

К ВОПРОСУ О МОМЕНТЕ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВОЙ ПРАВОСУБЪЕКТНОСТИ У НАНИМАТЕЛЯ – ФИЗИЧЕСКОГО ЛИЦА, ИСПОЛЬЗУЮЩЕГО ТРУД ДОМАШНИХ РАБОТНИКОВ

А. Г. Подупейко,

научный сотрудник научно-исследовательской части
Международного университета «МИТСО»

Одной из центральных фигур в трудовых отношениях является наниматель. Особой категорией нанимателей являются физические лица, использующие труд домашних работников. При этом, в силу относительно небольшой распространенности и специфичности нанимателей – физических лиц, использующих труд домашних работников, вопрос о моменте возникновения у них трудовой правосубъектности часто остается неосвещенным в научной и учебной литературе либо вызывает определенные дискуссии.

Как справедливо отмечает Т. М. Петоченко, «в науке трудового права не уделяется должного внимания вопросам регулирования трудовых отношений, одной из сторон которых является наниматель – физическое лицо» [1, с. 638].

Трудовые отношения с участием домашних работников в Республике Беларусь регулируются нормами гл. 26 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси), постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 августа 2006 г. № 99 «Об утверждении перечня видов услуг, которые могут выполняться домашними работниками», а также нормативных правовых актов, содержащих трудовые нормы общего действия.

При этом ни один из указанных нормативных правовых актов не содержит каких-либо специальных требований, предъявляемых к правосубъектности нанимателя – физического лица, использующего труд домашних работников.

На международном уровне действует Конвенция Международной организации труда (далее – МОТ) № 138 о минимальном возрасте, принятая с целью замены довольно большого числа Конвенций МОТ, устанавливавших минимальный возраст для приема на работу работников отдельных сфер экономики. Од-

нако положения данной Конвенции касаются лишь возраста работников, с которого допускается прием на работу.

В п. 1 ст. 4 Конвенции МОТ № 189 о достойном труде домашних работников устанавливается требование к государствам-членам об установлении на уровне национального законодательства минимального возраста только домашних работников, но не нанимателей (работодателей), использующих их труд [2].

Таким образом, в силу того, что вопрос о моменте возникновения трудовой правосубъектности у нанимателя – физического лица, использующего труд домашних работников, не урегулирован ни законодательно в Республике Беларусь, ни на международном уровне, он был оставлен на разрешение доктрине трудового права.

Следует отметить, что в научной и учебной литературе некоторые ученые, среди которых М. С. Мищенко [3, с. 81–83], Н. П. Ковалева [4, с. 15], И. В. Гущин [5, с. 76–79] и другие, данную проблему не поднимают вовсе.

В отличие от трудового законодательства Республики Беларусь, в ч. 7 ст. 20 Трудового кодекса Российской Федерации закреплено, что «заключать трудовые договоры в качестве работодателей имеют право физические лица, достигшие возраста восемнадцати лет, при условии наличия у них гражданской дееспособности в полном объеме, а также лица, не достигшие указанного возраста, – со дня приобретения ими гражданской дееспособности в полном объеме» [6].

При этом, как утверждают А. М. Лушников и М. В. Лушникова, «гражданская правосубъектность никоим образом по содержанию не поглощает трудовой правосубъектности» [7, с. 254].

Некоторые ученые, среди которых Н. И. Тарасевич [8, с. 74], Д. В. Скородулин [9, с. 321, 322] и другие, проводя аналогии с российским законодательством, полагают, что в Республике Беларусь заключение трудового договора с домашними работниками допускается только физическим лицом, достигшим 18-летнего возраста, либо не достигшим указанного возраста, однако признанным в установленном порядке полностью дееспособным.

Иной точки зрения придерживается О. Б. Зайцева, по мнению которой «несовершеннолетние в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет... могут заключать трудовые договоры с работниками при наличии собственных заработка, стипендии, иных

доходов и с письменного согласия своих законных представителей (родителей, опекунов, попечителей)» [10, с. 18].

Таким образом, в юридической литературе сложилось два основных подхода к разрешению вопроса о моменте возникновения правосубъектности у нанимателя – физического лица, нуждающегося в использовании труда домашних работников:

1) трудовая правосубъектность возникает одновременно с возникновением гражданской правосубъектности в полном объеме (по аналогии с законодательством о труде Российской Федерации), но по содержанию не зависит от последней;

2) трудовая правосубъектность возникает одновременно с гражданской и зависит от ее содержания.

На наш взгляд, более соответствующим нормам действующего российского законодательства о труде является первый подход. При этом следует отметить, что физическое лицо в возрасте от 14 до 18 лет, имеющее право распоряжения своими заработком, стипендией и иными собственными доходами в соответствии с нормами ч. 1 п. 2 ст. 25 Гражданского кодекса Республики Беларусь (далее – ГК), в силу норм ч. 1 п. 1 ст. 25 ГК имеет право с согласия родителей заключать любые гражданско-правовые договоры [11].

Таким образом, если допустить, что трудовая правосубъектность возникнет у нанимателя – физического лица, использующего труд домашних работников, одновременно с полной гражданской правосубъектностью, возникнет ситуация, в которой законодатель не вполне обоснованно ограничит совокупность правовых средств, с помощью которых могут опосредоваться отношения по использованию труда физических лиц, выполняющих работы и оказывающих услуги в домашнем хозяйстве, а также техническую помощь в литературной, иной творческой деятельности и др. (лица, обладающие гражданской дееспособностью в полном объеме смогут выбирать между трудовым и гражданско-правовым договором, а лица в возрасте от 14 до 18 лет (частично дееспособные) будут вынуждены заключать исключительно гражданско-правовой договор). Подобная ситуация способна ущемить интересы не только лица, нуждающегося в выполнении работ и оказании услуг в домашнем хозяйстве, а также технической помощи в литературной, иной творческой деятельности, но и самих лиц, выполняющих такие работы

и оказывающих такие услуги, поскольку в данном случае они лишатся всех льгот и гарантий, предусмотренных в законодательстве о труде.

В этой связи, полагаем, заимствовать опыт российского законодательства по вопросу определения момента трудовой правосубъектности у нанимателя – физического лица, использующего труд домашних работников, Республике Беларусь не следует.

Преодоление данного пробела в законодательстве Республики Беларусь на основе межотраслевой аналогии с гражданским правом в соответствии со вторым подходом, на наш взгляд, во-первых, приводит к определенному вмешательству гражданско-правовых норм в регулирование отношений, составляющих предмет трудового права, а во-вторых, не учитывает различия трудовой и гражданской правосубъектности, которые заключаются в моментах возникновения трудовой и гражданской правоспособности и дееспособности, этапах увеличения объема гражданской дееспособности, необходимости получения согласия законного представителя (одного из родителей, усыновителей, попечителей) либо обоих законных представителей на заключение договора и др.

В этой связи, как пример, полагаем, аналогию можно поискать в законодательстве Республики Беларусь о труде.

В ст. 21 ТК Беларуси закреплено, что заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими шестнадцати лет, а с письменного согласия одного из родителей (усыновителей, попечителей) – с лицом, достигшим четырнадцати лет, с соблюдением условий, предусмотренных ст. 272 ТК Беларуси [12]. При этом конкретизации сферы действия приведенного правила в ТК Беларуси не закреплено, то есть прямое указание на то, что данная норма устанавливает минимальный возраст заключения трудового договора только для работников, отсутствует.

В связи с этим полагаем, определение момента возникновения трудовой правосубъектности у нанимателя – физического лица, использующего труд домашних работников, в зависимости от момента возникновения гражданской правосубъектности в том или ином объеме является не вполне обоснованным, а заключение нанимателем – физическим лицом трудового договора с домашним работником можно допустить с 16-летнего возраста. С письменного согласия одного из родителей (усыно-

вителей, попечителей) трудовой договор с домашним работником, на наш взгляд, может быть заключен нанимателем – физическим лицом, достигшим возраста 14 лет. Соблюдения же при этом условий, установленных в ст. 272 ТК Беларуси, не требуется, поскольку наниматель в таком случае будет не выполнять, а предоставлять и оплачивать такую работу.

В ч. 2 ст. 309 ТК Беларуси закреплено, что трудовой договор с домашним работником должен быть зарегистрирован в местном исполнительном и распорядительном органе первичного территориального уровня [12], однако в законодательстве Республики Беларусь каких-либо возрастных ограничений применительно к заявителю, обратившемуся за регистрацией такого договора, не установлено.

Сомнения может вызвать способность несовершеннолетнего выполнять обязанности нанимателя, в том числе нести установленную правовыми нормами ответственность, которая по своему объему для нанимателя значительно больше, чем для работника. В этой связи, полагаем, определяющим является соответствие несовершеннолетнего критериям правосубъектности и основным условиям, которым должен соответствовать любой наниматель.

К основным критериям дееспособности Т. Н. Важенкова относит возрастной и волевой [13, с. 56]. На наш взгляд, к критериям дееспособности следует также отнести интеллектуальный, применив аналогию с юридическим критерием вменяемости, используемым в уголовном и административно-деликтном праве. При этом следует отметить, что в данных отраслях научного знания речь идет не об интеллектуальном и волевом критериях, а об интеллектуальном и волевом моменте юридического критерия [14, с. 85].

Ввиду пробела в отечественном законодательстве по поводу возрастного критерия дееспособности нанимателей – физических лиц, использующих труд домашних работников, особое значение приобретает определение интеллектуального (способность лица сознавать характер своих действий (бездействия)) и волевого (способность лица руководить своими действиями (бездействием)) моментов.

Кроме того, как отмечает Е. А. Волк, «для возникновения правосубъектности нанимателя необходимы материальные...

и формальные условия» [15, с. 70], то есть наниматель должен обладать соответствующей материальной базой и правом на вступление в трудовые отношения.

Таким образом, подводя итоги вышеизложенному, следует сделать вывод о том, что имеющийся в действующем законодательстве Республики Беларусь о труде пробел относительно возраста приобретения трудовой правосубъектности нанимателя – физического лица, нуждающегося в использовании труда домашних работников, разрешать по аналогии с гражданским законодательством нельзя. Решение же данной проблемы, как вариант, возможно при помощи аналогии с правосубъектностью работника.

Список использованных источников

1. Петоченко, Т. М. Вопросы правового регулирования труда лиц, работающих у индивидуальных предпринимателей / Т. М. Петоченко // Право в современном белорусском обществе : сб. науч. тр. / Нац. центр законодательства и правовых исследований Респ. Беларусь, Ин-т правовых исследований ; редкол.: В. И. Семенков (гл. ред.) и др.]. – Минск : ФУАинформ. – 2013. – Вып. 8. – С. 636–644.
2. Конвенция Международной организации труда о достойном труде домашних работников [Электронный ресурс] : [заключена в г. Женеве 16.06.2011] // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.
3. Мищенко, М. С. Трудовое право : краткий курс / М. С. Мищенко. – Минск : ТетраСистемс, 2012. – 256 с.
4. Ковалева, Н. П. Трудовое право : курс лекций / Н. П. Ковалева. – Гомель : ГГУ им. Ф. Скорины, 2013. – 107 с.
5. Трудовое право : учеб.-метод. комплекс / И. В. Гуцин [и др.] ; под общ. ред. И. В. Гуцина. – Гродно : ГрГУ, 2010. – 483 с.
6. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобр. Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. Федер. закона от 02.08.2019 // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2019.
7. Лушников, А. М. Курс трудового права : учебник : в 2 т. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – М. : Проспект, 2003. – Т. 1. – 448 с.
8. Тарасевич, Н. И. Трудовое право / Н. И. Тарасевич. – Минск : Вышэйшая школа, 2014. – 384 с.
9. Курс трудового права. Общая часть : учеб. пособие / А. А. Войтик [и др.] ; под общ. ред. О. С. Курылевой и К. Л. Томашевского. – Минск : Тесей, 2010. – 602 с.
10. Зайцева, О. Б. Заключение трудового договора (вопросы теории и практики) : науч.-практ. пособие / О. Б. Зайцева. – М. : Проспект, 2015. – 144 с.

11. Гражданский кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 7 дек. 1998 г., № 218-З : принят Палатой представителей 28 окт. 1998 г. : одобр. Советом Респ. 19 нояб. 1998 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 09.01.2017 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

12. 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. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

13. Важенкова, Т. Н. Трудовое право : учеб. пособие / Т. Н. Важенкова. – Минск : Амалфея, 2008. – 432 с.

14. Уголовное право. Общая часть : конспект лекций / Э. Ф. Мичулис [и др.] ; под общ. ред. Э. Ф. Мичулиса. – Минск : Изд-во МИУ, 2008. – 272 с.

15. Волк, Е. А. Трудовое право : учеб.-метод. комплекс / Е. А. Волк, К. Л. Томашевский. – Минск : Междунар. ун-т «МИТСО», 2016. – 216 с.