

УДК 349.2

Индивидуальные предприниматели как субъекты трудового права

© Мурзина Елена Александровна
кандидат юридических наук, доцент,
Бурятский государственный университет
Россия, 670000, г. Улан-Удэ, ул. Сухэ-Батора, 6
E-mail: elena.murzina.57@mail.ru

Конституция Российской Федерации гарантирует каждому свободу выбора профессии и рода занятий (ч. 1 ст. 37), а также гарантию свободы предпринимательской деятельности и защиту любой профессионально осуществляемой частной экономической деятельности, которая служит для получения прибыли или извлечения дохода (ст. 34). При этом свобода предпринимательской деятельности включает в себя такой аспект, как свобода установления и регулирования трудовых отношений, свободный выбор сотрудников. С этой точки зрения индивидуальные предприниматели выступают в качестве работодателей – одного из основных субъектов трудового правоотношения, занимающего центральное место в системе правоотношений трудового права. Данная статья направлена на уяснение правового статуса индивидуальных предпринимателей, как работодателей, исследование особенностей правового регулирования трудовой деятельности индивидуальных предпринимателей, выступающих в качестве работодателей.

Ключевые слова: индивидуальные предприниматели; работодатель; субъекты трудового права.

Исследованием правового статуса субъектов трудового права, занимались такие известные ученые, как Н. Г. Александров, Б. К. Бегичев, Л. Я. Гинзбург, К. Н. Гусов, С. А. Иванов, Р. З. Лившиц, Н. Л. Лютов, С. П. Маврин, О. В. Смирнов, В. Н. Толкунова, Е. Б. Хохлов и др.

В результате проведенных исследований многие ученые пришли к единому мнению: систему субъектов трудового права образуют несколько групп, в число которых входят такие основные субъекты трудового правоотношения, как работники и работодатели (физические и юридические лица-организации), вступившие в трудовые отношения друг с другом.

В свою очередь работодатели – физические лица подразделяются на две разновидности:

- физические лица, зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, иные лица, чья профессиональная деятельность подлежит государственной регистрации и (или) ли-

цензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности;

- физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства [2, с. 107].

Действующим в настоящее время Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту — ТК РФ) названные категории работодателей — физических лиц закреплены в статье 20¹.

Как отмечено выше, исследованию юридического статуса субъектов трудового права в целом уделялось и уделяется достаточно много внимания, однако правовой статус индивидуальных предпринимателей — работодателей, его особенности остаются малоисследованными. Вместе с тем, с развитием рыночной экономики, конституционной гарантией свободы предпринимательской деятельности коммерческая деятельность работодателей — индивидуальных предпринимателей расширяется, соответственно и вопросы, касающиеся правового статуса этой категории работодателей, надлежащее исполнение ими своих обязанностей по соблюдению требований трудового законодательства, ответственности в случаях нарушения этих требований, а также прав и законных интересов работников, приобретают все большую значимость.

Характеристика любого субъекта трудового права, как правило, раскрывается через его правовой статус, который включает в себя такие элементы, как правосубъектность, закрепленные законодательством права и обязанности, юридические гарантии и предусмотренная законодательством ответственность за нарушение трудовых обязанностей [1].

Правовой статус индивидуального предпринимателя — работодателя, как и у любого другого субъекта трудового права, включает в себя такой элемент, как трудовая правосубъектность, состоящая в свою очередь из трудовой правоспособности и трудовой дееспособности.

Для индивидуального предпринимателя — работодателя трудовая правосубъектность возникает с момента регистрации в установленном порядке физического лица в качестве индивидуального предпринимателя. При этом трудовая правоспособность и трудовая дееспособность возникают одновременно. По общему правилу, физическое лицо вправе выступать в качестве работодателя при достижении восемнадцатилетнего возраста (то есть совершеннолетия, согласно российскому законодательству).

Следует отметить, что в силу разъяснений Пленума Верховного Суда РФ в Постановлении от 29 мая 2018г. № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей — физических лиц и у работодателей — субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» индивидуальные

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 03.08.2018). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

предприниматели, выступающие в качестве работодателей, могут быть отнесены к микропредприятиям как субъекты малого предпринимательства при выполнении таких условий, как количественное ограничение среднесписочной численности работников за предшествующий календарный год, не превышающее пятнадцати человек; ограничение размера дохода, полученного от осуществления предпринимательской деятельности за предшествующий календарный год, предельный размер которого составляет 120 млн. рублей (п. 3)¹, то есть тем условиям, которые определены Федеральным законом от 24.07.2007 г. № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» и сведения о которых внесены в единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства по категории микропредприятий, ведение которого осуществляется Федеральной налоговой службой².

Таким образом, можно говорить о двойственной природе правового статуса индивидуального предпринимателя - работодателя, поскольку к нему одновременно могут быть применены нормы законодательства, распространяющие свое действие на физических лиц и на физических лиц – субъектов предпринимательской деятельности. Такая двойственность обоснована тем, что физическое лицо, решившее заняться предпринимательской деятельностью и зарегистрировавшееся в установленном порядке в качестве индивидуального предпринимателя, фактически сохраняет свой статус физического лица, однако получает в некоторой степени больший объем гражданских прав. Так, при приобретении статуса индивидуального предпринимателя физическое лицо не лишается права осуществлять не запрещенную законодательством деятельность для получения дополнительного дохода.

Законодатель устанавливает прямой запрет на выполнение каких-либо коммерческих операций гражданином, не зарегистрированным в установленном порядке в качестве индивидуального предпринимателя. В случаях осуществления физическим лицом предпринимательской деятельности без государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя и заключения для этого трудовых договоров с нанимаемыми работниками такое лицо не освобождается от обязанностей, установленных трудовым законодательством для работодателей – индивидуальных предпринимателей (ст. 20 ТК РФ).

¹ О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей – физических лиц и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018 г. № 15. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

² О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации: федер. закон от 24 июля 2007 г. № 209-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Одновременно с приобретением более широкого круга гражданских прав в связи с приобретением статуса индивидуального предпринимателя, последний приобретает и дополнительные обязанности, которые надлежит исполнять в силу получения такого правового статуса. К таким обязанностям относятся: уплата обязательных налоговых платежей, сборов и взносов во внебюджетные фонды; своевременная сдача установленных форм отчетности; выплата заработной платы наемным работникам.

Вместе с тем, во многих других правоотношениях на индивидуального предпринимателя распространяют свое действие нормы законодательства, установленные для физических лиц. Наиболее наглядно это проявляется в том, как индивидуальный предприниматель, используя для коммерческих целей принадлежащие ему на праве собственности транспортные средства или какое-либо недвижимое имущество, например, в виде склада, подъездных железнодорожных путей, уплату транспортного налога и налога на недвижимое имущество производит как физическое лицо по установленным для данной категории налогоплательщиков правилам. Поскольку Гражданский кодекс РФ предусматривает, что индивидуальный предприниматель осуществляет свою деятельность на свой риск, то в случае банкротства индивидуального предпринимателя в конкурсную массу будет включено любое имущество, принадлежащее ему на праве собственности, независимо от того в каких целях использовалось это имущество или его часть.

Индивидуальным предпринимателям не запрещено помимо своей коммерческой деятельности работать по трудовому договору и другим договорам гражданско-правового характера о труде.

Второй элемент правового статуса субъекта трудового права — основные трудовые права и обязанности — действующим в настоящее время Трудовым кодексом РФ существенно расширены для работодателя — индивидуального предпринимателя.

Статья 303 ТК РФ устанавливает обязанность работодателя — физического лица оформлять трудовой договор в письменном виде, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. В случаях фактического допуска работника к работе без оформления трудового договора в установленном порядке с ведома работодателя — индивидуального предпринимателя, он обязан оформить с работником трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допуска к работе.

В случаях, когда индивидуальный предприниматель в соответствии с федеральным законом отнесен к микропредприятиям, на них распространяются особенности регулирования трудовых отношений, установленные главой 48.1 Трудового кодекса РФ, введенной Федеральным законом от 03.07.2016 № 348-ФЗ. Эти особенности, в частности, заключаются в том, что индивидуальный предприниматель — работодатель, выступающий субъектом малого предпринимательства, отнесенного к микропредприятиям, вправе отказаться полностью или частично от принятия локальных

нормативных актов, содержащих нормы трудового права (правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда, положение о премировании, график сменности и др.). Все вопросы, которые подлежат регулированию такими локальными нормативными актами подлежат включению в трудовые договоры. Типовая форма трудового договора, заключаемого между работником и работодателем – субъектом малого предпринимательства, отнесенного к микропредприятиям, утверждена Постановлением Правительства РФ от 27 августа 2016 г. № 858¹.

На практике достаточно часто имеют место случаи заключения гражданско-правового договора о труде при том, что фактически основанные на этом договоре отношения носят характер трудового отношения. В случае признания судом возникших на основании гражданско-правового договора отношений трудовыми, работодатель – индивидуальный предприниматель обязан не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями оформить письменный трудовой договор с работником, если иной срок не будет установлен судом².

В настоящее время, начиная с 06 октября 2006г., работодатели – индивидуальные предприниматели обязаны заполнять трудовые книжки работников, подтверждающие трудовой стаж этих работников. При этом работодатель обязан соблюдать установленные действующим законодательством правила их ведения и хранения³. В случае принятия работника на работу к индивидуальному предпринимателю в более ранний период, т.е. до указанной выше даты, работодатель обязан внести в трудовую книжку этого работника запись о приеме на работу со дня начала работы⁴. В случае отсутствия у работника трудовой книжки работодатель обязан оформить новую трудовую книжку по письменному заявлению работника с указанием причины отсутствия прежней трудовой книжки (ст. 65 ТК РФ).

¹ О типовой форме трудового договора, заключаемого между работником и работодателем – субъектом малого предпринимательства, который относится к микропредприятиям: постановление Правительства РФ от 27 августа 2016 г. № 858. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

² О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 (ред. от 28.12.2006 г., от 28.09.2010 г.) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. № 3.

³ «О трудовых книжках» вместе с Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей: постановление Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225 (ред. от 25.03.2013г.) // СЗ РФ. 2003. № 16. Ст. 1539.

⁴ О порядке ведения трудовых книжек индивидуальными предпринимателями после вступления в силу Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ: письмо Минздравсоцразвития РФ от 30 августа 2006 г. № 5140-17. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Общеизвестно, что трудовые договоры могут заключаться как на неопределенный срок, так и с определенным сроком, так называемые срочные трудовые договоры. Действующая в настоящее время редакция Трудового кодекса РФ предоставляет работодателям – индивидуальным предпринимателям заключать срочные трудовые договоры по соглашению сторон только в случаях, если численность работников не превышает 35 человек, а в сфере розничной торговли и бытового обслуживания – 20 человек (ст. 59 ТК РФ).

На практике возникают вопросы: может ли работодатель – индивидуальный предприниматель изменять условия трудового договора, оговоренные при его заключении, и если может, то какой срок установлен для предупреждения работника о таком изменении?

Статья 306 ТК РФ с отсылкой на положения части первой статьи 74 ТК РФ устанавливает право работодателя – индивидуального предпринимателя в случае возникновения необходимости изменить определенные работником и работодателем – индивидуальным предпринимателем условия трудового договора. При этом последний обязан в письменной форме предупредить об этом работника не менее чем за 14 календарных дней. Обращаем внимание, что имеющаяся отсылка к положениям части первой статьи 74 ТК РФ связана с установлением для работодателя – индивидуального предпринимателя ограничения, согласно которому изменить определенные сторонами условия трудового договора он может только при условии, когда не могут быть сохранены прежние условия по причинам, связанным с организационными или технологическими условиями труда, т.е. тем причинам, которые предусматриваются в ч 1 ст. 74 ТК РФ. Установленное в ч. 2 ст. 74 ТК РФ требование об обязанности работодателя предупредить работника об изменении условий трудового договора не менее чем за два месяца не распространяет свое действие на работодателей – индивидуальных предпринимателей в силу приоритета частной нормы над общей: два месяца – это срок для работодателя – организации, а 14 дней – для работодателя – индивидуального предпринимателя, на что и указано в ст. 306 ТК РФ.

Индивидуальные предприниматели вправе расторгнуть трудовой договор по любым основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ, с соблюдением установленного порядка. Помимо этого, в силу положений ст. 307 ТК РФ работодатели – индивидуальные предприниматели имеют право предусматривать в трудовых договорах с работником иные основания для прекращения трудового договора.

По инициативе работодателя – индивидуального предпринимателя трудовой договор может быть расторгнут с работником в связи с прекращением деятельности индивидуального предпринимателя (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), в связи с сокращением численности штата или численности работников (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Основанием для увольнения работников по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ может служить решение о прекращении деятельности индивидуальным

предпринимателем, принятое им лично либо судом вследствие признания индивидуального предпринимателя несостоятельным (банкротом), а также истечение срока действия свидетельства о государственной регистрации, отказа в продлении лицензии на определенные виды деятельности.

В практике применения положений вышеуказанных норм ст. 81 ТК РФ возникают вопросы, касающиеся обязанности работодателя – индивидуального предпринимателя предупредить работника о предстоящем увольнении в связи с прекращением деятельности индивидуального предпринимателя либо в связи с сокращением численности работников или штата работников.

Согласно положениям ст. 307 ТК РФ обязанность предупредить работника о предстоящем увольнении, в том числе, в связи с прекращением деятельности индивидуального предпринимателя либо в связи с сокращением численности работников или штата работников, а также производить в связи с этим выплату предусмотренного трудовым законодательством выходного пособия и других компенсационных выплат у работодателя – индивидуального предпринимателя возникает только в случае, если такие гарантии указаны в трудовом договоре, заключенном с работником. Это означает, что в трудовой договор, заключаемый с работодателем – индивидуальным предпринимателем должны быть включены все существенные для работника и работодателя условия, которые непосредственно оговариваются ими на момент заключения трудового договора. Именно в этом проявляется свое действие принцип трудового права о свободе трудового договора. Одновременно нельзя забывать и об общем принципе трудового права – не ухудшать положение работника.

К обязанностям работодателя – индивидуального предпринимателя входит обязанность обеспечения безопасных условий труда, отвечающих требованиям охраны труда, для чего он при наличии численности работников свыше 50 человек обязан либо создать службу охраны труда, либо ввести должность специалиста по охране труда. При меньшем количестве работников эти вопросы остаются на усмотрение работодателя – индивидуального предпринимателя с учетом специфики осуществляемой производственной деятельности. Работодатель – индивидуальный предприниматель либо сам лично исполняет обязанности по обеспечению охраны труда, либо для этих целей может привлечь стороннюю организацию или специалиста, заключив с ними гражданско-правовой договор. Также работодатели – индивидуальные предприниматели обязаны соблюдать порядок расследования несчастных случаев, связанных с исполнением трудовых обязанностей работников (ст. 227–231 ТК РФ).

Разрешение индивидуальных трудовых споров урегулировано нормами главы 60 ТК РФ, правила которой распространяют свое действие и на работодателей – индивидуальных предпринимателей, в том числе и нормы, касающиеся регулирования создания и деятельности комиссий по трудовым спорам. Таким образом, в случае создания в установленном порядке у работодателя – индивидуального предпринимателя комиссии по

трудовым спорам, то индивидуальные трудовые споры, за исключением тех, для которых установлен действующим законодательством другой порядок разрешения, могут разрешаться этой комиссией (например, только суд разрешает индивидуальный трудовой спор о незаконности увольнения и восстановлении на работе, изменении даты и формулировки увольнения, о переводе на другую работу, об оплате вынужденного прогула, о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника – ст. 391 ТК РФ). Нельзя забывать и о том, что работник вправе обратиться за разрешением индивидуального трудового спора непосредственно в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, даже если она создана и действует у работодателя – индивидуального предпринимателя.

В заключение статьи хотелось бы еще раз подчеркнуть, что правовой статус работодателя - индивидуального предпринимателя в настоящее время значительно приближен к правовому статусу работодателя – юридического лица, точное соблюдение им действующих в настоящее время профессиональных стандартов является обязательным.

Литература

1. Сыроватская Л. А. Трудовое право. М.: Высшая школа, 1995. С. 62; Крутова Л. А. Работодатель как субъект трудового права: автореф. дис. ...канд. юр. наук. М., 2000. С. 12; Трудовое право России: учебник / под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. М.: Юристъ, 2002. С. 102; Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России. М.: Проспект, 2003. С. 72; Молодцов М. В., Головина С. Ю. Трудовое право России. М.: Норма, 2003. С. 74; Трудовое право: учебник / под ред. О. В. Смирнова. М., 2003. С. 67; Трудовое право: учебник / Н. А. Бриллиантова [и др.]; под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой. 4-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект, 2013. С. 76–77; Трудовое право: учебник для бакалавров / отв. ред. К. Н. Гусов. М.: Проспект, 2016. С. 98–102; Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / отв. ред. Н. Л. Лютов. М.: Проспект, 2018. С. 69–71.
2. Трудовое право: учебник для бакалавров / отв. ред. К. Н. Гусов. М.: Проспект, 2016. 632 с.

INDIVIDUAL ENTREPRENEURS AS SUBJECTS OF LABOR LAW

Murzina Elena Alexandrovna

Cand. Sci. (Law), Associate Professor,

Buryat State University

Russia, 670000, Ulan-Ude, Sukhe-Batora st, 6

E-mail: elena.murzina.57@mail.ru

Constitution of Russian Federation guarantees freedom of choice of profession and occupation (part 2, article 37) and also it guarantees freedom of business activity and protection of any private economical activity which serves to make a profit or to get an income (article 34). Wherein freedom of business activity includes such aspect as freedom of establishment and regulation of labor relationships and freedom of choice of employees. From this point of view individual entrepreneurs act as employers, one of basic subjects of labor law relationship which have a central place in labor law relationship system. This article is aimed to clarify legal status of individual entrepreneur as employer and study of features of legal regulation of labor activity of individual entrepreneurs acting as employers.

Keywords: individual entrepreneurs; employer; subjects of labor law.