

трудового права России и Республики Беларусь, а значит и общих правовых подходах в разрешении актуальных вызовов современности в сфере труда.

Список использованной литературы

1. Шишко, Г.Б. Избранные статьи // Белорусский государственный университет // <https://law.bsu.by/> (дата обращения 10.11.2025 г.)
2. Бехруз Х.Н., Бочков А.А., Гайниев Л.С. [и др.] Истоки и источники права: генезис и эволюция: монография / под ред. Р.А Ромашова. – СПб.: Изд. Алетейя, 2022. – 482 с.
3. В.И. Кривой: Человек и труд / под общей ред. Я.В. Кривого, Е.А. Ковалевой. Минск: Книгазбор. 2020. 500 с. // <https://docs.yandex.ru/docs/> (дата обращения 10.11.2025).
4. Томашевский К.Л. Очерки трудового права. История, философия, проблемы систем и источников / науч. ред. О.С. Курылева. – Минск: Изд. центр БГУ. – 2009. – 335 с.
5. Киселев Я.Л. Краткий очерк развития науки советского трудового права на юридическом факультете Московского университета // Ученые Записки МГУ. Вып. 180. Труды юридического факультета. – Кн. 8. – 1956. – С. 145-152.
6. Бару М.И. Наука трудового права в СССР // Трудовое право. Энциклопедический словарь / гл. ред. С.А. Иванов. 4-е изд. М.: Изд. Советская энциклопедия, 1979. – 527 с.
7. Таль Л.С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. – М.: Статут. – 2006. – 539 с.
8. Снигирева И.О. Очерки трудового права России. История и современность. Т. II. Становление и развитие трудового права Российской Федерации (статьи 1992-2010): сборник статей. – М.: Изд. РУСАЙНС. – 2016. – 262 с.
9. Балицкий К.С. Влияние доктрины трудового права на формирование института трудового договора: дисс. канд. юрид. наук. Екатеринбург. – 2018. – 271 с.
10. Герман И. Ф. Историческое начертание горного производства в Российской Империи. Екатеринбург, 1810. – 223 с.
11. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 года № 296-: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. – Минск: Национальный центр законодательства и правовой информации Республики Беларусь. 2025. 278 с. // <https://docs.yandex.ru/docs/> (дата обращения 10.11.2025).
12. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.09.2025) // СПС КонсультантПлюс // <https://www.consultant.ru/document/> (дата обращения 10.11.2025).

УДК 349.22

Н.И. Тарасевич

(Белорусский государственный экономический университет)

ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С ДОМАШНИМИ РАБОТНИКАМИ

Статья посвящена анализу отдельных проблем, возникающих при заключении трудового договора с домашними работниками. На основе проведенного исследования в статье сформулированы предложения по совершенствованию норм Трудового кодекса Республики Беларусь, которые, по мнению автора, будут способствовать оптимизации правового регулирования отношений сторон при определении содержания трудового договора с домашним работником и выборе вида заключаемого трудового договора. Выводы и предложения, сформулированные в статье, могут быть использованы для дальнейших теоретических изысканий в области трудового права, в правотворческом, а также в учебном процессе.

Домашний труд (труд домашних работников) представляет собою структурно значимый сегмент глобального рынка труда, для которого, в отличие

от традиционных секторов, характерны такие черты, как отсутствие публичного контроля и стандартных механизмов защиты прав работников; возрастная, гендерная и этническая асимметрия, повышающая степень уязвимости указанных работников перед дискриминацией и эксплуатацией; риск систематического отклонения от установленных нормативов рабочего времени и нарушения требований по охране труда; и др. Кроме того, значительная доля трудовых отношений, возникающих при использовании труда домашних работников, имеет неформальный характер и не сопровождается надлежащим оформлением и применением норм законодательства о труде. Поэтому Конвенция Международной организации труда (далее – МОТ) № 189 «О достойном труде домашних работников» (далее – Конвенция № 189), устанавливающая трудовые стандарты для данной категории работников, отмечая, с одной стороны, значительный вклад домашних работников в глобальную экономику (включая расширение возможностей получения оплачиваемой работы работниками с семейными обязанностями, 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), с другой стороны, особо акцентирует внимание именно на том, что домашний труд по-прежнему недооценивается и остается незаметным. Как указывалось, в свое время в докладе МОТ, сделанном в десятую годовщину принятия Конвенции № 189, значительное число домашних работников 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 отношениям [1].

Представляется, что отмеченная МОТ недостаточная эффективность правового регулирования труда домашних работников, которая характерна в настоящее время и для Республики Беларусь, в значительной степени объясняется несовершенством соответствующих норм законодательства о труде, а также низкой интенсивностью научных исследований в данной области, приводящей к ограничению эмпирической базы для разработки и оценки адекватных регулятивных мер. Так, отдельные аспекты правового регулирования труда домашних работников затрагивались, например, в работах И.А. Комоцкой [2], В.В. Подгруши [3], К.Л. Томашевского [4], А.П. Чичиной [5] и некоторых других белорусских исследователей, однако в целом приходится констатировать отсутствие должного интереса белорусских ученых к указанным вопросам.

Анализ же норм действующего законодательства о труде Республики Беларусь (в первую очередь, норм Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК)) в части правового регулирования труда домашних работников позволяет утверждать, что механизм правового обеспечения трудовых прав указанной категории работников не в полной мере отвечает современным требованиям и нуждается в доработке. На наличие ряда проблем в данной области, связанных с недостаточно четким определением понятия домашнего

работника в ч. 1 ст. 308 ТК; отсутствием в гл. 26 ТК норм, определяющих возрастные критерии трудовой правосубъектности как домашнего работника, так и лиц, использующих труд домашних работников; терминологическим несовершенством отдельных норм гл. 26 ТК, и необходимость их разрешения посредством внесения соответствующих изменений и дополнений в ТК автором обращалось внимание в более ранних публикациях [6; 7; 8]. При этом, помимо обозначенных ранее автором проблем, в рамках выработки ориентиров для дальнейшего совершенствования норм ТК, закрепляющих особенности правового регулирования труда домашних работников, представляется необходимым акцентировать внимание еще на нескольких проблемных аспектах, связанных с заключением трудового договора с домашними работниками.

Так, в нормах гл. 26 ТК не отражены требования, предъявляемые к содержанию трудового договора с домашним работником. Соответственно, в данном случае стороны должны руководствоваться общими нормами ТК, в частности, положениями части второй ст. 19 ТК, устанавливающей перечень сведений и условий, которые в обязательном порядке должен содержать трудовой договор. При этом одним из обязательных условий трудового договора, согласно п. 3 ч. 2 ст. 19 ТК, является трудовая функция работника, под которой, в соответствии с абз. 16 ч. 1 ст. 1 ТК, понимается работа по одной или нескольким должностям служащих (профессиям рабочих) с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием, должностной (рабочей) инструкцией, технологическими картами и другими документами. Кроме того, согласно п. 3 ч. 2 ст. 19 ТК при указании в трудовом договоре трудовой функции работника наименование должности служащего (профессии рабочего) должно соответствовать квалификационным справочникам, профессиональным стандартам, утвержденным Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом, нормативным правовым актам, регламентирующим деятельность работников по отдельным должностям служащих. В то же время, исходя из анализа содержания ч. 1 ст. 308 ТК и Перечня видов услуг, которые могут выполняться домашними работниками, утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь № 99 от 30 августа 2006 г. «Об утверждении перечня видов услуг, которые могут выполняться домашними работниками», следует, что применительно к домашним работникам при определении их трудовой функции может быть указана не работа по одной или нескольким должностям служащих (профессиям рабочих) с указанием квалификации, а конкретный вид (виды) работы (работ) либо услуги (услуг). Однако данный факт не учтен в соответствующих положениях п. 3 ч. 2 ст. 19 ТК и абз. 16 ч. 1 ст. 1 ТК. Представляется, что дефиниция «трудовая функция», содержащаяся в абз. 16 ч. 1 ст. 1 ТК, нуждается в уточнении посредством закрепления возможности определения трудовой функции путем указания вида (видов) работ (услуг) в случаях, предусмотренных ТК. При этом гл. 26 ТК следует дополнить статьей, обозначающей требования к содержанию трудового договора с домашним работником, в которой должна найти свое отражение указанная специфика

обозначения трудовой функции в трудовом договоре домашнего работника. В сравнительном аспекте обратим внимание на тот факт, что в ряде постсоветских государств трудовая функция также определена не только как работа по определенной должности (профессии, специальности, квалификации), но и как *конкретный вид поручаемой работнику работы* (см., например, ч. 2 ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации, ч. 1 ст. 104 Трудового кодекса Республики Узбекистан, и др.).

Кроме того, стоит отметить, что определенный интерес, как минимум, по двум причинам, в контексте рассматриваемой проблемы представляет действовавшее в советский период постановление Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата Всесоюзного центрального совета профессиональных союзов от 28 апреля 1987 г. № 275/13-76, нормами которого были утверждены Положение об условиях труда лиц, работающих у граждан по договорам, и форма договора с данными лицами. Во-первых, в п. 1 указанной формы договора сторонам при определении трудовой функции предписывалось указывать именно подробное описание работ. Во-вторых, само по себе наличие такой примерной формы заслуживает положительной оценки и может быть использовано как ориентир для дальнейшего совершенствования норм, регулирующих труд домашних работников. Представляется, что в условиях отсутствия у сторон специальных познаний в трудовом праве и кадровом делопроизводстве, объективно затрудняющего их ориентацию в нормах права, утверждение примерной формы трудового договора будет способствовать оптимизации процедур его заключения, минимизируя риски неосознанного нарушения сторонами законодательства о труде и обеспечивая легитимизацию трудовых отношений.

Еще одним значимым аспектом в рамках комплексной оценки перспектив совершенствования норм, регулирующих труд домашних работников, является детализация механизма заключения срочного трудового договора с домашним работником. В настоящее время ТК не установлено специальных требований к сроку трудового договора, заключаемого с домашним работником. Более того, ч. 4 ст. 17 ТК не относит лиц, принимаемых на работу в качестве домашних работников, к лицам, с которыми возможно заключение срочного трудового договора по соглашению сторон без учета требований ч. 3 ст. 17 ТК, согласно которой срочный трудовой договор, за исключением контракта, заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. В ч. 4 ст. 17 ТК перечислены только лица, принимаемые на работу нотариусом, осуществляющим нотариальную деятельность в нотариальном бюро, физическим лицом, осуществляющим деятельность по оказанию услуг в сфере агротуризма, индивидуальным предпринимателем, в микроорганизацию (п. 1), а также лица, поступающие на работу по совместительству (п. 2). При этом перечень, содержащийся в ч. 4 ст. 17 ТК, носит исчерпывающий характер. Следовательно, в отношении домашних работников должны соблюдаться общие требования, установленные ст. 17 ТК к сроку трудового договора и срочным трудовым договорам. Поэтому (несмотря на

встречающуюся в научной литературе позицию, согласно которой трудовой договор с домашним работником является срочным и домашний труд не предполагает создания постоянных вакансий в принципе) действующие нормы ТК позволяют заключить трудовой договор с домашним работником как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет. При этом заключение срочного трудового договора с домашним работником должно производиться с соблюдением обозначенных выше требований, содержащихся в ч. 3 ст. 17 ТК. Представляется, однако, что данный подход не вписывается в общую конструкцию ст. 17 ТК, согласно которой применительно к нанимателям – физическим лицам (нотариус, осуществляющий нотариальную деятельность в нотариальном бюро; физическое лицо, осуществляющее деятельность по оказанию услуг в сфере агроэкотуризма; индивидуальный предприниматель) сделано исключение из закрепленного в ч. 3 ст. 17 ТК общего правила, не позволяющего заключать срочные трудовые договоры (за исключением контракта) для выполнения постоянной работы. Такого рода подход лишает лиц, нанимающее домашнего работника, возможности заключения срочного трудового договора по соглашению сторон, предоставив в то же время такое право иным категориям нанимателей – физических лиц. Представляется, что перечень нанимателей – физических лиц в п. 1 ч. 4 ст. 17 ТК должен быть дополнен указанием на физических лиц, принимающих на работу домашних работников, что позволит учесть интересы обеих сторон трудового договора: для нанимателя в данном случае срочный трудовой договор позволяет снизить риски, связанные с непредвиденными изменениями в финансовом положении, а также учесть ситуацию, когда наниматель не имеет возможности гарантировать долгосрочную занятость; для домашнего работника – установить четкие временные рамки, позволяющие оценить целесообразность продолжения трудовых отношений. Как справедливо отмечается в российской юридической литературе, «срочные трудовые договоры обычно заключаются в случаях, когда работодатели - физические лица не могут спрогнозировать получение доходов на достаточно длительную перспективу. Работники также могут быть заинтересованы в установлении трудовых отношений на определенный срок, что особенно актуально при применении труда домашних работников (условия труда могут быть неприемлемы, может сложиться личная неприязнь, препятствующая продолжению трудовых отношений, и проч.)» [9, с. 1115].

Резюмируя изложенное, представляется целесообразным: дополнение гл. 26 ТК статьей, обозначающей требования к содержанию трудового договора с домашним работником; корректировка дефиниции «трудовая функция», содержащейся в абз. 16 ч. 1 ст. 1 ТК, посредством закрепления возможности определения трудовой функции путем указания вида (видов) работ (услуг) в случаях, предусмотренных ТК; разработка и утверждение примерной формы трудового договора с домашним работником; а также дополнение содержащегося в п. 1 ч. 4 ст. 17 ТК перечня категорий нанимателей, которым предоставлено право заключать срочные трудовые договоры по соглашению сторон, указанием на нанимателей, применяющих труд домашних работников.

Список использованной литературы

1. Прошло десять лет, но домашние работники по-прежнему борются за равенство и достойный труд // Международная организация труда. – URL: https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_803107/lang--ru/index.htm (дата обращения: 20.11.2025).
2. Комоцкая, И. А. Понятие и сущность уязвимых категорий работников в трудовом праве / И. А. Комоцкая // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 20.11.2025).
3. Подгруша, В. В. Домашние работники: особенности регулирования трудовых отношений / В. В. Подгруша // Труд и заработная плата. – 2010. – № 6. – С. 49–50.
4. 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.
5. Чичина, А. П. Когда обстоятельства не зависят от воли сторон, или о прекращении трудового договора по статье 44 Трудового кодекса Республики Беларусь. Часть 1 / А. П. Чичина // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 20.11.2025).
6. 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.
7. Тарасевич, Н. И. Правовое регулирование труда домашних работников: современное состояние и возможности совершенствования / Н. И. Тарасевич // Научные труды БГЭУ. – Вып. 17. – Минск: БГЭУ, 2024. – С. 608–617.
8. Тарасевич, Н.И. Отдельные аспекты правового обеспечения защиты трудовых прав домашних работников в системе мер по созданию условий для эффективной занятости как составляющей социальной безопасности государства / Н. И. Тарасевич // Экономика Беларуси: рост, инновации, безопасность: материалы Междунар. науч.-практ. конф. (г. Минск, БГЭУ, 15 мая 2025 г.). – Минск: БГЭУ, 2025. – С. 461–462.
9. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Ю. П. Орловский, Л. А. Чиканова, А.Ф. Нуртдинова ; отв. ред. Ю. П. Орловский. – Изд. 6-е, испр., доп. и перераб. – М. : «КОНТРАКТ»: ИНФРА-М, 2014. – 1680 с.