

# Теория и практика правового регулирования труда недееспособных работников

Л. В. Зайцева, О. А. Курсова

**Для цитирования:** Зайцева Л. В., Курсова О. А. Теория и практика правового регулирования труда недееспособных работников // Правоведение. 2018. Т. 62, № 3. С. 465–483. <https://doi.org/10.21638/11701/spbu25.2018.303>

Изучение трудовой правосубъектности лиц, признанных судом недееспособными в установленном порядке, представляется актуальным и своевременным в свете последних изменений в гражданском законодательстве РФ, а также наметившихся трендов в развитии судебной практики. В доктрине трудового права отраслевую правосубъектность физических лиц рассматривают как самостоятельную категорию трудового права, отличающуюся в этом качестве от иных смежных правовых категорий, в частности от гражданской правоспособности и дееспособности. В вопросе о возможности заключения трудового договора со стороны работника, признанного в установленном порядке недееспособным, российский законодатель занял позицию квалифицированного молчания, которую сегодня трудно назвать удачной по ряду причин, обозначенных в предлагаемом исследовании. Изучение трудово-правовой правосубъектности лиц, признанных нетрудоспособными в установленном порядке, позволяет оценить уровень соответствия российского законодательства международным социально-трудовым стандартам, определить векторы его дальнейшего развития и совершенствования с точки зрения оптимального обеспечения защиты прав человека и гражданина. Основными методами исследования стали: системный и комплексный анализ нормативных правовых актов РФ, ряда других стран и международных организаций; компаративистский метод, позволивший сравнить международное регулирование вопросов участия в трудовой деятельности недееспособных граждан с российским трудовым законодательством, а также трудовым законодательством отдельных стран ближнего и дальнего зарубежья; метод экспертных оценок, базирующийся на анализе судебных решений и научных публикаций по вопросам участия недееспособных лиц в трудовых отношениях. Выводы по итогам исследования носят как теоретический, так и практический характер, и предлагают отдельные направления по совершенствованию трудового законодательства РФ об участии в трудовых отношениях лиц, признанных судом недееспособными в установленном порядке.

*Ключевые слова:* субъекты трудового права, трудовая правосубъектность, трудовая правоспособность, недееспособное лицо, дифференциация, дискриминация, представительство в индивидуальных трудовых правоотношениях.

**Введение. Общие предпосылки понимания правового положения недееспособного лица как субъекта трудового права.** Субъект трудового отношения обладает определенными характеристиками, обусловленными внутриотраслевой спецификой. Важнейшей характеристикой субъекта является его правосубъектность, под которой понимается закрепленная правовыми нормами способность лица иметь и лично осуществлять трудовые права и обязанности, а также нести

---

*Зайцева Лариса Владимировна* — д-р юрид. наук, доц., Тюменский государственный университет, Российская Федерация, 625000, Тюмень, ул. Ленина, 38; l.v.zajceva@utmn.ru

*Курсова Оксана Александровна* — канд. юрид. наук, доц., Тюменский государственный университет, Российская Федерация, 625000, Тюмень, ул. Ленина, 38; o.a.kursova@utmn.ru

© Санкт-Петербургский государственный университет, 2019

юридическую ответственность. В доктрине трудового права отраслевую правосубъектность физических лиц рассматривают как самостоятельную категорию трудового права, отличающуюся в этом качестве от иных смежных правовых категорий, в частности от гражданской правоспособности и дееспособности<sup>1</sup>.

К сожалению, трудовому регулированию недостает ясности в определении отраслевой специфики правосубъектности физического лица. Трудовой кодекс РФ<sup>2</sup> (далее — ТК) не содержит определения отраслевого аспекта трудовой правосубъектности, его нужно воссоздавать, как верно подметила Э. Н. Бондаренко, «по крупницам, по фрагментам, как мозаику»<sup>3</sup> на основе анализа ряда правовых норм. Основой трудовую модель правосубъектности является гражданско-правовая конструкция правоспособности и дееспособности. Принимая во внимание это обстоятельство, согласимся с С. А. Архиповым в том, что использование гражданско-правовой категории правоспособности за пределами гражданского права вызывает большие трудности, поскольку она, будучи ориентированной прежде всего на решение внутриотраслевых задач, на регулирование имущественных отношений, не отражает всех особенностей положения субъектов относительно других отраслей права<sup>4</sup>.

Наиболее ярко указанная особенность проявляется при анализе правового положения недееспособного лица как субъекта трудового правоотношения. Так, специфической внутриотраслевой чертой трудовой правосубъектности работника является то, что она, по мнению большинства ученых-трудовиков<sup>5</sup>, из-за личного характера трудового правоотношения связывает воедино правоспособность и дееспособность работника<sup>6</sup>. В этом заключается самое существенное отличие понимания правосубъектности в трудовой сфере от понимания правосубъектности физического лица в гражданском праве. Именно это отличие не позволяет беспрепятственно применить аналогию закона при определении трудовой судьбы лица, признанного судом недееспособным. В системе координат трудового регулирования нужно использовать иные ориентиры для урегулирования спорных ситуаций, связанных с применением труда недееспособного лица.

О том, что проблема правового положения недееспособного лица как субъекта трудового права сейчас актуализировалась и ее нельзя воспринимать как малозначительную и исключительно периферийную, свидетельствует и трансформация подходов к определению статуса лиц, страдающих психическими заболеваниями, на уровне международного регулирования. Формируется новое видение принципов защиты прав и свобод таких лиц<sup>7</sup>.

---

<sup>1</sup> Курс российского трудового права: в 3 т. Т. 1: Общая часть / под ред. Е. Б. Хохлова. СПб., 1996. С. 306.

<sup>2</sup> Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

<sup>3</sup> Бондаренко Э. Н. Трудовая правоспособность, дееспособность и юридические факты // Журнал российского права. 2003. № 1. С. 64.

<sup>4</sup> Архипов С. И. Субъект права: теоретическое исследование. СПб., 2004. С. 153. — См. также: Мицкевич А. В. Субъекты советского права. М., 1962. С. 26.

<sup>5</sup> См., напр.: Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. М., 1948. С. 172–173; Курс российского трудового права: в 3 т. Т. 1. С. 304; Современное трудовое право (опыт трудового компаративизма) / под ред. В. М. Лебедева. Кн. 1. М., 2007. С. 217.

<sup>6</sup> См. об этом: Лушников М. В., Лушникова А. М. Очерки теории трудового права. СПб., 2006. С. 555.

<sup>7</sup> Доклад о состоянии здравоохранения в мире, 2001 г. Психическое здоровье: новое понимание, новая надежда. Женева: Всемирная организация здравоохранения, 2001. URL: <http://www.who.int/whr/2001/en/> (дата обращения: 11.01.2019)

В Декларациях ООН о правах умственно отсталых лиц от 20.12.1971 и о правах инвалидов от 09.12.1975<sup>8</sup>, Стандартных правилах обеспечения равных возможностей для инвалидов (приняты Резолюцией Генеральной ассамблеи ООН от 20.12.1993 № 48/96)<sup>9</sup>, Принципах защиты психически больных лиц и улучшения психиатрической помощи (приняты Резолюцией Генеральной ассамблеи ООН от 17.12.1991 № 46/119)<sup>10</sup> проводятся идеи недопущения никакой дискриминации на основании психического заболевания и реализации права лиц, страдающих психическими расстройствами, на продуктивный труд с учетом их возможностей.

Новые стандарты прав лиц, страдающих психическими расстройствами, наиболее полно выражены в Рекомендациях Комитета министров Совета Европы от 23.02.1999 № R(99) «О принципах, касающихся правовой защиты недееспособных взрослых». В указанном документе, например, определено, что меры правовой защиты не должны автоматически влечь полную утрату гражданской дееспособности, ее ограничение должно быть возможно только тогда, когда это необходимо для защиты заинтересованного лица. Что не менее важно, документ закрепил принцип максимального признания дееспособности, суть которого заключается в том, что в рамках законодательства по мере возможности должно признаваться существование различных степеней недееспособности, а также то, что степень недееспособности может изменяться с течением времени.

Изменение подходов к недееспособности и опеке над недееспособными в международных документах повлекло изменение моделей правового регулирования недееспособности в ряде стран Европы. Так, в Чешской Республике, в Эстонии, Венгрии фактически отказались от института полной опеки, взамен которого ввели несколько альтернативных механизмов защиты лиц, имеющих нарушения психического здоровья<sup>11</sup>. В ФРГ и Австрии институт опеки над совершеннолетним лицом вообще не существует<sup>12</sup>.

Россия оказалась не чужда общеевропейскому тренду индивидуализации регулирования отношений в сфере определения дееспособности совершеннолетних лиц, страдающих психическими расстройствами. Впервые за долгие годы отечественный законодатель применил дифференцированный подход к оценке последствий наличия у гражданина нарушений психических функций — гражданское законодательство дополнено новыми нормами об ограничении дееспособности по причине психического расстройства лица (п. 2 ст. 30 Гражданского кодекса РФ<sup>13</sup> (далее — ГК))<sup>14</sup>.

<sup>8</sup> Декларация о правах умственно отсталых лиц: принята 20.12.1971 Резолюцией 2856 (XXVI) на 2027-м пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН; Декларация о правах инвалидов: принята 09.12.1975 Резолюцией 3447 (XXX) на 2433-м пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН // Официально не публиковались, доступны в СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 17.02.2019).

<sup>9</sup> Стандартные правила обеспечения равных возможностей для инвалидов: приняты Генеральной Ассамблей ООН 20.12.1993 // Официально не публиковались, доступны в СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 17.02.2019).

<sup>10</sup> Принципы защиты психически больных лиц и улучшения психиатрической помощи: приняты 17.12.1991 Резолюцией 46/119 на 75-м пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН // Официально не публиковались, доступны в СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 17.02.2019).

<sup>11</sup> *Бартенев Д. Г.* Реализация международных стандартов в сфере недееспособности и опеки в странах Восточной Европы // Независимый психиатрический журнал. 2009. № 4. С. 61–64.

<sup>12</sup> *Архипов С. И.* Указ. соч. С. 283–284.

<sup>13</sup> Гражданский кодекс РФ (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ // СЗ РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.

<sup>14</sup> Постановление ЕСПЧ от 04.03.2010, дело *Штукатуров (Shtukaturov) против Российской Федерации* (жалоба № 44009/05) // Бюллетень Европейского суда по правам человека. 2010. № 7; Постановление Конституционного Суда РФ 27.02.2009 № 4-П // Вестник Конституционного

Таким образом, современные международные стандарты прав человека стали основой для перехода от *социально-обеспечительного подхода*, при котором люди с ограниченными возможностями рассматривались скорее как объекты социального обеспечения, а не как субъекты сами по себе, не говоря уже о полноценной реализации их права на труд, к *правозащитному подходу*, в рамках которого социальная изоляция и дискриминация инвалидов, в том числе в сфере труда, рассматривается как нарушение прав человека<sup>15</sup>.

Таким образом, проблема правосубъектности недееспособного лица, требующая решения в современных реалиях, находится скорее в плоскости юридического конструирования. В первую очередь нужно определить, достаточна ли юридическая конструкция трудовой правосубъектности для того, чтобы на ее основе была сформирована правовая модель специального субъекта трудового правоотношения — недееспособного лица, сохраняющего трудоспособность.

**Недееспособный работник — квалифицированное молчание законодателя или пробел в праве?** В разных странах применяют различные модели правового урегулирования проблемы недееспособного работника — от полного отрицания возможности вступления недееспособного лица в трудовые отношения в качестве работника до признания за недееспособным лицом права на труд с максимальным учетом его индивидуальных возможностей.

Запрет на трудовые отношения с недееспособным лицом установлен, например, п. 4 ст. 57 Трудового кодекса Республики Казахстан<sup>16</sup> — трудовой договор с работником прекращается в случае признания его судом недееспособным или ограниченно дееспособным. Пункт 3 ст. 22 Трудового кодекса Республики Беларусь<sup>17</sup> в числе оснований признания трудового договора недействительным называет заключение такого договора с гражданином, признанным недееспособным вследствие душевной болезни или слабоумия.

В отечественных трудовоправовых исследованиях отражены обе названные тенденции: некоторые авторы полагают, что недееспособное лицо не может обладать трудовой правосубъектностью<sup>18</sup>; другие, напротив, отмечают, что признание лица недееспособным не влияет на его трудовую правосубъектность<sup>19</sup>. Более широко распространена точка зрения, согласно которой признание лица недееспособным по причине психического заболевания может рассматриваться лишь как основание для изменения объема трудовой правосубъектности, а недееспособный работник определяется как специальный субъект трудового права<sup>20</sup>.

---

Суда РФ. 2009. № 2; Определение Конституционного Суда РФ от 19.01.2011 № 114-О-П // СЗ РФ. 2011. № 11. Ст. 1551; Федеральный закон от 06.04.2011 № 67-ФЗ «О внесении изменений в Закон РФ “О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании” и Гражданский процессуальный кодекс РФ» // СЗ РФ. 2011. № 15. Ст. 2040.

<sup>15</sup> Achieving equal employment opportunities for people with disabilities through legislation: guidelines. Geneva: International Labour Office, 2007. 88 p.

<sup>16</sup> Ведомости Парламента Республики Казахстан. 2007. № 9 (2490). Ст. 65.

<sup>17</sup> Ведамасці Нацыянальнага сходу Рэспублікі Беларусь. 1999. № 26–27. Ст. 432.

<sup>18</sup> *Смирнов О. В.* Природа и сущность права на труд в СССР. М., 1964. С. 25; *Бондаренко Э. Н.* Динамика трудового правоотношения. М., 2015. С. 26.

<sup>19</sup> *Усов Г. М., Федорова М. Ю.* Правовое регулирование психиатрической помощи. М., 2006. С. 208; *Гашкин А. А.* Правовое положение лиц, страдающих психическими заболеваниями, в сфере трудового права // Трудовое право. 2009. № 7. С. 102–104.

<sup>20</sup> *Бегичев Б. К.* Трудовая правосубъектность советских граждан. М., 1972. С. 180; *Лушников М. В., Лушников А. М.* Указ. соч. С. 558; Курс российского трудового права. Т. 1. С. 314; *Зайцева О. Б.* Волевой критерий трудовой правосубъектности и его значение в правовом регулировании трудовых отношений // Право человека на жизнь и гарантии его реализации в сфере труда и социального обеспечения: мат-лы междунар. науч.-практ. конф. / под общ. ред. К. Н. Гусова. М., 2008. С. 239;

Сегодня развитие законодательства и практики его применения уже не позволяет безоговорочно отказывать недееспособным лицам, у которых сохраняется способность к труду и участию в общественной жизни, в реализации их права на труд. Полный запрет заниматься трудовой деятельностью лишь по причине недееспособности противоречит положениям Конвенции ООН о правах инвалидов от 13.12.2006<sup>21</sup>.

По поводу возможности недееспособного лица выступать в качестве работника в трудовых правоотношениях в силу отсутствия в законодательстве РФ соответствующих общих запретов и неприменения к трудовым отношениям норм ГК РФ высказался Верховный суд РФ в Определении от 23.04.2010 № 13-В10-2<sup>22</sup>.

Отсутствие единства взглядов в науке трудового права по поводу феномена трудовой правосубъектности недееспособного лица вполне объяснимо. Однозначно определить правовое положение недееспособного лица в качестве работника, руководствуясь нормами ТК РФ, не представляется возможным. В отношении недееспособного работника российский законодатель избрал подход непрямого регулирования. Правовое положение недееспособного лица как работника можно определить только посредством системного толкования ряда правовых норм, принадлежащих разным отраслям права. Отечественное трудовое законодательство никогда не устанавливало общий запрет на вступление в трудовые отношения в качестве работника недееспособного лица. В ТК отсутствует институт признания трудового договора недействительным, в том числе вследствие его заключения с недееспособным лицом; кроме того, не предусматривается возможность увольнения в связи с признанием работника недееспособным. Согласно п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК, трудовой договор подлежит прекращению только в случае признания работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. Следовательно, законодатель преднамеренно или поневоле в процессе юридического конструирования правосубъектности работника в трудовом праве применительно к определению трудово-правового статуса недееспособного лица использовал специфический прием юридической техники, именуемый «квалифицированным молчанием законодателя», под которым понимается намеренный отказ субъекта нормотворчества от законодательной регламентации того или иного явления<sup>23</sup>.

Однако само по себе использование такого приема юридической техники не может носить случайный характер. Его выбор должен быть обусловлен тем, что наиболее эффективное решение принимается в каждом конкретном случае не-

---

*Парягина О. А.* Лица с психическими расстройствами как субъекты трудового договора // Сибирский юридический вестник. 2017. № 2 (77). С. 52.

<sup>21</sup> Статья 27 Конвенции о правах инвалидов предписывает государствам-участникам признание права инвалидов на труд наравне с другими; это включает в себя право на свободно избранную занятость и рабочую среду, которая является открытой, инклюзивной и доступной для людей с ограниченными возможностями. Конвенция ратифицирована Россией (Федеральный закон от 03.05.2012 № 46-ФЗ «О ратификации Конвенции о правах инвалидов» // СЗ РФ. 2012. № 19. Ст. 2280).

<sup>22</sup> Официально не публиковалось, доступно в СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.02.2019).

<sup>23</sup> *Баранов В. М.* «Квалифицированное молчание законодателя» как общеправовой феномен: К вопросу о сущности и сфере функционирования пробелов в праве // Пробелы в российском законодательстве. 2008. № 1. С. 75–78; *Васильев Ю. И.* Квалифицированное молчание законодателя как общеправовой феномен: постановка проблемы // Юридическая наука и практика: Вестник Нижегородской академии МВД России. 2015. № 1. С. 227–230; *Лазарев В. В.* Техничко-юридические приемы сокрытия законодательной воли // Юридическая техника. 2007. № 1. С. 24–28.



посредственно правоприменителем с учетом имеющейся практики и специфики общественных отношений<sup>24</sup>; запрет, предписание или дозволение не позволят в полной мере разрешить конкретную ситуацию. В противном случае мы имеем дело не с обоснованным применением особого приема юридической техники, а с правовым пробелом<sup>25</sup>. Обосновано ли «квалифицированное молчание» в рассматриваемом случае?

Как отмечалось выше, современные международные стандарты прав человека предполагают признание права лиц, страдающих психическими расстройствами, на продуктивный труд с учетом их возможностей и недопущение в отношении таких лиц дискриминации, в том числе в сфере трудоустройства. Это можно считать основой для юридического конструирования модели трудовой правосубъектности недееспособного лица как работника.

Особенностью рассматриваемой правовой модели можно считать и то, что она конструируется при помощи мер дифференциации. Дифференциация трудовой правосубъектности на основании волевого критерия осуществляется: 1) посредством установления соответствующих запретов<sup>26</sup> и ограничений<sup>27</sup> по применению труда отдельных категорий лиц на централизованном уровне нормативного регулирования; 2) через определение обязательных требований к установлению качества *волеспособности* лиц, принимаемых на работу<sup>28</sup>.

Если говорить о других видах деятельности, в отношении которых нормативно не определены специальные требования, ограничения или запреты, то отсутствие прямого запрета заключать трудовой договор с недееспособным лицом следует, очевидно, воспринимать как возможность работодателя самостоятельно определять критерии готовности лица к выполнению конкретных трудовых функций, устанавливая и регулировать требуемый объем волеспособности работника.

Все сказанное позволяет сделать вывод о том, что отечественный законодатель рассматривает трудовую правосубъектность работника как сложное многоаспектное динамичное правовое состояние.

В юридической конструкции трудовой правосубъектности может дифференцированно регулироваться объем волеспособности, требуемый работнику,

---

<sup>24</sup> Васильев Ю. И. Указ. соч. С. 229.

<sup>25</sup> Теория государства и права / под ред. В. К. Бабаева. М., 2003. С. 454.

<sup>26</sup> Например, законодательно установленные запреты допуска недееспособного лица к педагогической деятельности, государственной гражданской службе, службе в полиции и др.

<sup>27</sup> Применение ограничений в отношении допуска лиц, страдающих психическими расстройствами, к осуществлению отдельных видов деятельности допускается в особом порядке на основании результата психиатрического освидетельствования работника, проводимого с целью определения его пригодности по состоянию психического здоровья к осуществлению отдельных видов деятельности, а также к работе в условиях повышенной опасности (Постановление Совета Министров — Правительства РФ от 28.04.1993 № 377 «Перечень медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности» // Собрание актов Президента и Правительства РФ. 1993. № 18. Ст. 1602).

<sup>28</sup> Так, особые требования к профпригодности, в том числе применительно к определению психофизиологических качеств, установлены для работников железнодорожного транспорта (ч. 3 ст. 25 Федерального закона от 10.01.2003 № 17-ФЗ «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2003. № 2. Ст. 169); авиационного персонала (п. 2 ч. 4 ст. 52 Воздушного кодекса РФ // СЗ РФ. 1997. № 12. Ст. 1383); сотрудников органов внутренних дел, лиц, проходящих службу в войсках национальной гвардии РФ, в сфере оборота оружия, в сфере частной охранной деятельности, в сфере вневедомственной охраны (ч. 6 ст. 17 Федерального закона от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // СЗ РФ. 2011. № 49 (ч. 1). Ст. 7020); сотрудников органов федеральной службы безопасности (ст. 16 Федерального закона от 03.04.1995 № 40-ФЗ «О Федеральной службе безопасности» // СЗ РФ. 1995. № 15. Ст. 1269).

при этом такое регулирование допускается как на законодательном, так и на локальном уровнях. Объем волееспособности измеряется разными требованиями к ее уровню — от нулевых требований (поскольку отсутствует полный запрет на заключение трудового договора с недееспособными лицами) до повышенных сложно структурированных требований к психофизиологическим и волевым качествам работников, выполняющих сложные, ответственные и сугубо специфические профессиональные задачи.

Действительно ли оптимально решение законодателя использовать в рассматриваемой ситуации прием «квалифицированного молчания»? Достаточно ли правовой информации для принятия эффективного решения в конкретной жизненной ситуации для определения трудово-правовой судьбы недееспособного лица как работника? На этот вопрос, к сожалению, невозможно ответить положительно по ряду причин.

**Российская практика привлечения недееспособных лиц к трудовой деятельности: дискриминация или дифференциация?** Поскольку законодателем не установлен общий запрет на заключение трудового договора с недееспособным лицом, не установлены и пороговые требования к волееспособности такого лица. По логике законодателя, работодатель должен определять такие требования самостоятельно в каждом конкретном случае, если отсутствует соответствующий законодательный запрет или ограничение. Правовое положение недееспособного работника отдается на откуп работодателю в надежде на то, что последний примет наиболее эффективное и обоснованное решение с учетом конкретной жизненной ситуации, используя аналогию закона и строго руководствуясь общеправовыми принципами. Но вероятнее другое — молчание законодателя в подобных случаях скорее дает повод для маскировки откровенной дискриминации, нежели выступает средством разумного регулирования.

Положение вряд ли спасает то, что в отношении лиц, страдающих психическими расстройствами, в том числе недееспособных, предусмотрены дополнительные меры содействия занятости<sup>29</sup>. Так, в соответствии с положениями ст. 16 Закона РФ от 02.07.1992 № 3185-1 «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании»<sup>30</sup>, лицам, страдающим психическими расстройствами, в том числе признанным инвалидами, *гарантирована* возможность осуществления права на труд с некоторыми ограничениями, которые прямо предусмотрены положениями ст. 6 данного Закона.

Нормами Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»<sup>31</sup> предусмотрены специальные меры по содействию трудовой занятости инвалидов, в том числе страдающих психическими расстройствами: создание специальных рабочих мест для их трудоустройства, профессиональная ориентация, обучение и образование, производственная адаптация и пр.

С 1 января 2019 г. закон о занятости населения действует в новой редакции, предусматривающей дополнительные гарантии по сопровождению при содействии занятости инвалидов (ст. 13.1, 17.1, 24.1)<sup>32</sup>.

---

<sup>29</sup> Поскольку, как правило, недееспособные являются одновременно инвалидами, для них, кроме мер дифференциации, определяемой свойственным данному виду труда требованиями, установлены меры дифференциации, обусловленные особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

<sup>30</sup> Ведомости СНД и ВС РФ. 1992. № 33. Ст. 1913.

<sup>31</sup> СЗ РФ. 1995. № 48. Ст. 4563.

<sup>32</sup> Федеральный закон от 29.12.2017 № 476-ФЗ «О внесении изменений в Закон РФ “О занятости населения в Российской Федерации”» // СЗ РФ. 2018. № 1 (ч. I). Ст. 60.

Такого рода дополнительные гарантии в целом могли бы содействовать обеспечению оптимальной занятости инвалидов, страдающих психическими расстройствами<sup>33</sup>. Тем не менее сегодня следует учитывать, что установленные законодателем меры дифференциации, направленные на обеспечение трудоустройства инвалидов, страдающих психическими расстройствами, зачастую не достигают своих целей по ряду причин системного характера — экономическим, социальным, культурно-мировоззренческим и пр.<sup>34</sup>

По-прежнему в числе распространенных проблем, связанных с трудоустройством этой категории лиц, остаются проблемы дискриминации и стигматизации<sup>35</sup>. В последние годы ситуация в России только ухудшается, о чем свидетельствует существенное снижение показателя, фиксирующего отношение к людям с психическими расстройствами: за 25 лет он снизился с 39-го пункта до 21-го пункта<sup>36</sup>. Снижение индекса свидетельствует о снижении толерантности к данной социальной группе.

Наряду с установленными мерами дифференциации, нацеленными на обеспечение содействия занятости, подзаконным нормативным актом предусмотрена мера дифференциации, целью которой является создание правовых условий для предоставления лицам с тяжелыми формами расстройств психического здоровья мер социальной защиты в виде социально-трудовой реабилитации.

В соответствии с п. 15 Постановления Правительства РФ от 25.05.1994 № 522 «О мерах по обеспечению психиатрической помощью и социальной защите лиц,

---

<sup>33</sup> Эффективность технологии поддерживаемой занятости (supported employment) подтверждена обширной доказательной базой. Ее преимущество зафиксировано рядом научных исследований, проводимых в США, Канаде, Европе (*Drake R. E. et al. A randomized controlled trial of supported employment for inner-city patients with severe mental illness // Archives of General Psychiatry. 1999. Vol. 56. P. 627–633; Bond G. R., Drake R. E., Becker D. R.* Применимость разработанной в США модели индивидуального трудоустройства и поддержки занятости в других странах // Всемирная психиатрия. Официальный журнал Всемирной психиатрической ассоциации. 2012. Т. 11, № 1. С. 35–43; *Gervey R., Bedell J. R.* Supported employment in vocational rehabilitation // *Bedell J. R. (ed.). Psychological assessment and treatment of persons with severe mental disorders. Washington, 1994. P. 151–175*). В Европе поддерживаемая занятость признается в качестве передового опыта профессиональной реабилитации в связи с тем, что эта технология максимально отвечает актуальной правозащитной концепции инвалидности, контуры которой определены Конвенцией ООН о правах инвалидов 2006 г. (*Supported Employment for people with disabilities in the EU and EFTA — EEA: good practices and recommendations in support of a flexicurity approach. Study Report. May 2011. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012. P. 45–159*).

<sup>34</sup> Promoting training and employment opportunities for people with intellectual disabilities: international experience / Trevor R. Parmenter; International Labour Office, Employment Sector, Skills and Employability Department. Geneva: ILO, 2011 (Employment working paper No. 103). URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_167316.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_167316.pdf) (дата обращения: 11.01.2019); *Ястребов В. С., Митихина И. А., Митихин В. Г., Шевченко Л. С., Солохина Т. А.* Психическое здоровье населения мира: социально-экономический аспект (по данным зарубежных исследований 2000–2010 гг.) // Журнал неврологии и психиатрии. 2012. № 2. С. 7.

<sup>35</sup> Mental health, disability and work. Issues for discussion. OECD Expert Meeting 26–28 April 2010. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development, 2010; *Косенко Н. А., Красильников Г. Т., Косенко В. Г., Агеев М. И.* Истоки психиатрической стигматизации и ее перспективы // Кубанский научный медицинский вестник. 2015. № 3 (152). С. 58–61.

<sup>36</sup> Индекс общественной толерантности показывает отношение россиян к определенным социальным группам. Индекс строится на основе вопроса «По вашему мнению, как следовало бы поступить с...», измеряется в пунктах и может колебаться в пределах от — 0 до 100. Чем выше значение индекса, тем выше толерантность к данной социальной группе. Ответу «ликвидировать» присваивается коэффициент –1, ответу «изолировать от общества» коэффициент –0,5, ответу «предоставить их самим себе» коэффициент 0,5, ответу «оказывать помощь» коэффициент 1 (Уровень толерантности в России: растет или падает? URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=115070> (дата обращения: 02.01.2019)).



страдающих психическими расстройствами», лицам, страдающим психическими расстройствами, которым учреждением, оказывающим психиатрическую помощь, *не рекомендовано* выполнение работы по трудовому договору, но которым необходима *по медицинским показаниям* трудовая терапия, наравне с другими лицами выплачивается вознаграждение за труд в соответствии с его количеством и качеством, если они участвуют в *производительном труде*<sup>37</sup>.

Общезвестно, что целью дифференциации в сфере труда является в первую очередь правовая защита субъектов, в отношении которых применяется такая дифференциация. Фактически же получается следующее. В ч. 2 ст. 3 ТК не предусмотрена возможность установления различий, исключений, предпочтений, а также ограничений прав работников, которые определяются на основании медицинской рекомендации. В ч. 8 ст. 11 ТК не определено, что на трудоспособных лиц, которым не рекомендовано заключение трудового договора медицинским учреждением, не распространяется трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права. Исключение из сферы действия трудового законодательства, согласно положениям этой же статьи, допускается только на основании федерального закона.

Тем не менее нормами указанного выше постановления установлена возможность исключения из сферы действия трудового законодательства лиц на основании рекомендации учреждения, оказывающего психиатрическую помощь. Кроме того, согласно п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК, трудовой договор подлежит прекращению только в случае признания работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением. В рассматриваемом же случае лицо, очевидно, нетрудоспособным не признается, поскольку ему может быть предписана трудотерапия, предполагающая участие в *производительном труде за плату*.

Обосновано ли исключение таких лиц из сферы действия трудового законодательства? Думается, на этот вопрос можно ответить отрицательно. Трудотерапия без заключения трудового договора, но за плату на практике оказывается крайне маловероятным и труднореализуемым проектом по следующим причинам. Медицинские рекомендации, предписывающие трудотерапию без заключения трудового договора, обусловлены скорее тем, что субъект, страдающий психическим расстройством, сохраняя трудоспособность, может реализовывать свои способности к производительному труду не на свободном рынке труда, а только в специально созданных условиях и под определенным контролем и руководством.

Ранее существовавшая структура социально-трудовой реабилитации на основе организации лечебно-производственных мастерских и специальных цехов для лиц, страдающих психическими заболеваниями, успешно обеспечивала возможность применения мер трудотерапии для таких лиц<sup>38</sup>, сейчас же эта структура практически прекратила свое существование<sup>39</sup>.

<sup>37</sup> СЗ РФ. 1994. № 6. Ст. 606.

<sup>38</sup> Руженская Е. В. Современные подходы к организации социореабилитации лиц с психическими расстройствами // Вестник Ивановской медицинской академии. 2016. Т. 21, № 2. С. 10–15.

<sup>39</sup> Максимова Н. Е., Климок Н. В. Трудоустройство лиц с психическими расстройствами на примере Тверской области // Социальная и клиническая психиатрия. 2016. Т. 26, № 1. С. 67–71; Карасева Л. А., Кузнецова А. С., Лейбович Д. П. Современные аспекты трудоустройства инвалидов, страдающих нервно-психическими заболеваниями // Социальная и клиническая психиатрия. 2010. Т. 20, № 1. С. 13–16; Ландышев М. А., Петров М. С., Коновалов О. Е. Организация лечебно-реабилитационной помощи лицам с психическими расстройствами (на примере Рязанской области) // Вестник РУДН. Сер. Медицина. 2015. № 2. С. 32–38.

Между тем обеспечение возможностей осуществления трудовой деятельности для этих лиц является серьезной задачей, поскольку, как показывают многочисленные клинические исследования, проводимые и в России, и за рубежом, трудовая деятельность и социальная адаптация инвалидов с психическими расстройствами — важнейшие условия их реабилитации и абилитации<sup>40</sup>.

По данным Росстата, на 1 января 2017 г. в Российской Федерации функционировало 523 психоневрологических интерната, в которых проживало более 157 тыс. чел.<sup>41</sup> В подавляющем большинстве случаев уполномоченные по правам человека в субъектах РФ в своих специальных докладах о соблюдении прав лиц, страдающих психическими расстройствами, отмечают грубейшие нарушения, связанные с применением трудотерапии в психоневрологических учреждениях<sup>42</sup>.

В связи с упадком системы лечебно-производственных мастерских к трудотерапии привлекается малое количество лиц, в ней действительно нуждающихся, при этом в подавляющем большинстве случаев такие лица не получают плату за свой производительный труд, а само по себе использование бесплатной рабочей силы компенсирует нехватку младшего медицинского и вспомогательного персонала<sup>43</sup>.

Сообщается, что под трудотерапией администрация психоневрологических диспансеров может понимать: погрузочно-разгрузочные работы; уборку территории от снега, мусора; подручные работы по просьбе инженерной службы, строительной бригады; помощь ассенизатору; функции курьера при администрации; мытье полов; стирку, мытье, перестилание кроватей, одевание тяжелобольных; ремонт одежды, пошив одежды в швейном цехе; погребение, уход за кладбищем; уход за лежачими пациентами (в том числе круглосуточный)<sup>44</sup>; работу в котельной<sup>45</sup>. Зафиксированы факты привлечения пациентов к производству изделий в столярных мастерских, сельскохозяйственным работам по овощеводству и животноводству. При этом труд пациентов не оплачивается, хотя произведенная продукция часто реализуется администрацией учреждений через оптовую или розничную торговлю<sup>46</sup>. Отмечается также, что иногда в качестве вознаграждения

---

<sup>40</sup> Доклад о состоянии здравоохранения в мире, 2001. С. 82–83; Деменьтева Н. Ф., Киндас Г. П., Сырникова Б. А., Красновская Е. С. Условия и виды труда для инвалидов вследствие психических расстройств в системе реабилитации // Психическое здоровье. 2014. Т. 12, № 7 (98). С. 56–61; Левина Н. Б., Любов Е. Б., Русакова Г. А. Труд и тяжелое психическое расстройство: проблемы и решения. Ч. 1 // Социальная и клиническая психиатрия. 2010. Т. 20, № 1. С. 91–99.

<sup>41</sup> Министр Максим Топилин провел заседание рабочей группы по реформированию деятельности психоневрологических интернатов. URL: <https://rosmintrud.ru/social/service/120> (дата обращения: 14.01.2019).

<sup>42</sup> Защита прав граждан с нарушением психического здоровья. Аналитические материалы: результаты анализа ежегодных докладов за 2016–2017 годы, специальных докладов за 2015–2017 годы уполномоченных по правам человека в субъектах РФ, статистических данных официальных сайтов органов государственной власти. URL: [http://map.rightsrf.ru/Karta\\_Yadro/prav\\_z\\_karta/zakon/dokument\\_zakon/dokument\\_46/dokument\\_46web.pdf](http://map.rightsrf.ru/Karta_Yadro/prav_z_karta/zakon/dokument_zakon/dokument_46/dokument_46web.pdf) (дата обращения: 03.01.2019).

<sup>43</sup> Специальный доклад Уполномоченного по правам человека в Чувашской Республике «О соблюдении прав граждан, содержащихся в психиатрических стационарах и психоневрологических интернатах Чувашской Республики». Чебоксары, 2015. С. 54, 67.

<sup>44</sup> Специальный доклад Уполномоченного по правам человека в Томской области «О соблюдении прав лиц, страдающих психическими расстройствами, в Томской области». Томск, 2015. С. 33–36; Специальный доклад Уполномоченного по правам человека в Калужской области «О соблюдении прав граждан в учреждениях, оказывающих психиатрическую помощь на территории Калужской области». Калуга, 2015.

<sup>45</sup> Специальный доклад Уполномоченного по правам человека в Кировской области «Соблюдение прав граждан, постоянно проживающих в социальных организациях Кировской области». Киров, 2016.

<sup>46</sup> Специальный доклад Уполномоченного по правам человека в Иркутской области «О проблемах соблюдения прав граждан с психическими заболеваниями в областных государственных

практиковалась выдача сладостей лицам, участвующим в производительном труде<sup>47</sup>.

Невыплаты за произведенный труд зачастую объясняют тем, что за трудотерапию пациент получать оплату не должен, поскольку последняя является медицинской услугой (код А13.29.002), включающей в себя клинично-социальную функциональную трудотерапию (код А13.29.002.001)<sup>48</sup> в соответствии с номенклатурой медицинских услуг, утв. Приказом Минздрава России от 13.10.2017 № 804н<sup>49</sup>.

Перечисленные выше виды деятельности с полной уверенностью можно отнести к категории производительного труда, под которым, согласно современным представлениям, характерным для неоклассической экономической мысли, понимается *любой* полезный труд либо в воспроизводстве реального сектора экономики, либо в рамках воспроизводственного цикла совокупной жизнедеятельности общества<sup>50</sup>.

Вывод очевиден: исключение из сферы действия трудового законодательства лиц, привлекаемых к трудотерапии на основе медицинской рекомендации, чревато тем, что в реальности их производительный труд используется без соответствующей платы, соблюдения требований безопасности и охраны труда и иных гарантий, предусмотренных трудовым законодательством. Все это никак не согласуется с целями защиты прав субъектов посредством применения мер дифференциации.

Не меньшие трудности в области реализации трудовых прав могут возникнуть и у того лица, которому не были определены рекомендации, связанные с нежелательностью вступления в трудовые отношения на открытом рынке труда. Такое лицо вправе вступать в трудовые отношения с учетом действующих запретов, ограничений и в соответствии с трудовыми рекомендациями. Однако использование квалифицированного молчания при определении правового положения недееспособного лица, сохраняющего трудоспособность, как субъекта трудового права оборачивается пробелом, поскольку те вопросы, которые поставлены перед работодателем в связи с трудоустройством такого лица, не могут быть им успешно решены в отсутствие соответствующих правовых ориентиров.

Трудовой кодекс РФ не содержит норм о вмешательстве опекуна в процесс заключения трудового договора с недееспособным работником.

Трудовым законодательством не предусмотрены требования подписания трудового договора от имени недееспособного опекуном, равно как и особенности применения мер дисциплинарной и материальной ответственности к недееспособному работнику, и возможное участие в этом опекуна недееспособного лица.

**Пути решения проблем трудовой правосубъектности недееспособных работников.** Отсутствие в трудовом законодательстве норм, определяющих специфику трудовой правосубъектности (праводееспособности) работников, признанных в соответствии с гражданским законодательством недееспособными

---

учреждениях Иркутской области Уполномоченный по правам человека в Иркутской области». Иркутск, 2014. С. 64.

<sup>47</sup> Специальный доклад Уполномоченного по правам человека в Республике Бурятия «О соблюдении прав и свобод граждан с психическими расстройствами, находящихся в психоневрологических диспансерах, интернатах Республики Бурятия». Улан-Уде, 2017. С. 17.

<sup>48</sup> Специальный доклад Уполномоченного по правам человека в Томской области «О соблюдении прав лиц, страдающих психическими расстройствами, в Томской области». Томск, 2015. С. 36.

<sup>49</sup> Российская газета. 2017. 9 нояб.

<sup>50</sup> Кондратьева Е. В., Барышева Г. А. Генезис производительного труда // Интернет-журнал «Науковедение». 2015. № 3 (28). С. 43–45; Жильцов Д. Е. Производительный труд и непроектируемая сфера общества // Управление образованием: теория и практика. 2014. № 3 (15). С. 71–80.

вследствие психического расстройства, и полномочия их опекунов, создает высокий уровень риска нарушений трудовых прав указанных работников. На наш взгляд, основа рассматриваемой проблемы кроется в глубоко укоренившейся традиции рассматривать категории право- и дееспособности, представительства и т. п., установленные гражданским правом, как категории универсальные.

Категориальный аппарат той или иной отрасли права подчинен прежде всего целям ее правового воздействия и функциям соответствующей отрасли. Гражданское право по своей сути является правом имущественным<sup>51</sup>, направленным на регулирование гражданского оборота, охрану интересов его участников, как собственно экономических, так и связанных с ними неимущественных<sup>52</sup>. Именно поэтому большинство норм гражданского законодательства об опеке над недееспособными лицами посвящено охране их имущественных прав, особенно прав собственности.

Цели же трудового законодательства кардинально отличаются от целей гражданского, что обусловлено и различиями предмета и метода правового регулирования двух отраслей права, и формально определенными целями и задачами, сформулированными в ст. 1 ТК и ст. 2 ГК.

Поскольку целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей, трудовая статус недееспособного работника и его представителя (опекуна и органов опеки и попечительства) должны быть урегулированы трудовым законодательством особым образом<sup>53</sup>.

В силу ограниченности воледееспособности недееспособного работника и необходимо участие на его стороне в трудовых и непосредственно связанных с ними правоотношениях опекуна и/или органа опеки и попечительства. При этом у опекуна дополнительно к полномочиям, определенным гражданским законодательством, должны появиться полномочия по участию в решении вопроса о трудоустройстве недееспособного лица и определении условий заключаемого с ним трудового договора, защите персональных данных опекаемого, охране его труда и т. д.

В современном трудовом праве вопрос о представительстве интересов работника в индивидуальных трудовых отношениях является дискуссионным. Долгие годы в науке трудового права главенствовала основанная на личном характере трудовых отношений позиция о невозможности представительства физического

---

<sup>51</sup> *Щенникова Л. В.* Имущественные отношения в гражданском праве: теория и практика // Вестник Пермского университета. Сер. Юридические науки. 2012. № 1 (15). С. 172.

<sup>52</sup> *Бакаева И. В.* Личные неимущественные отношения и нематериальные блага в контексте модернизации гражданского законодательства // Законы России: опыт, анализ, практика. 2012. № 12. С. 79.

<sup>53</sup> См. об этом: *Кораблина О. В.* Соотношение трудовой и гражданской правосубъектности как правовых категорий // Гуманитарные исследования. 2013. № 2 (46). С. 130–136; *Синицын В. Г.* К вопросу о невменяемости, недееспособности, ограниченной дееспособности // Ученые записки Казанского университета. Сер. Гуманитарные науки. 2013. № 4. С. 218–226; *Шепель Т. В.* Межотраслевые проблемы защиты прав лиц с психическими расстройствами // Вестник ОмГУ. Сер. Право. 2010. № 3. С. 85–90; *Котарев С. Н.* Недееспособность гражданина по российскому гражданскому законодательству: проблемы теории и практики // Научные ведомости БелГУ. Сер. Философия. Социология. Право. 2009. № 8 (63). С. 109–113; *Гурьянова В. В.* Об определении понятия «юридически релевантное психическое состояние» // Вестник экономики, права и социологии. 2015. № 4. С. 191–194; *Серова О. А.* Ограничение дееспособности (вменяемости) лиц, страдающих психическими расстройствами: отсутствие системности норм в российском праве // Ученые записки Казанского университета. Сер. Гуманитарные науки. 2016. Т. 158, кн. 2. С. 436–442.

лица — работника в трудовых отношениях<sup>54</sup>, однако мнение о допустимости такого представительства тоже находило сторонников. Еще в середине прошлого века Б. К. Бегичев отмечал, что существуют отдельные трудовые права, которые не требуют обязательного личного участия работника и могут осуществляться представителем<sup>55</sup>. В ряде научных работ последних лет развивается идея представительства в индивидуальных трудовых отношениях<sup>56</sup>.

Разделяя точку зрения о существовании представительства в индивидуальных правоотношениях, урегулированных трудовым правом, отметим, что современное трудовое законодательство содержит отдельные нормы, упоминающие «представителя», «родителя (опекуна или попечителя)», «доверенное лицо», «уполномоченное работником лицо».

Опекун в качестве представителя упоминается в ст. 20 ТК как лицо, заключающее трудовой договор от имени недееспособного физического лица — работодателя. Кроме того, опекун (один из родителей) малолетнего работника, не достигшего возраста 14 лет, при соблюдении условий, перечисленных в ч. 4 ст. 63 ТК, дает согласие на трудоустройство и подписывает от имени такого работника трудовой договор.

Перед нами хоть и фрагментарное, но все-таки регулирование участия законного представителя, опекуна в трудовых отношениях с участием лица, которое «не может понимать значения своих действий или руководить ими» в силу психического расстройства или малолетнего возраста. Поскольку речь идет о недееспособном работнике, отдельно остановимся на правовом статусе законного представителя (опекуна) малолетнего работника как примере представительства интересов работника со схожим содержанием волеиспособности в трудовом праве, выражающемся в возможности принимать правовое решение и реализовывать его.

Итак, если один из родителей (опекун) малолетнего работника для возникновения трудового правоотношения должен дать свое согласие на заключение трудового договора, а потом с согласия органа опеки и попечительства от имени такого работника подписать трудовой договор, то может ли аналогичная правовая конструкция быть применена в случае заключения трудового договора с недееспособным лицом?

Несмотря на то что непосредственно трудовая функция будет осуществляться недееспособным работником (как и малолетним), опекун может замещать работника на этапе формализации его волеизъявления — на момент заключения трудового договора. Так и происходит в случае приема на работу малолетнего работника. Орган опеки и попечительства осуществляет контроль за соблюдением прав и законных интересов подопечного, за продолжительностью ежедневной работы и другими условиями труда. Если бы аналогичные правила предусматривались и в отношении трудоустройства недееспособного лица, то органы опеки и попечительства, кроме прочего, могли бы осуществлять контроль также и за тем, чтобы условия трудового договора соответствовали медицинским рекомендациям, а действия опекуна носили добросовестный характер и не шли вразрез с интересами подопечного. Возможно, что при трудоустройстве недееспособ-

---

<sup>54</sup> Современное трудовое право (опыт трудового компаративизма). Кн. 1. С. 176; *Яворчук Н. Н.* Правовые гарантии, предоставляемые молодежи, и их роль в регулировании отношений в сфере труда // *Российский ежегодник трудового права.* 2006. № 2. С. 332.

<sup>55</sup> *Бегичев Б. К.* О законодательном закреплении института представительства в трудовом праве // *Материалы конференции по итогам научно-исследовательской работы за 1967 г.* Свердловск, 1968. С. 140.

<sup>56</sup> См., напр.: *Еремина С. Н.* Нетипичные субъекты трудового права // *Трудовое право.* 2011. № 1. С. 54.



ного взрослого работника, который в соответствии с медицинским заключением может заниматься производительным трудом (т.е. здесь сохранены в какой-то части элементы волеспособности), достаточно получить согласие опекуна. Поскольку последний несет ответственность за благополучие опекаемого, то было бы абсолютно неправильно исключать опекуна из отношений по трудоустройству и собственно трудового отношения с участием опекаемого.

У опекуна могут возникнуть не только права по защите прав и интересов опекаемого, но и риски юридической ответственности за ненадлежащее исполнение своих обязанностей по опеке.

Наиболее сложным при решении вопроса о трудовой правосубъектности недееспособного работника является вопрос деликтоспособности. Применение гражданско-правовых категорий «правоспособность», «дееспособность» и «деликтоспособность» в качестве универсальных, которые в равной степени почему-то должны применяться и к трудовым отношениям, приводит отдельных исследователей к категоричному выводу: если недееспособное лицо не обладает деликтоспособностью, то оно не может быть и субъектом трудового права<sup>57</sup>. Такой, на наш взгляд, экстремальный и однозначно отрицательный для судьбы трудовой реабилитации всякого недееспособного лица вывод проистекает именно от умозрительного заключения об универсальности норм гражданского права. Как уже отмечалось выше, эта универсальность далеко не бесспорна. Но означает ли отсутствие в трудовом законодательстве специальной конструкции деликтоспособности трудоспособного лица, признанного судом недееспособным в соответствии с нормами гражданского законодательства, что в этих случаях можно применять межотраслевую аналогию? На этот вопрос следует дать отрицательный ответ по следующим причинам.

Во-первых, Верховный суд РФ определил, что общие положения гражданского законодательства о недействительности сделок не применяются к трудовым отношениям, отдельно подчеркнув, что трудовой договор не является сделкой в том смысле, который этому понятию придается ст. 153 ГК<sup>58</sup>. Следовательно, и трудовой договор, заключенный недееспособным лицом, невозможно признать недействительным. Конечно, его впоследствии можно расторгнуть, но только в общем порядке, например по п. 11 ст. 77 ТК в связи с нарушениями установленных правил приема, если позднее выяснится, что имели место медицинские противопоказания для занятия определенной трудовой деятельностью.

Во-вторых, невозможность широкого применения аналогии гражданского права к трудовым отношениям объясняется существенными отличиями методов двух отраслей и значительным публичным элементом в предмете трудового права. Субъекты трудового правоотношения не равноправны, свобода трудового договора в значительной степени ограничена императивным правовым регулированием, а имущественная самостоятельность работника отсутствует вовсе. Этого иногда не желают замечать отдельные авторы, обосновывая возможность и необходимость применения гражданско-правовых норм к трудовым отношениям<sup>59</sup>, хотя указанные характеристики трудового отношения являются доктринальными в науке трудового права и опосредуют особенности метода правового регули-

<sup>57</sup> Бондаренко Э. Н. Динамика трудового правоотношения. М., 2015. Гл. 1, § 2.

<sup>58</sup> Определение Верховного Суда РФ от 14.12.2012 № 5-КГ12-61 // Официально не публиковалось, доступно в СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 18.02.2019).

<sup>59</sup> Архипова О. А., Лузянин Т. Ю. О применении гражданского законодательства в регулировании трудовых отношений // Вестник Томского государственного университета. Сер. Право. 2016. № 4 (22). С. 107–119.

рования, которому свойственны отношения власти и подчинения, существенное количество императивных норм и пр.

В-третьих, абсолютная невозможность привлечения недееспособного лица к юридической ответственности опровергается и самим гражданским законодательством, которое все же устанавливает возможности имущественной ответственности недееспособных. Например, ответственность недееспособного, причинившего вред здоровью или имуществу других лиц, в случае смерти опекуна или отсутствия у опекуна достаточных для возмещения средств<sup>60</sup>.

В-четвертых, несмотря на важность понятия и характера вины в механизме юридической ответственности, в теории гражданского права не все и не всегда связывают ответственность с дееспособностью и виной. Так, А. Д. Манджиев вслед за В. А. Тарховым считает, что «субъектом ответственности может быть любое правоспособное лицо», а «способность нести ответственность вследствие совершения нарушения договора является проявлением правоспособности»<sup>61</sup>. Большинство же ученых, указывая на невозможность наступления имущественной ответственности недееспособных, все-таки отмечают, что из этого правила возможны исключения, например когда по закону наличие вины для наступления ответственности не является обязательным. И если сегодня в науке гражданского права звучат предложения внести изменения в ст. 29 ГК, предусмотрев в ней условия «признания недееспособного виновным по общему правилу»<sup>62</sup>, то что мешает предусмотреть особые правила трудового права (дисциплинарной и материальной) недееспособного работника?

Если недееспособный признан трудоспособным, это означает, что, в отличие от цивилистических представлений о его способностях, в рамках трудовой деятельности он может понимать значения своих действий или руководить ими с той долей осознания, которая требуется для поддержания производственного трудового процесса. Не отрицаем, что такая способность может быть связана с выполнением несложных автоматических и однотипных трудовых действий (при заболеваниях, связанных с нарушением интеллекта) либо высокотехнологичных и даже высококвалифицированных операций при успешной адаптации (при заболеваниях, связанных с дефицитом социального взаимодействия) или в период устойчивой ремиссии, связанной с приемом лекарств и эффективной терапией. Поэтому привлечение к дисциплинарной ответственности, на наш взгляд, вполне возможно. Однако поскольку определение степени вины требует в этом случае максимально индивидуального подхода, представляется, что применению крайних мер дисциплинарной ответственности в виде расторжения трудового договора за совершение виновных действия должна предшествовать процедура, предусматривающая участие в выяснении причин и обстоятельств опекуна и/или органа опеки и попечительства. Не умаляя при этом дискреции работодателя, можно предусмотреть не согласование увольнения с указанными лицами и органами, а именно обеспечение их участия в процедурах, предусмотренных ст. 193 ТК, тем более что точку в решении вопроса о соответствии тяжести наказания тяжести дисциплинарного проступка, условий и обстоятельств его совершения может поставить суд.

Что же касается материальной ответственности недееспособного работника, то по аналогии с материальной ответственностью несовершеннолетнего работника следовало бы предусмотреть запрет на заключение с ними договоров о полной

<sup>60</sup> Ситдикова Л. Б., Стародумова С. Ю. Имущественная ответственность недееспособных лиц // Современное право. 2016. № 8. С. 53.

<sup>61</sup> Манджиев А. Д. Свобода воли в договорных правоотношениях. М., 2017. Гл. 2, § 2.

<sup>62</sup> Ситдикова Л. Б., Стародумова С. Ю. Указ соч. С. 54.

материальной ответственности. Также можно установить и иные ограничения применения общих норм о полной материальной ответственности к недееспособному, исключив возможность ее наступления в тех случаях, когда работодатель мог заранее предусмотреть и предотвратить соответствующий риск причинения ущерба (например, не выдавать материальные ценности под отчет по разовому документу или не принимать на работу, где полная материальная ответственность предусмотрена законом). Вместе с тем необходимо также предусмотреть норму о дополнительной (субсидиарной) ответственности опекуна недееспособного лица за материальный вред, аналогично той, что предусмотрена сегодня для опекунов недееспособных работодателей — физических лиц (ст. 20 ТК).

Таким образом, отсутствие гражданской деликтоспособности недееспособного лица отнюдь не означает отсутствие его деликтоспособности как работника, признанного трудоспособным. Безусловно, в трудовом законодательстве необходимо установить специальные нормы и дисциплинарной, и материальной ответственности недееспособного работника, а также специальные полномочия его опекуна в обозначенной сфере.

**Выводы.** Тенденция углубления дифференцированного подхода к определению волеиспособности лица, страдающего психическим расстройством и в силу этого признанного судом недееспособным, не может не оказывать влияния на изменение конструкции правосубъектности в трудовом праве.

Использование приема квалифицированного молчания законодателя в трудово-правовой модели правосубъектности работника неконструктивно и приводит к правовой пробельности, которая не может быть преодолена посредством толкования и применения аналогии.

В силу недостаточной проработанности на законодательном уровне общей конструкции правосубъектности работника применение мер дифференциации, обусловленной необходимостью дополнительной социальной защиты недееспособных инвалидов, сохраняющих способность к труду, не только оказывается малоэффективным, но и часто приводит к грубым нарушениям прав тех лиц, которых по закону следует дополнительно защищать.

В отношении лиц, признанных судом недееспособными в силу психического расстройства, ограничения по применению труда должны определяться индивидуально с учетом их способностей и возможностей осуществлять определенные виды деятельности.

В ТК РФ следует внести дополнения в части установления гарантий трудовых прав лиц, признанных судом недееспособными, с учетом способностей этих лиц к осуществлению рекомендованных им видов деятельности, а также принимая во внимание используемые в отношении них формы содействия, заботы<sup>63</sup>.

Статья поступила в редакцию 3 февраля 2019 г.;  
рекомендована в печать 7 мая 2019 г.

## Theory and practice of legal regulation labor incapable employees

*Larisa V. Zaitceva, Oksana A. Kursova*

**For citation:** Zaitceva, Larisa V., Kursova, Oksana A. 2018. Theory and practice of legal regulation labor incapable employees. *Pravovedenie* 62 (3): 465–483.  
<https://doi.org/10.21638/11701/spbu25.2018.303>

<sup>63</sup> Архипов С. И. Указ соч. С. 284.

The study of the legal personality of citizens recognized as legally incompetent by the court is timely and relevant in the light of the recent changes in the civil legislation of the Russian Federation, as well as the emerging trends in the development of judicial practice. In the doctrine of labor law, the legal personality of individuals is observed as an independent category of labor law, differing in this capacity from other related legal categories, in particular from civil legal capacity and legal capacity. At the same time, the labor legislation of the Russian Federation has made an unsuccessful attempt to receive the norms of civil legislation in relation to the employer — an individual who is recognized as incapable by the court. At the moment, the Russian legislator with regard to the possibility of concluding an employment contract on the part of an employee recognized as legally incompetent took the position of “qualified silence”, which today can hardly be called successful for a number of reasons indicated in the proposed study. The study of the legal personality of citizens recognized as incapable makes it possible to assess the level of compliance of Russian legislation with international social and labor standards, determine the vectors for its further development and improvement in terms of optimal protection of human rights and citizenship. The main methods of the research were system and complex analysis of regulatory legal acts of the Russian Federation and a number of other countries and international organizations; Comparative method, which made it possible to compare the international regulation of the participation of incompetent citizens in the work activity with Russian labor legislation, as well as the labor legislation of certain countries of the near and far abroad; Method of expert assessment, based on the analysis of court decisions and scientific publications on the participation of incapacitated persons in labor relations. The results of the study are both theoretical and practical, and suggest some directions for improving the labor legislation of the Russian Federation on the participation in labor relations of citizens recognized by the court as legally incompetent.

*Keywords:* subjects of labor law, labor legal personality, labor legal capacity, incompetent citizen. differentiation, discrimination, representation in individual labor relations.

## References

- Aleksandrov, Nikolay. 1948. *Legal Relations*. Moscow, Yuridicheskoe izdatelstvo Ministerstva Yustitsii SSSR Publ. 337 p. (In Russian)
- Arkhipova, Olga, and Luzyanin, Taras. 2016. On the application of civil law in the regulation of labor relations. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Pravo* 4 (22): 107–119. <https://doi.org/10.17223/22253513/22/12> (In Russian)
- Arkhipov, Sergey. 2004. *Subject of law: theoretical study*. St. Petersburg, Yuridicheskii tsentr Press Publ. 469 p. (In Russian)
- Babaev, Vladimir (ed.). 2002. *Theory of State and Law*. Moscow, Yurist Publ. 592 p. (In Russian)
- Baranov, Vladimir. 2008. “Qualified silence of the legislator” as a general legal phenomenon: To the question of the essence and scope of the functioning of gaps in law. *Probelyi v rossiyskom zakonodatelstve* 1: 75–78. (In Russian)
- Bakaeva, Irina. 2012. Personal non-property relations and non-material benefits in the context of the modernization of civil legislation. *Zakony Rossii: opyt, analiz, praktika* 12: 79–87. (In Russian)
- Bartenev, Dmitry. 2009. Implementation of international standards in the field of incapacity and care in Eastern Europe. *Nezavisimyy psikhiatricheskii zhurnal* 4: 61–64. (In Russian)
- Begichev, Boris. 1972. *The legal capacity of Soviet citizens*. Moscow, Yurid. Publ. 248 p. (In Russian)
- Begichev, Boris. 1968. “On the legislative consolidation of the institution of representation in labor law”. *Proceedings of the conference on the results of research work in 1967*. Sverdlovsk: 138–150. (In Russian)
- Bond, Gary R., Robert E. Drake, Deborah R. Becker. 2012. The applicability of the US-developed model of individual employment and employment support in other countries. *Vsemirnaia psikh-iatria. Ofitsial’nyi zhurnal Vsemirnoi psikhiatricheskoi assotsiatsii* 1: 35–43. (In Russian)
- Bondarenko, Elvira. 2003. Working capacity, legal capacity and legal facts. *Zhurnal rossiyskogo prava* 1: 61–69. (In Russian)
- Bondarenko, Elvira. 2015. *The dynamics of labor relations*. Moscow, NORMA, INFRA-M Publ. 192 p. (In Russian)

- Dementjeva, Nadezhda, Kindras, Galina, Syrnikova, Bela, and Krasnovskaya, Evgeniya. 2014. Conditions and types of work for persons with disabilities due to mental disorders in the rehabilitation system. *Psikhicheskoe zdorovje* 12 (7) (98): 56–61. (In Russian)
- Drake, Robert, et al. 1999. A randomized controlled trial of supported employment for inner-city patients with severe mental illness. *Archives of General Psychiatry* 56: 627–633.
- Eremina, Svetlana. 2011. Atypical subjects of labor law. *Trudovoe parvo* 1: 53–59. (In Russian)
- Gervej, R., and Jeffrey R. Bedell. 1994. Supported employment in vocational rehabilitation. Bedell J. R. (ed). *Psychological assessment and treatment of persons with severe mental disorders*. Washington, Taylor & Francis: 151–175.
- Gashkin, Aleksandr. 2009. Working capacity, legal capacity and legal facts. *Trudovoe parvo* 7: 102–104. (In Russian)
- Gur'yanova, Vera. 2015. On the definition of the concept of “legally relevant mental state”. *Vestnik ehkonomiki, prava i sociologii* 4: 191–194. (In Russian)
- Karasaeva, Lyudmila, Kuznecova, Anastasiya, and Lejbovich, Dzhenni. 2010. Modern aspects of employment of persons with neuropsychiatric diseases. *Social'naya i klinicheskaya psikhiatriya* 20 (1): 13–16. (In Russian)
- Khokhlov, Evgenij (ed.). 1996. *The course of Russian labor law: Part of the total. In 3 vols, vol. 1*. St. Petersburg, St. Petersburg University Publ. 573 p. (In Russian)
- Kondratjeva, Elena, and Barysheva, Galina. 2015. The genesis of productive labor. *Internet-zhurnal Naukovedenie* 3 (28): 43–45. (In Russian).
- Korablina, Ol'ga. 2013. The ratio of labor and civil legal personality as legal categories. *Gumanitarnye issledovaniya* 2 (46): 130–136. (In Russian).
- Kosenko, Nataliya, Krasil'nikov, Gennadij, Kosenko, Viktor, and Ageev, Mikhail. 2015. The origins of psychiatric stigma and its prospects. *Kubanskij nauchnyj medicinskij vestnik* 3 (152): 58–61. (In Russian).
- Kotarev, Sergej. 2009. Citizen's incapacity under Russian civil law: problems of theory and practice. *Nauchnye vedomosti BelGU. Ser. Filosofiya. Sotsiologiya. Pravo* 8 (63): 109–113. (In Russian).
- Lazarev, Valerij. 2007. Technical and legal methods of concealing the legislative will. *Yuridicheskaya tekhnika* 1: 24–28. (In Russian).
- Landyshev, Mikhail, Petrov, Dmitrij, and Konovalov, Oleg. 2015. Organization of medical and rehabilitation care for people with mental disorders (on the example of the Ryazan region). *Vestnik RUDN. Ser. Meditsina* 2: 32–38. (In Russian).
- Lebedev, Vyacheslav (ed.). 2007. *Modern labor law (experience of labor legal comparativism)*, vol. 1. Moscow, Statut Publ. 301 p. (In Russian).
- Levina, Nelli, Lyubov, Evgenij, and Rusakova, Galina. 2010. Labor and severe mental disorder: problems and solutions. Part 1. *Sotsialnaya i klinicheskaya psikhiatriya* 20 (1): 91–99. (In Russian)
- Lushnikova, Marina, and Lushnikov, Andrej. 2006. *Essays in the Theory of Labour Law*. St. Petersburg, Yuridicheskij tsentr Press Publ. 940 p. (In Russian)
- Maksimova, Natal'ya, and Klimok, Natal'ya. 2016. Employment of persons with mental disorders on the example of the Tver region. *Sotsialnaya i klinicheskaya psikhiatriya* 26 (1): 67–71. (In Russian)
- Mandzhiev, Aleksandr. 2017. *Free will in contractual legal relations*. Moscow, Statut Publ. 192 p. (In Russian)
- Mitskevich, Aleksej. 1962. *Subjects of Soviet law*. Moscow, Gosyurizdat Publ. 213 p. (In Russian)
- Paryagina, Ol'ga. 2017. Persons with mental disorders as subjects of an employment contract. *Sibirskij yuridicheskij vestnik* 2 (77): 48–55. (In Russian)
- Ruzhenskaya, Elena. 2016. Modern approaches to the organization of social rehabilitation of persons with mental disorders. *Vestnik Ivanovskoj meditsinskoj akademii* 21 (2): 10–15. (In Russian)
- Serova, Ol'ga. 2016. Limitation of legal capacity (responsibility) of persons suffering from mental disorders: lack of consistency of norms in Russian law. *Uchenye zapiski Kazanskogo universiteta. Ser. Gumanitarnye nauki* 2: 436–442. (In Russian)
- Shchennikova, Larisa. 2012. Property Relations in Civil Law: Theory and Practice. *Vestnik Permskogo universiteta. Yuridicheskie nauki* 1 (15): 165–175. (In Russian)
- Shepel', Tamara. 2010. Inter-sectoral problems of protecting the rights of persons with mental disorders. *Vestnik OmGU. Ser. Pravo* 3: 85–90. (In Russian)



- Sinitsyn, Vladislav. 2013. On the issue of insanity, incapacity, limited capacity. *Uchenye zapiski Kazanskogo universiteta. Ser. Gumanitarnye nauki* 4: 218–226. (In Russian)
- Sitdikova, Lyubov', and Starodumova, Svetlana. 2016. Property responsibility of incapable persons. *Sovremennoe parvo* 8: 53–58. (In Russian)
- Smirnov, Oleg. 1964. *The nature and essence of the right to work in the USSR*. Moscow, Yuridicheskaya literatura Publ. 210 p. (In Russian)
- Usov, Grigorij, and Fedorova, Marina. 2006. *Legal regulation of psychiatric care*. Moscow: Yustitsinform Publ. 304 p. (In Russian)
- Vasilev, Yurij. 2015. The qualified silence of the legislator as a general legal phenomenon: the statement of the problem. *Yuridicheskaya nauka i praktika: vestnik Nizhegorodskoy akademii MVD Rossii* 1: 227–230. (In Russian)
- Yastrebov, Vasilij, Mitikhina, Irina, Mitikhin, Vyacheslav, Shevchenko, Lyubov', Solokhina, Tat'yana. 2012. Mental health of the world's population: the socio-economic aspect (according to foreign studies 2000–2010). *Zhurnal nevrologii i psikiatrii* 2: 4–13. (In Russian)
- Yavorchuk, Natal'ya. 2006. Legal guarantees provided to young people and their role in the regulation of relations in the labor sphere. *Rossijskij ezhegodnik trudovogo prava* 2: 331–352. (In Russian)
- Zaitseva, Ol'ga. 2008. A strong criterion of employment legal personality and its importance in the legal regulation of labor relations. *Pravo cheloveka na zhizn' i garantii ego realizatsii v sfere truda i sotsial'nogo obespecheniya: mat-ly mezhdunar. nauch.-prakt. konf.* Ed. by K. N. Gusov. Moscow: 239–242. (In Russian)
- Zhil'tsov, Dmitrij. 2014. Productive labor and non-productive sphere of society. *Upravlenie obrazovaniem: teoriya i praktika* 3 (15): 71–80. (In Russian)

Received: February 3, 2019

Accepted: May 7, 2019

---

*Larisa V. Zaitseva* — Dr. Sci. of Law, Tyumen State University, 38, ul. Lenina, Tyumen, 625400, Russian Federation; l.v.zaiceva@utmn.ru

*Oksana A. Kursova* — PhD of Law, Tyumen State University, 38, ul. Lenina, Tyumen, 625400, Russian Federation; o.a.kursova@utmn.ru