

таких достаточно важных и не в полной мере урегулированных либо не урегулированных вообще в нормах ТК вопросов, как понятие домашнего работника; возраст, с которого может быть заключен трудовой договор с домашним работником; содержание трудового договора с домашним работником; порядок заключения, изменения и прекращения указанного договора и др. В некоторой степени это обусловлено тем фактом, что в Республике Беларусь трудовые договоры с домашними работниками не имеют столь широкого распространения, как в ряде зарубежных государств, и «ниша помощи по дому в Беларуси только начинает развиваться»¹¹⁸. Тем не менее «домашние работники, работая в доме нанимателя, скрыты за дверями частных домов, что делает их менее заметными и более уязвимыми с точки зрения злоупотреблений» [5, с. 100], а «положение домашних работников усугубляется проблемами, связанными с недооценкой тяжести домашнего труда, его недооплатой, нерегламентированным рабочим днем и рабочей неделей, отсутствием документов о работе» [5, с. 101]. Поэтому, как отмечалось на 99-й сессии Международной конференции труда, при отсутствии эффективно применяемого трудового законодательства домашние работники остаются зависимыми от представлений нанимателя о справедливости, а не от общепринятых мировых норм, признающих их человеческое достоинство¹¹⁹. Полагаем, что данное утверждение применительно к Республике Беларусь может быть дополнено также указанием на отсутствие должного правового обеспечения механизма защиты трудовых прав домашних работников в силу недостаточного внимания законодателя к указанным ранее вопросам.

Начнем с определения домашнего работника, которое содержится в ст. 308 ТК. Так, согласно ч. 1 ст. 308 ТК домашними работниками 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. Буквальное толкование данной нормы, как представляется, позволяет относить к категории домашних работников лиц, заключивших трудовой договор: 1) для выполнения работы в домашнем хозяйстве граждан; 2) для оказания помощи в литературной, иной творческой деятельности и других видов услуг, предусмотренных законодательством. В развитие ч. 1 ст. 308 ТК Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь утвержден Перечень видов услуг, которые могут выполняться домашними работниками¹²⁰. При этом анализ приведенных в данном Перечне позиций позволяет утверждать, что в нем

¹¹⁸ Домашние работники: кого ищут белорусы и сколько готовы платить за услуги? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ilex.by/domashnie-rabotniki-kogo-ishhut-belorusy-i-skolko-gotovy-platit-za-uslugi/>. – Дата доступа: 21.11.2023.

¹¹⁹ Decent work for domestic workers. Fourth item on the agenda [Electronic resource] : International Labour Conference, 99th Session / International Labour Office. – Geneva : International Labour Office. – Report IV (1). – 2010. P. 8. – Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meeting_document/wcms_104700.pdf. – Дата доступа: 21.11.2023.

¹²⁰ Об утверждении перечня видов услуг, которые могут выполняться домашними работниками [Электронный ресурс] : постановление Министерства труда и социальной защиты Респ. Беларусь, 30 авг. 2006 г., № 99 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

фигурируют не только определенные виды услуг, но и позиции, которые могут быть расценены как виды работ. Отметим, что в ТК определение понятий «работа» и «услуга» отсутствует, а вопрос о разграничении данных понятий в целом является достаточно дискуссионным в научной литературе. Как указывается применительно, например, к соответствующим гражданско-правовым договорам, «одной из проблем квалификации договора о выполнении работы (деятельности) является неясность определения его предмета – выполнение работы или оказание услуги. На практике часто возникают случаи затруднения квалификации соответствующего договорного правоотношения, а именно: являются ли действия подрядчика/исполнителя услугой или работой» [6]. Сложности с разграничением указанных понятий возникают и в правоприменительной практике в части налогообложения. Так, правовое определение понятий «работа» и «услуга» приводятся, например, в целях налогообложения в ст. 13 Налогового кодекса Республики Беларусь (общая часть)¹²¹ (далее – НК): под работой понимается деятельность, результаты которой имеют материальное выражение и могут быть реализованы для удовлетворения потребностей организации и (или) физических лиц (подп. 2.21 п. 2 ст. 13 НК), под услугой – деятельность, результаты которой не имеют материального выражения, реализуются и потребляются в процессе осуществления этой деятельности либо по ее завершении (подп. 2.30 п. 2 ст. 13 НК). При этом даже наличие определений соответствующих понятий в нормах налогового законодательства не решило в полной мере проблему их разграничения и потребовало в свое время соответствующих разъяснений Министерства по налогам и сборам Республики Беларусь в части отнесения отдельных видов деятельности к работам или услугам¹²². В сравнительном аспекте отметим, что в письме, содержащем данные разъяснения, отдельные позиции, фигурирующие и в Перечне видов услуг, которые могут выполняться домашними работниками, как представляется, вполне оправданно, отнесены к работам (например, посадка саженцев и сеянцев и некоторые другие). С учетом изложенного, не ставя целью в рамках данного исследования разрешение проблемы разграничения понятий «работа» и «услуга», обратим внимание на некорректность использования исключительно термина «услуги» в названии Перечня видов услуг, которые могут выполняться домашними работниками. Полагаем, что указанный перечень должен быть поименован как Перечень видов работ (услуг), которые могут выполняться (оказываться) домашними работниками. Тем более что в нормах ТК также используется словосочетание «выполнение работ, оказание услуг» (см., например, п. 4 ст. 53 ТК). Кроме того, будет более логичным, с учетом того факта, что ч. 1 ст. 308 ТК содержит отсылку к данному перечню, исключить из указанной нормы перечисление отдельных

¹²¹ Налоговый кодекс Республики Беларусь (общая часть) [Электронный ресурс] : 19 дек. 2002 г., № 166-З : принят Палатой представителей 15 ноября 2002 г. : одобр. Советом Респ. 2 дек. 2002 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 30.12.2022 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

¹²² Памятка по вопросу отнесения отдельных видов деятельности, осуществляемых индивидуальными предпринимателями, к работам или услугам в целях применения УСН [Электронный ресурс] : письмо М-ва по налогам и сборам Респ. Беларусь, 21 июня 2022 г., № 6-2-04/00919 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

видов деятельности, которые могут выполняться домашними работниками, ограничившись указанием на тот факт, что домашним работником могут выполняться работы, оказываться услуги, определенные перечнем (уточнив соответственно указанный перечень), и выполнение (оказание) такого рода работ (услуг) осуществляется в домашнем хозяйстве или для домашнего хозяйства и не связано с извлечением дохода нанимателем и (или) для нанимателя. В сравнительном аспекте приведем заслуживающие внимания с точки зрения осмысления возможностей дальнейшего совершенствования норм ТК в части регулирования труда домашних работников определения домашнего работника, содержащиеся в Трудовом кодексе Республики Казахстан и Трудовом кодексе Республики Узбекистан. Так, согласно п. 1 ст. 136 Трудового кодекса 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 работодателя¹²³. В соответствии же с ч. 1 ст. 514 Трудового кодекса Республики Узбекистан 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 (ч. 1 ст. 514)¹²⁴.

С учетом анализа содержания ст. 514 Трудового кодекса Республики Узбекистан обратим внимание еще на два значимых вопроса, нуждающихся урегулирования в нормах ТК. В частности, в настоящее время в гл. 26 ТК отсутствуют нормы, закрепляющие возрастные требования в отношении домашних работников. Это означает, что действуют общие правила в части возраста, с которого допускается заключение трудового договора, установленные ст.ст. 21 и 272 ТК: заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими 16 лет; с письменного согласия одного из родителей (усыновителей (удочерителей), попечителей) трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим 14 лет, с соблюдением условий, предусмотренных ст. 272 ТК. Вместе с тем представляется заслуживающим внимания подход к определению возраста, с которого лицо может работать в качестве домашнего работника, заложенный в Трудовом кодексе Республики Узбекистан: при закреплении в нормах данного кодекса возможности заключения трудового договора как с лицами в возрасте от 15 до 16 лет с письменного согласия одного из родителей (лица, заменяющего родителей), так и в возрасте до 15 лет с согласия обоих родителей (лица, заменяющего родителей) и разрешения органа опеки и попечительства, для приема на работу лица в качестве домашнего работника установлен возрастной ценз 16 лет (ч. 2 ст. 514). Полагаем, что такое ограничение вполне оправданно в целях защиты интересов подростков в возрасте до 16 лет. Как

¹²³ Трудовой кодекс Республики Казахстан [Электронный ресурс] : кодекс Республики Казахстан, 23 ноября 2015 г., № 414-V ЗРК : в ред. Закона Респ. Казахстан, 04.07.2023 г., № 15-VIII. – Режим доступа : https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832&show_di=1. – Дата доступа: 25.11.2023.

¹²⁴ Трудовой кодекс Республики Узбекистан [Электронный ресурс] : кодекс Республики Узбекистан, 23 окт. 2022 г., № ЗРУ-798. – Режим доступа : [https://nrm.uz/contentf?doc=705288_trudovoy_kodeks_respubliki_uzbekistan_\(utverjden_zakonom_respubliki_uzbekistan_ot_28_10_2022_g_n_zru-798\)&products=1_vse_zakonodatelstvo_uzbekistana](https://nrm.uz/contentf?doc=705288_trudovoy_kodeks_respubliki_uzbekistan_(utverjden_zakonom_respubliki_uzbekistan_ot_28_10_2022_g_n_zru-798)&products=1_vse_zakonodatelstvo_uzbekistana). – Дата доступа: 25.11.2023.

отмечается в научной литературе, «подростковый возраст традиционно считается сложным, и это обусловлено объективными причинами. У несовершеннолетних заканчивается гормональная перестройка организма, психика неустойчива, отсутствует жизненный опыт, необходимый для принятия взвешенных, “взрослых” решений», что «делает данную категорию потенциальных работников наиболее уязвимой» [7, с. 158]. При этом именно домашние работники «особо подвержены различным формам грубого обращения на рабочем месте», а также «имеются сведения и о разных формах физического насилия, которые остаются безнаказанными... широко распространены сексуальные домогательства и акты насилия», которые «могут оказывать серьезное долгосрочное влияние на состояние здоровья домашних работников» [8, л. 149]. Не определены в нормах ТК также требования и к возрасту нанимателей, использующих труд домашних работников. С учетом сложившегося в научной литературе подхода в качестве нанимателя, использующего труд домашних работников, могут выступать физические лица, обладающие полной дееспособностью с точки зрения гражданского законодательства. Полагаем, что указанный подход должен найти свое закрепление в ст. 308 ТК.

Недостаточно четко регламентированы в ТК вопросы заключения трудового договора с домашним работником. Так, согласно ч. 1 ст. 309 ТК трудовой договор с домашним работником не заключается, если работа носит краткосрочный характер (до 10 дней в общей сложности в течение месяца). Обратим внимание на тот факт, что буквальное толкование выражения «трудовой договор с домашним работником не заключается» позволяет расценивать данную норму таким образом, что, если работа носит указанный краткосрочный характер, трудовой договор с лицом, выполняющим такие работы, не заключается, но такое лицо признается домашним работником, тогда как согласно абз. 13 ч. 1 ст. 1 ТК работник – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с нанимателем на основании заключенного трудового договора. С учетом указанного ч. 1 ст. 309 ТК неоднозначно толкуется в научной литературе. Диапазон позиций относительно порядка применения указанной нормы варьируется от точки зрения, что в данном случае речь идет об исключении из общего правила о письменной форме трудового договора и подразумевается заключение трудового договора в устной форме, до позиции, согласно которой в рассматриваемом случае не заключается трудовой договор, но должен быть заключен гражданско-правовой договор. Полагаем, что исходя из особых требований к процедуре заключения трудового договора с домашними работниками, предполагающих обязательность его регистрации (что делает нецелесообразным заключение трудового договора, если работа носит краткосрочный характер), а также с учетом норм законодательства о необходимости легализации соответствующих доходов даже при краткосрочном характере работы было бы обоснованным перевести отношения, возникающие при краткосрочном характере работы, в плоскость гражданско-правовых, исключив из ч. 2 ст. 309 ТК слова «с домашним работником».

В ч. 2 ст. 309 ТК закреплено требование об обязательной регистрации заключенного с домашним работником трудового договора в местном исполнительном и распорядительном органе первичного территориального уровня не позднее семи дней после подписания его сторонами. При этом в самой норме четко не определено, на какую сторону трудового договора возложена обязанность его зарегистрировать; не указано, по месту жительства работника или нанимателя осуществляется такая регистрация; не определены иные требования в части порядка регистрации

трудового договора. Согласно сложившейся практике, трудовой договор с домашним работником регистрируется нанимателем в исполнительном и распорядительном органе первичного территориального уровня по месту жительства нанимателя – физического лица. При этом в исполнительный и распорядительный орган трудовой договор представляется в трех экземплярах, поскольку один его экземпляр остается в исполнительном и распорядительном органе, а два других заверяются в соответствующем порядке и выдаются сторонам трудового договора под роспись. С учетом указанного полагаем, что ч. 2 ст. 309 ТК также требует соответствующих уточнений.

В более детальном урегулировании нуждаются и вопросы, связанные с определением содержания трудового договора с домашним работником, регулированием рабочего времени и времени отдыха домашних работников, оплатой их труда и порядком прекращения трудовых отношений с данной категорией работников, которые могут быть подвергнуты анализу в рамках отдельного научного исследования.

Заключение. Резюмируя изложенное, следует констатировать недостаточность, либо пробельность, в области правового регулирования труда домашних работников в Республике Беларусь на современном этапе, на которые целесообразно обратить внимание законодателю в ходе дальнейшей работы по совершенствованию норм ТК. В частности, представляется необходимым скорректировать определение домашнего работника, содержащееся в ч. 1 ст. 308 ТК; дополнить ст. 308 ТК нормами, определяющими возраст, с которого физическое лицо может заключать трудовой договор в качестве домашнего работника, и возраст, с которого физическое лицо может выступать в качестве нанимателя домашнего работника; исключить из ч. 2 ст. 309 ТК слова «с домашним работником» в целях обеспечения четкого разграничения трудовых и гражданско-правовых отношений; более детально регламентировать в ст. 309 ТК порядок регистрации трудового договора с домашним работником.

Источники

1. Подгруша, В. В. Домашние работники: особенности регулирования трудовых отношений / В. В. Подгруша // Труд и заработная плата. – 2010. – № 6. – С. 49–50.

Podgrusha, V. V. Domestic workers: peculiarities of regulation of labor relations / V. V. Podgrusha // Labor and wages. – 2010. – № 6. – P. 49–50.

2. Томашевский, К. Л. Исторический генезис правового регулирования нетипичных форм занятости в Беларуси / К. Л. Томашевский // Весці Нацыянальнай акадэміі навук Беларусі. Серыя гуманітарных навук. – 2022. – Т. 67. – № 4. – С. 412–421.

Tomashevsky, K. L. Historical genesis of legal regulation of atypical forms of employment in Belarus / K. L. Tomashevsky // News of the National Academy of Sciences. The Humanities Series. – 2022. – Vol. 67. – № 4. – P. 412–421.

3. Чичина, А. П. Когда обстоятельства не зависят от воли сторон, или о прекращении трудового договора по статье 44 Трудового кодекса Республики Беларусь. Часть 1 [Электронный ресурс] : [по состоянию на 24.10.2016] / А. П. Чичина // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

Chichina, A. P. When circumstances do not depend on the will of the parties, or about termination of an employment contract under article 44 of the Labor Code of the Republic of Belarus. Part 1 [Electronic resource] : [as of 10/24/2016] / A. P. Chichina // ETALON. Legislation of the Republic of Belarus / National Center for Legal Information Rep. Belarus. – Minsk, 2023.

4. Тарасевич, Н. И. Особенности регулирования труда домашних работников / Н. И. Тарасевич // Постатейный комментарий Трудового кодекса Республики Беларусь / ред. совет: Г. А. Василевич (председатель); А. А. Греченков, Г. Б. Шишко [и др.]. – Минск : Регистр, 2020. – Гл. 26. – С. 1052–1078.

Tarasevich, N. I. Peculiarities of regulating the work of domestic workers / N. I. Tarasevich // Article-by-article commentary of the Labor Code of the Republic of Belarus / ed. council: G. A. Vasilevich (Chairman) ; A. A. Grechenkov, G. B. Shishko [et al.]. – Minsk : Register, 2020. – Chapter 26. – P. 1052–1078.

5. Семенова, Л. А. Домашние работники в системе наемного труда / Л. А. Семенова // Социологическая наука и социальная практика. – 2015. – № 3 (11). – С. 94–114.

Semenova, L. A. Domestic workers in the wage labor system / L. A. Semenova // Sociological science and social practice. – 2015. – № 3 (11). – P. 94–114.

6. Слабейко, В. Отличие понятий работ и услуг. Подход с точки зрения белорусской и российской цивилистики [Электронный ресурс] / В. Слабейко // Информационно-правовой портал «Закон.ру». – Режим доступа: https://zakon.ru/discussion/2023/08/03/otlichie_ponyatij_rabot_i_uslug_podhod_s_tochki_zreniya_belorusskoj_i_rossijskoj_civilistiki. – Дата доступа: 22.11.2023.

Slabeyko, V. The difference between the concepts of works and services. An approach from the point of view of Belarusian and Russian civil law [Electronic resource] / V. Slabeyko // Information and legal portal «Закон.ру». – Mode of access: https://zakon.ru/discussion/2023/08/03/otlichie_ponyatij_rabot_i_uslug_podhod_s_tochki_zreniya_belorusskoj_i_rossijskoj_civilistiki. – Date of access: 11.22.2023.

7. Долотова, Д. В. Правовое регулирование труда несовершеннолетних в России / Д. В. Долотова, Ю. Г. Новичкова // Аграрное и земельное право. – 2023. – № 4 (220). – С. 158–160.

Dolotova, D. V. Legal regulation of juvenile labor in Russia / D. V. Dolotova, Yu. G. Novichkova // Agrarian and land law. – 2023. – № 4 (220). – P. 158–160.

8. Миркина, В. Г. Международно-правовые механизмы защиты трудовых прав наиболее уязвимых групп населения : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.10 / В. Г. Миркина. – М., 2018. – 197 л.

Mirkina, V. G. International legal mechanisms for the protection of labor rights of the most vulnerable groups of the population : dis. ... cand. jurid. sciences : 12.00.10 / V. G. Mirkina. – M., 2018. – 197 sh.

Статья поступила в редакцию 04.12.2023.