

потребностями необходимостью допустить совершение факторинговых операций лицами, не являющимися банками или небанковскими кредитно-финансовыми организациями, вынужден прибегать к ухищрениям, в частности как это было сделано в проекте Указа Президента Республики Беларусь «О коллекторской деятельности», согласно которому договоры покупки права требования по цене ниже номинала такого требования не являются договорами факторинга. Хотя очевидно, что все требования для квалификации такого договора как договора факторинга присутствуют.

В связи с этим предлагается внести изменения в законодательство: исключить отнесение факторинга к банковским операциям в ст. 14 БК, исключить п. 2 ст. 772 ГК, исключить нормы о факторинге из БК и изложить их в главе 43 ГК.

Внесение указанных изменений в законодательство позволило бы усилить конкуренцию на рынке факторинга, что повлекло бы увеличение предложения таких услуг и снизило бы их стоимость.

Литература:

1. Новоселова, Л.А. Уступка права (требования) в коммерческой практике. Факторинг / Л.А. Новоселова // Консультант Плюс: Версия Проф. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». — М., 2009.
2. Практика применения Гражданского кодекса РФ части второй и третьей / В.А.Белов [и др.] // под общ. ред. В.А.Белова. — М.: Юрайт. — С. 578.
3. Гражданский кодекс Республики Беларусь с комментарием и обзором практики хозяйственных судов / под общ. ред. В.С.Каменкова. — Мн., 2004. — С. 835—836.
4. Обзор судебной практики рассмотрения споров, возникающих в связи с уступкой требования (цессией) и переводом долга: постановление Президиума ВХС, 21 апр. 2001 г., № 7 // Консультант Плюс: Версия Проф. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». — Мн., 2009.

## **ПРАВОВАЯ ПРИРОДА ОТНОШЕНИЙ МЕЖДУ ПРИЕМНЫМИ РОДИТЕЛЯМИ И ОРГАНАМИ ОПЕКИ И ПОПЕЧИТЕЛЬСТВА**

Тарасюк Н.В., Национальный центр законодательства и правовых исследований  
Республики Беларусь

Приемная семья — это семья, в которой супруги или отдельные граждане (приемные родители) на основании договора о передаче ребенка (детей) на воспитание в семью и трудового договора выполняют обязанности по воспитанию детей-сирот и (или) детей, оставшихся без попечения родителей.

Трудовой договор заключается между управлением (отделом) образования местного исполнительного и распорядительного органа и приемным родителем. В то же время, несмотря на использование термина «труд», спорно относить правоотношения приемных родителей и органа опеки и попечительства к сфере регулирования трудового законодательства. Согласно ст. 1 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК) трудовой договор — это соглашение между работником и нанимателем, в соответствии с которым работник обязуется выполнять работу по определенной или нескольким профессиям, специальностям или должностям соответствующей

квалификации согласно штатному расписанию и соблюдать внутренний трудовой распорядок, а наниматель обязуется предоставлять работнику обусловленную трудовым договором работу, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, локальными нормативными правовыми актами и соглашением сторон, своевременно выплачивать работнику заработную плату [1].

Анализ предмета договора о передаче ребенка (детей) на воспитание в приемную семью, примерная форма которого утверждена приказом Министерства образования Республики Беларусь от 24 ноября 1999 г. № 701 [2], позволяет сделать вывод о том, что приемные родители обязаны всецело отдавать себя ребенку, воспитывать его, создавать необходимые условия для получения образования, заботиться о его здоровье, физическом, психическом и нравственном развитии, «готовить к самостоятельной жизни», осуществлять защиту прав и интересов ребенка. Такой широкий круг обязанностей наряду с условиями их исполнения не позволяет утверждать, что на приемного родителя возложена определенная трудовая функция. Кроме этого, приемные родители свободны в выборе времени исполнения своих обязанностей, не связаны режимом и распорядком дня, поскольку воспитание ребенка — процесс постоянный.

В рамках трудового законодательства указанные особенности рассматриваются как работа по совместительству, которая согласно ст. 343 ТК выполняется в свободное от основной работы время. Однако в соответствии со ст. 345 ТК продолжительность рабочего времени, устанавливаемого нанимателем для работающих по совместительству, не может превышать половины нормальной продолжительности рабочего времени — 20 часов в неделю, что явно недостаточно для выполнения приемными родителями своих обязанностей. Помимо этого, правоотношению, возникающему при передаче ребенка на воспитание, присущ лично-доверительный характер, поэтому от приемного родителя требуется личное исполнение обязанностей по договору. Так, временная нетрудоспособность приемного родителя не позволяет органу опеки и попечительства заменить его другим «работником».

Исходя из особенностей функционирования приемной семьи очевидно, что к трудовому договору с приемными родителями не могут применяться основания прекращения трудового договора, предусмотренные гл. 4 ТК. Единственным основанием расторжения трудового договора, заключаемого с приемными родителями, является прекращение либо расторжение договора о передаче ребенка на воспитание в приемную семью. Данный договор прекращает действие по истечении срока, на который он был заключен. Основаниями для досрочного расторжения договора являются: возврат приемного ребенка родителям; усыновление (удочерение) приемного ребенка; устройство приемного ребенка на воспитание в детское интернатное учреждение, поступление его в суворовское училище, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее учебное заведение; подача приемными родителями заявления о расторжении договора при наличии уважительных причин (болезнь, изменение семейного или имущественного положения, и другие); отсутствие у приемных родителей необходимого контакта с приемным ребенком,

конфликтные отношения между детьми; ненадлежащее выполнение приемными родителями возложенных на них обязанностей; использование приемными родителями имущества приемных детей и средств, поступающих на их содержание, в корыстных целях; оставление приемных детей без надзора и необходимой помощи.

Таким образом, указанные особенности правового статуса приемных родителей позволяют сделать вывод о том, что отношения между ними и органом опеки и попечительства являются не трудовыми, а гражданско-правовыми.

Сущность договора о передаче ребенка на воспитание в приемную семью состоит в принятии на воспитание ребенка, оставшегося без попечения родителей, то есть цель договора заключается в оказании всего комплекса воспитательных и иных тесно связанных с ними услуг. Из этого следует, что договор о передаче ребенка на воспитание в приемную семью относится к договорам, направленным на оказание услуг, что подтверждается характерной особенностью договора возмездного оказания услуг — отсутствием результата, отделимого от процесса работы. Соответственно, и предметом договора о передаче ребенка на воспитание в приемную семью является не конкретный овеществленный результат, а действия приемных родителей, направленные на воспитание и защиту прав и законных интересов приемных детей. Функции исполнителя сходны с функциями няни, воспитателя или гувернантки с той разницей, что они осуществляются круглосуточно. Указанной позиции придерживается также Л.Ю. Михеева, которая определяет данное отношение как гражданско-правовое [3, с. 84].

Применение в отношении деятельности приемных родителей наряду с нормами семейного права также в субсидиарном порядке норм гражданского права о договоре возмездного оказания услуг в пользу третьего лица позволит избежать существующих противоречий законодательства.

Литература:

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь, 26 июля 1999 г., № 296-3 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». — Минск, 2010.
2. Об утверждении формы договора о передаче ребенка (детей) на воспитание в приемную семью и образца удостоверения, выдаваемого приемным родителям: Приказ Министерства образования Реп. Беларусь, 24 нояб. 1999 г. № 701 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». — Минск, 2010.
3. Михеева, Л.Ю. Опекa и попечительство / Л.Ю. Михеева; под ред. Р.П. Мананковой. — М.: Волтерс Клувер, 2004. — 368 с.

## **ШИКАНА: ИННОВАЦИИ СОВРЕМЕННОГО РАЗВИТИЯ**

Третьякова И.П., кандидат юридических наук, доцент,  
Белорусский государственный университет

Закрепление в Гражданском кодексе Республики Беларусь (далее — ГК) института шиканы (ст. 9 ГК) не только не разрешило проблем его применения, а вызвало необходимость его дальнейшего изучения и правового регулирования. Суды