

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Алтайский государственный университет»**

Юридический институт

Кафедра трудового, экологического права и гражданского процесса

***РАБОТОДАТЕЛЬ – ФИЗИЧЕСКОЕ ЛИЦО КАК СУБЪЕКТ ТРУДОВОГО
ПРАВА***
(магистерская диссертация)

Выполнила магистрант
2 курса 394-м группы
дневного отделения
Стаценко
Дарья Алексеевна

Научный руководитель
к.ю.н., доцент
Прасолова
Инна Анатольевна

Допустить к защите
И.о. заведующего кафедрой
д-р юрид. наук, профессор
Евгений Сергеевич Аничкин

" " _____ 2021

**Выпускная квалификационная работа
защищена**

" " _____ 2021

Оценка _____

Председатель ГЭК
_____ И.Л.Фандин

Барнаул 2021

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ТРУДОВОЙ ПРАВОСУБЪЕКТНОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ – ФИЗИЧЕСКОГО ЛИЦА.....	7
1.1. Понятие и содержание трудовой правосубъектности работодателя – физического лица	7
1.2. Особенности трудовой правосубъектности работодателя – физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем	16
1.3. Особенности трудовой правосубъектности работодателя – индивидуального предпринимателя.....	25
ГЛАВА 2. ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ У РАБОТОДАТЕЛЕЙ – ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ	34
2.1. Особенности правового регулирования труда работников, занятых у работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями	34
2.2. Особенности правового регулирования труда работников, занятых у работодателей – индивидуальных предпринимателей	41
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	58
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	62
ПРИЛОЖЕНИЕ	71

ВВЕДЕНИЕ

Тенденции развития современной экономики указывают на стабильный значительный рост числа работодателей – физических лиц. Совершенно закономерно, что для данной категории работодателей необходимы специальные нормы, регулирующие трудовые отношения с их участием.

Как на законодательном уровне, так и в теории трудового права недостаточно разработан правовой статус работодателя – физического лица. Хотя, на сегодняшний день есть объективная необходимость в его регламентации на законодательном уровне, поскольку значительная часть работников занята у данной категории работодателей (более 3 миллионов)¹.

Актуальность выбранной темы также обуславливается тем, что Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) устанавливает единое правовое регулирование труда у работодателей – физических лиц². Вместе с тем, специфика правосубъектности работодателей – индивидуальных предпринимателей и работодателей – физических лиц, нанимающих работников без цели извлечения прибыли, предопределяет необходимость проведения соответствующего сравнительного исследования, а также разработки предложений о разграничении нормативного регулирования труда работающих у них лиц.

Целью настоящего исследования является рассмотрение вопроса о правосубъектности работодателей – физических лиц, а также выявление особенностей в правовом регулировании трудовых отношений с их участием.

Достижение поставленной цели возможно при решении следующих задач:

1) Определить понятия «правосубъектность», «трудовая правосубъектность», «работодательская правосубъектность»;

¹Единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства // Официальный сайт Федеральной налоговой службы РФ [Электронный ресурс]. URL: <https://ofd.nalog.ru/statistics.html?t=1617079559292> – Загл. с экрана. (Дата обращения 21.04.2021).

²Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) // Российская газета. 2001. № 256.

2) Выявить особенности правосубъектности работодателя – физического лица;

3) Провести анализ правосубъектности работодателей – физических лиц, являющихся индивидуальными предпринимателями и работодателей – физических лиц, вступающих в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства;

4) Раскрыть особенности регулирования труда работников, занятых у работодателей – физических лиц, являющихся индивидуальными предпринимателями и работодателей – физических лиц, вступающих в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства;

5) Определить теоретические и практические проблемы, связанные с регулированием трудовых отношений, работодателем в которых выступает физическое лицо, разработать варианты их решения.

Объектом исследования являются трудовые отношения, возникающие между работниками и работодателями – физическими лицами.

Предметом исследования выступают юридические конструкции, воплощенные в нормативных правовых актах Российской Федерации, регламентирующие правовой статус работодателя – физического лица, трудах ученых по заявленной теме, материалы судебной практики.

Вопросам трудовых отношений с участием работодателей – физических лиц посвящено немало научных работ. Так, сущность, содержание и особенности работодательской правосубъектности раскрыты в исследованиях Г.В. Казаковой (Проблемы правосубъектности работодателя, 2005), Т.Ю. Коршуновой (Правосубъектность работодателя, 2006), специфика регулирования труда работников, занятых у работодателей – физических лиц – в научной работе Ю.А. Кучиной (Особенности правового регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц, 2005). Между тем, сегодня остаются недостаточно изученными вопросы разграничения трудовой правосубъектности работодателей – физических лиц, а также правового

регулирования труда работников, занятых у работодателей – индивидуальных предпринимателей и работодателей – физических лиц, нанимающих работников без цели извлечения прибыли.

Теоретическую основу исследования составляют труды С.С. Алексеева, Н.Г. Александрова, Б.К. Бегичева, К.Н. Гусова, С.Ю. Головиной, М.А. Драчук, О.Б. Зайцевой, Т.Ю. Коршуновой, И.А. Костян, Ю.А. Кучиной, А.М. Лушниковой, М.В. Лушниковой, М.В. Молодцова, А.Ф. Нуртдиновой и других.

Нормативную базу исследования составляют как действующие, так и утратившие силу нормативные правовые акты Российской Федерации, в частности, ТК РФ, Гражданский кодекс Российской Федерации (далее – ГК РФ), Федеральный закон от 08.08.2001 №129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей», Федеральный закон от 24.07.2007 №209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» (далее – Закон №209-ФЗ) и другие³.

Эмпирическую базу исследования составляют материалы судебной практики, статистические данные, опубликованные в официальных изданиях и порталах (Собрание законодательства РФ, Российская газета, официальные сайты Федеральной налоговой службы РФ, Федеральной службы государственной статистики).

При подготовке работы были использованы общенаучные (анализ, синтез, диалектика), а также частно-научные (формально-юридический, статистический, исторический и сравнительно-правовой) методы научного познания.

Практическая значимость настоящего исследования состоит в том, что выводы, изложенные в ней, могут быть использованы при совершенствовании

³Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 09.03.2021) // Собрание законодательства РФ. 1994. № 32. Ст. 3301 ; О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей : федеральный закон от 08.08.2001 № 129-ФЗ (ред. от 27.10.2020) // Российская газета. 2001. № 153 ; О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации : федеральный закон от 24.07.2007 № 209-ФЗ (ред. от 30.12.2020) // Собрание законодательства РФ. 2007. № 31. Ст. 4006.

действующего законодательства и правоприменительной практики, а также в качестве учебного материала.

Научная значимость диссертационного исследования обуславливается комплексным характером исследования правосубъектности работодателей – физических лиц, особенностей правового регулирования трудовых отношений с их участием.

Структура магистерской диссертации обусловлена целями и задачами научного исследования. Настоящая работа состоит из введения, двух глав, разделенных на параграфы, заключения, библиографического списка и приложения.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ПРАВОСУБЪЕКТНОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ – ФИЗИЧЕСКОГО ЛИЦА

1.1. Понятие и содержание трудовой правосубъектности работодателя – физического лица

В российской правовой науке довольно подробно изучено понятие «правосубъектность». Ее рассматривают как элемент правового статуса, а также как самостоятельную правовую категорию. При этом вопросы правосубъектности остаются актуальными как для общей теории права, так и непосредственно для трудового права.

Широкое распространение получило понятие правосубъектности как свойства, качества лица быть субъектом права. Указанное определение основано на понимании субъекта права, сформулированного Е.Н. Трубецким, по мнению которого субъектом права признается «всякий, кто способен иметь права независимо от того, пользуется ли он ими в действительности или нет»⁶.

Г.Ф. Шершеневич предлагал под правосубъектностью понимать особое свойство (юридическое качество) лица, созданное объективным правом быть субъектом права⁷. Развивая эту позицию, А.В. Мицкевич также выделил в качестве одного из важнейших признаков субъекта его «особое юридическое свойство (качество)», создающее определенные условия участия в различных правоотношениях⁸. Аналогичной точки зрения придерживался и С.С. Алексеев, определяя правосубъектность как общественно-юридическое свойство, которое правовые нормы придают лицам быть субъектами правоотношений⁹. В дальнейшем содержание понятия субъекта права было расширено и дополнено некоторыми характеристиками. Одной из таких характеристик выступает то, что субъект права – не только носитель прав, но и юридических обязанностей. Во-вторых, на содержании понятия субъекта права отразилась и роль государства –

⁶Трубецкой Е.Н. Энциклопедия права. СПб., 1998. С. 121.

⁷Теория государства и права: учебник для юридических вузов / под общ. ред. А.С. Пиголкина. М., 2003. С. 368.

⁸Там же. С. 368.

⁹Алексеев С.С. Общая теория права: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М., 2008. С. 380.

ученые пришли к выводу, что именно признание государством соответствующих способностей лица обладать правами и нести юридические обязанности позволяет отнести его к субъектам права. Наконец, в-третьих, в понятии субъекта права выделили два вида (разновидности) «всякого», способного иметь права: физическое лицо и организацию¹¹.

Необходимо отметить, что в общей теории права правосубъектность принято подразделять на общую, отраслевую и специальную¹².

Общая правосубъектность – это признанная государством способность лица в рамках определенной политико-правовой системы быть субъектом права, то есть иметь права и обязанности. Отраслевая правосубъектность определяется как способность лица быть субъектом правоотношений той или иной отрасли права. Специальная правосубъектность наделяет лицо специфическим набором прав и обязанностей, поэтому сфера ее реализации ограничивается определенным кругом правоотношений в рамках конкретной отрасли права.

Отраслевая и общая правосубъектности соотносятся между собой как часть и целое. При этом сущность их однородна – по сути, и общая, и отраслевая правосубъектности – это признанная государством возможность вступать в правоотношения, обладать правами и обязанностями.

Отраслевая трудовая правосубъектность – это интегративная конструкция, которая состоит из основных элементов – трудовой правоспособности и дееспособности. В свою очередь, трудовая правоспособность – способность субъекта права с учетом возраста, степени трудоспособности и иных критериев осуществлять определенную трудовую деятельность в рамках соответствующего правоотношения, а дееспособность – фактическая способность и готовность к практической реализации трудовых прав и обязанностей¹³. Трудовая право- и дееспособность могут существовать только в единстве и возникают, по словам Н.Г. Александрова, одновременно как единое свойство – праводееспособность

¹¹Нерсесянц В.С. Общая теория права и государства: учебник для юридических вузов и факультетов. М., 2000. С. 510.

¹²Алексеев С.С. Общая теория права: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М., 2008. С. 380.

¹³Бондаренко Э.Н. Трудовая правоспособность, дееспособность и юридические факты // Журнал российского права. 2003. № 1. С. 61.

или иначе правосубъектность¹⁴. Также нередко выделяют третий элемент трудовой правосубъектности – трудовую деликтоспособность (способность нести ответственность за правонарушения в сфере труда)¹⁵. В науке трудового права выделяется точка зрения К.Н. Гусова и В.Н. Толкуновой, согласно которой, если к правоспособности и дееспособности добавить еще один элемент – деликтоспособность, то именно эти три элемента в единстве и образуют трудовую правосубъектность¹⁶. Такой подход обусловлен рассмотрением ответственности в качестве самостоятельного элемента содержания юридического статуса. Интерес в связи с этим представляет позиция С.С. Алексеева, полагающего, что «если лицо обладает правосубъектностью (то есть способностью иметь субъективные права и обязанности, а также самостоятельно их осуществлять), то оно тем самым и деликтоспособно»¹⁷. Ответственность, с его точки зрения, и есть один из видов реализации юридических обязанностей.

На основании изложенного, можно заключить, что обладание трудовой правосубъектностью означает признанную государством возможность лица вступать в трудовые правоотношения. Как справедливо отмечал Л.Я. Гинцбург, трудовая правосубъектность – это явление особого рода, оно предшествует возникновению любых прав и обязанностей и их связи в правоотношении¹⁸. Правосубъектность предшествует правоотношению не только логически, но и фактически. Приобретают права собственности, вступают в правоотношения, в том числе трудовые, физические и юридические лица – субъекты права. Следовательно, прежде всего, необходимо быть субъектом трудового права, чтобы затем приобрести конкретные трудовые права и стать носителем трудовых обязанностей. Если правоспособность – это признанная законом абстрактная возможность иметь права и обязанности, то значит, она должна существовать до возникновения соответствующих прав и обязанностей.

¹⁴Цит. по ст.: Бондаренко Э.Н. Трудовая правоспособность, дееспособность и юридические факты // Журнал российского права. 2003. № 1. С. 61.

¹⁵Цит. по ст.: Коршунова Т.Ю. Правосубъектность работодателя // Журнал российского права. 2009. № 12. С. 38.

¹⁶Гусов К.Н. Трудовое право России. М., 2003. С. 74.

¹⁷Цит. по ст.: Коршунова Т.Ю. Правосубъектность работодателя // Журнал российского права. 2009. № 12. С. 38.

¹⁸Там же. С. 38.

В современных условиях трудовую правосубъектность необходимо понимать как предусмотренную трудовым законодательством способность физических, юридических лиц и иных участников трудовых и непосредственно связанных с ними отношений быть субъектами урегулированных правом отношений в сфере наемного труда, иметь предусмотренные трудовым законодательством права и обязанности, реализовывать их своими действиями, а также нести самостоятельную юридическую ответственность за совершение трудовых правонарушений. Это сложная юридическая конструкция, основание для приобретения субъектом права трудо-правового статуса, презюмирующее возможность его реализации в трудовых отношениях.

Трудовая правосубъектность приобретает различный характер и содержание к основным субъектам трудового права – работнику и работодателю.

Для данного исследования научный интерес представляет работодательская правосубъектность. Работодатель – это субъект трудового правоотношения, физическое либо юридическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры (часть 4 статьи 20 ТК РФ). По мнению Т.Ю. Коршуновой к иным субъектам следует относить представительства, филиалы юридических лиц, государство в лице органов исполнительной власти, а также общественные организации и профессиональные союзы¹⁹.

Работодатель как субъект трудового права представляет собой сложную организационно-управленческую структуру, сформировавшуюся под влиянием исторического развития и базирующуюся, прежде всего, на гражданской правосубъектности. При этом данный субъект должен иметь реальную возможность вступления в трудовые правоотношения с физическими лицами на основе заключаемых с ними трудовых договоров о личном выполнении трудовой функции по определенной профессии, специальности, должности и с учетом

¹⁹Коршунова Т.Ю. Правосубъектность работодателя // Журнал российского права. 2009. № 12. С. 43.

квалификации за установленную соглашением сторон оплату труда. Предоставляемая возможность определенным образом корреспондирует готовности предоставить физическим лицам работу и соответствующим образом оплатить ее, а такую готовность призвана обеспечить работодательская трудовая правосубъектность, которая существует в определенных пределах, связанных с количеством работников, необходимых работодателю для достижения производственных целей. Все обозначенные характеристики описывают содержание работодательской правосубъектности. Проанализируем их более подробно.

Наиболее общими предпосылками возникновения работодательской правосубъектности является наличие имущественных и организационных условий для вступления в трудовое правоотношение. Е.Б. Хохлов предлагает назвать их материальными и формальными условиями возникновения правосубъектности²⁰. Одним из материальных критериев возникновения работодательской правосубъектности является наличие целей деятельности, для реализации которых приобретается имущество. Эта имущественная обособленность субъекта трудового правоотношения позволяет ему не только распоряжаться имуществом в определенных целях, но и заключать трудовые договоры. Наличие имущества – одно из важнейших условий возникновения работодательской правосубъектности, поскольку его отсутствие не только не позволит работодателю иметь права и исполнять обязанности, вытекающие из факта возникновения трудового правоотношения, но и быть способным отвечать по своим обязательствам.

Кроме того, отсутствие цели деятельности делает бессмысленным само заключение трудовых договоров, а значит, является препятствием для их заключения. Данная точка зрения находит свое отражение во многих научных работах авторов, исследовавших проблему правосубъектности работодателя.

²⁰Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. В 2 т. Т. 1. М., 2009. С. 125.

Так, по мнению О.Б. Зайцевой, значимым критерием работодательской правосубъектности выступает необходимость оплачивать труд работников²¹. В связи с этим важнейшим критерием работодательской правосубъектности является наличие у любого работодателя (в том числе, физического лица) фонда оплаты труда для выплаты заработной платы. При этом необходимо отметить, что работодательские риски не могут быть возложены на работников. То есть, заключая трудовые договоры, работодатель берет на себя ответственность за возмездный характер трудовых отношений, следовательно, он обязан быть платежеспособным и иметь определенный минимум имущества, который будет достаточен для оплаты труда работников. В этой связи верным представляется мнение Т.А. Бойченко, в соответствии с которым работодатель, не имеющий средств для обеспечения работнику прожиточного минимума, не может использовать наемный труд²².

При этом необходимо отметить, что формально ТК РФ не выделяет материальный критерий как условие возникновения работодательской правосубъектности. Учитывая изложенное, полагаем, что целесообразно легально закрепить его как условие, предпосылку возникновения работодательской правосубъектности в целях защиты прав и интересов работников. В частности, в части 4 статьи 20 ТК РФ предусмотреть, что физическое либо юридическое лицо, вступающее в трудовые отношения с работниками, должны иметь фонд оплаты труда. На федеральном уровне нет законодательного акта, который прямо устанавливает единые правила формирования фонда оплаты труда. В связи с этим также возникает закономерный вопрос о том, каким образом его рассчитать. Представляется, что фонд оплаты труда должен быть определен на основе численности работников, с которыми работодатель собирается вступать в трудовые отношения, и минимального размера оплаты труда. Поскольку трудовые отношения имеют

²¹Зайцева О.Б. Трудовая правосубъектность как правовая категория: монография. Оренбург. 2013. С. 181.

²²Бойченко Т.А. Правовой статус работодателя: автореф. дис. ... юрид. наук : 12.00.05. М., 2003. С. 7.

длящийся характер, то целесообразно, чтобы у работодателя имелся фонд оплаты труда, как минимум на три месяца.

Теперь перейдем к формальному (организационному) критерию работодательской правосубъектности. В отношении него в науке трудового права нет единого мнения. Так, некоторые ученые полагают, что в качестве условий возникновения работодательской правосубъектности необходимо рассматривать государственную регистрацию в установленном законом порядке, утверждение устава организации и даже факт заключения трудового договора²³. Необходимо отметить, для работодателей – физических лиц, вступающих в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства, способность обладать работодательской правосубъектностью связывается с наличием трудовых договоров, а для работодателей – индивидуальных предпринимателей – с государственной регистрацией в качестве таковых²⁴.

Также в науке трудового права есть позиция, в соответствии с которой универсальным формальным критерием возникновения работодательской правосубъектности является постановка на учет в качестве плательщика страховых взносов²⁵. Между тем, это мнение достаточно спорно. В частности, работодатель может не платить страховые взносы, нарушая трудовое и налоговое законодательство, при этом он не утратит своего трудо-правового статуса.

Отметим, что, на наш взгляд, одним из элементов организационного критерия работодательской правосубъектности является обеспечение безопасных условий и охраны труда работников. Названный элемент действующее трудовое законодательство упускает, между тем, обязанность работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда направлена

²³Коршунова Т.Ю. Правосубъектность работодателя // Журнал российского права. 2009. № 12. С. 38.

²⁴Машукова Е.М. Правосубъектность юридических лиц как работодателей: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. М., 2006. С. 13.

²⁵Зайцева О.Б. Трудовая правосубъектность как правовая категория. Указ. соч. С. 190.

на защиту работника, его жизни и здоровья. В связи с этим полагаем целесообразным закрепить его в части 4 статьи 20 ТК РФ.

Безусловно, законодательное закрепление таких элементов работодательской правосубъектности как наличие фонда оплаты труда и обеспечение безопасных условий и охраны труда, требует введения регистрационного учета организаций и индивидуальных предпринимателей в качестве работодателей. Представляется, что полномочия по регистрации организаций и физических лиц в качестве работодателей должны реализовывать территориальные органы Федеральной службы по труду и занятости (государственные инспекции труда), как органы, осуществляющие федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства. В этой связи в нормах ТК РФ необходимо предусмотреть, что регистрация в качестве работодателя осуществляется на основании заявления, к которому должны быть приложены документы, подтверждающие наличие у потенциального работодателя фонда оплаты труда, безопасных условий и охраны труда.

Элементами работодательской правосубъектности физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, являются волевой и физический критерии. Волевой критерий отражает психическое состояние индивида. Отдельные авторы также выделяют и физическое состояние лица как критерий работодательской правосубъектности, достижение определенного возраста²⁶.

Необходимо отметить, что работодательская правосубъектность как юридическая категория наполнена особым содержанием, что обусловлено следующим. Учитывая особенности предмета трудового права, работодатель выступает субъектом не только трудовых, но и иных, непосредственно связанных с трудовыми отношений (предшествующих трудовым, сопутствующих им и вытекающих из них). Ввиду этого правосубъектность работодателя как стороны социального партнерства (то есть, отношений,

²⁶Цит. по ст.: Бондаренко Э.Н. Трудовая правоспособность, дееспособность и юридические факты // Журнал российского права. 2003. № 1. С. 63.

непосредственно связанных с трудовыми) отличается от правосубъектности работодателя – стороны трудового правоотношения. Прежде всего, разница объясняется тем, что отношения по социальному партнерству выстраиваются на принципе равенства сторон в отличие от трудовых отношений. В отношениях по социальному партнерству работодатель не является носителем дисциплинарной власти²⁷. Правосубъектность работодателя как субъекта трудовых отношений, совершенно иная. Будучи субъектом власти по отношению к работнику – субъекту подчинения, работодатель должен обладать такими юридическими свойствами (качествами), которые позволили бы ему реализовать работодательскую власть (организационную, нормативную и дисциплинарную).

Так или иначе, пределы работодательской правосубъектности тесно взаимосвязаны с реализацией работниками равной возможности вступления в трудовые правоотношения на основе трудового договора. Такой критерий трудовой правосубъектности работодателя, как его способность осуществлять прием на работу и заключать трудовые договоры, базируется на том, что у работодателя отсутствует абсолютная обязанность вступать в трудовое правоотношение с любым работником, но при этом он связан определенными нормативными установками и не вправе отказать в заключении трудового договора отдельным категориям граждан.

Заметим, что работодательская правосубъектность без реализации работниками своей трудовой правосубъектности превращается в фикцию, так как эти две категории неразрывно взаимосвязаны друг с другом.

Таким образом, работодательская правосубъектность – важнейшее многоаспектное свойство лица, позволяющее ему осуществлять прием на работу, заключать трудовые договоры (вступать в трудовое отношение), обеспечивать права и интересы работников в трудовых отношениях. Она является отраслевой – характеризует субъект трудового права в целом и специальной – как

²⁷Костян И.А. Вопросы правосубъектности работодателя (юридического лица) // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 4. С. 9.

непосредственно работодателя в трудовых и иных, связанных с ними отношениях. Необходимо отметить, что работодательская правосубъектность зависит от ряда оснований, прежде всего, организационного, имущественного, волевого, физического критериев. При этом действующее трудовое законодательство не закрепляет такие важные элементы работодательской правосубъектности как наличие фонда оплаты труда и обеспечение безопасных условий и охраны труда работников. В связи с чем представляется целесообразным внести соответствующие дополнения в часть 4 статьи 20 ТК РФ.

Трудовая правосубъектность работодателя – физического лица фактически представляет собой признаваемую государством способность субъекта права выступать участником трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обладать комплексом прав и обязанностей, предусмотренных ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и реализовывать их с учетом особенностей механизма правового регулирования труда в обществе.

1.2. Особенности трудовой правосубъектности работодателя – физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем

ТК РФ в качестве особого субъекта правоотношений выделяет работодателей – физических лиц (статья 20). Действующее трудовое законодательство закрепило право любого физического лица вступать в трудовые взаимоотношения с работниками непосредственно или через законных представителей в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства. Следовательно, применение к работодателю – физическому лицу тех или иных норм трудового законодательства зависит не от того, зарегистрирован он в качестве индивидуального предпринимателя или нет, а от цели, которую он преследовал при заключении трудового договора с работником.

Работодатель – физическое лицо, несмотря на его специфический правовой статус, несет все права и обязанности работодателя, которые предоставлены и возложены трудовым законодательством. Этот вывод находит свое

подтверждение и в судебной практике²⁸. Между тем, представляется, что работодатель – физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем – это особый субъект трудового права. Прежде всего, такой статус обусловлен целями, для которых он вступает с трудовые отношения с работниками – личное обслуживание и помощь в ведении домашнего хозяйства.

Важным условием правосубъектности работодателя – физического лица, не обладающего статусом индивидуального предпринимателя, является достижение определенного возраста, то есть физический критерий, а также волевой, связанный с состоянием психики.

По общему правилу в качестве работодателей выступают физические лица, достигшие возраста восемнадцати лет, при условии наличия у них гражданской дееспособности в полном объеме, а также лица, не достигшие указанного возраста при условии их эмансипации (часть 7 статьи 20 ТК РФ). В статье 27 ГК РФ в качестве условий эмансипации физического лица, не достигшего возраста восемнадцати лет, названы работа по трудовому договору или занятие с согласия родителей, усыновителей предпринимательской деятельностью. По мнению А.М. Лушниковой и М.В. Лушниковой, данное положение ГК РФ об эмансипации содержит в себе внутреннее противоречие, которое необходимо исключить. В частности, вызывает вопросы такое основание эмансипации, как занятие несовершеннолетним предпринимательской деятельностью, пусть даже с согласия законных представителей (родителей, усыновителей). Такая деятельность несовершеннолетнего незаконна, так как гражданин вправе заниматься предпринимательской деятельностью без образования юридического лица с момента государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя (статья 23 ГК РФ). В то же время несовершеннолетний не

²⁸По делу о проверке конституционности положений пункта 1 статьи 30, пункта 2 статьи 32, пункта 1 статьи 33 и пункта 1 статьи 34 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» в связи с жалобами граждан М.А. Белогуровой, Т.А. Ивановой, С.Г. Климовой и А.В. Молодцова : постановление Конституционного Суда РФ от 22.10.2009 № 15-П // Вестник Конституционного суда РФ. 2009. № 6 ; Апелляционное определение судебной коллегии по административным делам Забайкальского краевого суда от 30.01.2019 по делу №33а-314/2019 // Гарант [Электронный ресурс] : информационно-правовой портал / «Гарант». – Электр.дан. – Режим доступа : <https://mobileonline.garant.ru/#/document/307148598/paragraph/1/doclist/7504/showentries/0/highlight/> – Загл. с экрана. (Дата обращения 21.04.2021).

может быть зарегистрирован в качестве индивидуального предпринимателя до тех пор, пока не будет эмансипирован³⁰. В связи с этим требуется корректировка нормы об условиях эмансипации, установленных в статье 27 ГК РФ, поскольку осуществление предпринимательской деятельности без государственной регистрации является в РФ незаконным. Кроме того, М.В. Лушникова справедливо считает, что следует дать юридически корректную формулировку в отношении предпринимательской деятельности как основания эмансипации. Например, определить ее как деятельность, зарегистрированную в установленном законом порядке, содержащую признаки предпринимательской, под которой следует понимать самостоятельную, осуществляемую на свой риск деятельность, направленную на систематическое получение прибыли путем использования законных средств и методов³¹.

Трудовое законодательство также позволяет вступать в трудовые отношения ограниченно дееспособным, недееспособным лицам по решению суда, а также не эмансипированным несовершеннолетним в возрасте от 14 до 18 лет в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства при соблюдении некоторых условий.

В этой связи речь идет о формальном и волевом критериях работодательской правосубъектности.

Так, часть 8 статьи 20 устанавливает, что физические лица, ограниченные судом в дееспособности, могут вступать в такие трудовые отношения при условии достижения ими возраста 18 лет, наличия самостоятельного дохода и письменного согласия попечителей на заключение трудового договора с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

В части 9 статьи 20 ТК РФ определено, что от имени физических лиц, признанных судом недееспособными, при условии достижения ими возраста 18

³⁰Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. В 2 т. Т. 1. М., 2009. С. 253.

³¹Лушникова М.В. Государство, работодатели и работники: история, теория и практика правового механизма социального партнерства (сравнительно-правовое исследование). Ярославль, 1997. С. 78.

лет и наличия собственного дохода, трудовые договоры в целях личного обслуживания могут быть заключены их опекунами. Как следует из положений статьи 2 Федерального закона от 24.04.2008 №48-ФЗ «Об опеке и попечительстве», опекуны являются законными представителями подопечных и совершают от их имени и в их интересах все юридически значимые действия³². Заключение трудового договора от имени недееспособного лица в целях личного обслуживания и помощи по ведению личного хозяйства в этой связи является юридически значимым действием. При этом для реализации такого права недееспособным лицом необходимо наличие такого юридического факта как назначение опекуна. В доктрине трудового права нередко критикуется конструкция трудовых отношений с участием недееспособного лица. В частности, И.Я. Киселев, М.В. Лушникова, А.М. Лушников отмечают, что фактически функция работодателя в таких отношениях исполняется опекуном, ввиду чего целесообразно заключать трудовой договор между опекуном и работником в пользу недееспособного лица³³. Между тем, есть и те представители науки трудового права, которые допускают, что заключение трудового договора законным представителем недееспособного лица от имени последнего не исключает признания недееспособного лица работодателем, поскольку права и обязанности возникают именно у него, а опекун данного лица является в указанных отношениях представителем. При этом в данном случае разделяются правоспособность и дееспособность в зависимости от наличия у физического лица дееспособности, что является исключением из общего правила о единстве элементов работодательской правосубъектности, таких как правоспособность, дееспособность и деликтоспособность³⁴. Однако, более обоснованной видится позиция о признании законных представителей физических лиц, которые заключают трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания и оказания помощи по ведению домашнего хозяйства, в

³²Об опеке и попечительстве : федеральный закон от 24.04.2008 № 48-ФЗ (ред. от 30.04.2021) // Российская газета. 2008. № 94.

³³Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. М., 2008. С. 231.

³⁴Головина С.Ю., Молодцов М.В. Трудовое право России. М., 2008. С. 350.

качестве работодателей, которые должны нести всю полноту юридической ответственности по нормам трудового права за обеспечение надлежащих условий труда, выплату заработной платы и прочих обязанностей³⁵. Такой вывод обуславливается тем, что недееспособный в силу своих психических или физических отклонений не может понимать значение своих действий, руководить ими и нести ответственность, то есть фактическое выполнение работодательской функции возлагается на представителя, опекуна.

Учитывая вышеизложенное, необходима корректировка части 9 статьи 20 ТК РФ, поскольку именно опекун выступает стороной в трудовом договоре. В качестве варианта новой редакции указанной нормы можно предложить следующее: «Заключать трудовые договоры в качестве работодателя имеют право опекуны физических лиц, признанных судом недееспособными, в целях личного обслуживания этих физических лиц и помощи им по ведению домашнего хозяйства, при наличии соответствующих денежных средств и доходов данных физических лиц».

Право вступления в трудовые отношения в качестве работодателя предоставлено и не эмансипированным несовершеннолетним лицам в возрасте от 14 до 18 лет, имеющим собственный доход (часть 10 статьи 20 ТК РФ). При этом данная норма требует письменное согласие их законных представителей (родителей, опекунов, попечителей). Необходимо отметить, что такая формулировка видится недостаточно верной. В соответствии с пунктом 1 статьи 32 ГК РФ опека устанавливается над малолетними (то есть лицами, не достигшими возраста 14 лет), а также над гражданами, признанными судом недееспособными вследствие психического расстройства. Ввиду изложенного опекуны не являются законными представителями несовершеннолетних в возрасте от 14 до 18 лет. В связи с чем необходима корректировка части 10 статьи 20 ТК РФ путем исключения опекунов из числа законных представителей не

³⁵Драчук М.А. О соотношении общегражданской и трудовой правосубъектности российских работодателей // Актуальные проблемы правотворчества и правоприменения. 2003. С. 95 ; Зайцева О.Б., Тулупова Ю.Г. Нетипичные работодатели в Российской Федерации: правовая природа и перспективы развития: монография. М., 2016. С. 51.

эмансипированных несовершеннолетних лиц в возрасте от 14 до 18 лет, имеющих собственный доход.

Как было отмечено, для реализации несовершеннолетними лицами в возрасте от 14 до 18 лет, имеющими собственный доход, права выступать в качестве работодателей необходимо наличие письменного согласия законного представителя. Между тем, согласно пункту 4 статьи 37 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации лицо в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет вправе самостоятельно защищать свои интересы в судебном порядке по делам, возникающим из трудовых отношений³⁷. Следовательно, можно сделать вывод о том, что возражения законных представителей несовершеннолетнего лица относительно заключения трудового договора могут быть оспорены в судебном порядке. Таким образом, это условие не является абсолютным для реализации несовершеннолетним лицом своей работодательской правосубъектности.

Л.В. Зайцева полагает, что трудовое правоотношение с участием работодателя – физического лица, не обладающего статусом индивидуального предпринимателя, с пороком воли из числа несовершеннолетних лиц в возрасте от 14 до 18 лет или ограниченно дееспособных может возникнуть только при наличии совокупности юридических фактов³⁸. Одним из таких фактов является разрешение или согласие законного представителя (попечителя). М.А. Жильцов и Ю.В. Жильцова считают, что несовершеннолетние граждане, не обладающие полной гражданской дееспособностью, не могут осуществлять работодательскую правосубъектность в полном объеме³⁹. Некоторые исследователи утверждают, что осуществлять реализацию принадлежащих прав и исполнять обязанности в полном объеме (не перекладывая их на других) может только лицо, достигшее всех показателей зрелости, которые оцениваются по

³⁷Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 30.04.2021) // Российская газета. 2002. № 220.

³⁸Зайцева Л.В. Представители работодателя – физического лица: пробелы и противоречия правового регулирования // LEX RUSSICA. 2016. № 10. С. 233.

³⁹Кузнецов Ю.А., Лушников А.М., Лушникова М.В. Трудовое право России: проблемы теории: коллективная монография. Екатеринбург, 2006. С. 115.

целому набору факторов: физическим, психологическим и социальным, и указывают, что работодателем должен быть субъект, обеспечивающий работникам надлежащие условия труда и несущий перед ними целый комплекс обязанностей, эти обязанности не может в полной мере нести несовершеннолетний, чье физическое и нравственное состояние еще находится в стадии становления⁴⁰.

В этой связи также представляет интерес мнение С.Н. Ереминой о том, что в рассматриваемом случае в трудовое отношение вступает представитель работодателя – физического лица с пороком воли, нетипичный субъект трудового права. Также есть мнение, что он является участником исключительно процедурных отношений по трудоустройству у определенного работодателя⁴¹. Следовательно, выше указанные представители, прежде всего, выполняют посредническую функцию, главная цель их деятельности – содействие лицам с пороком воли в реализации их статуса работодателя.

При этом необходимо отметить, что одной из характеристик трудовой правосубъектности является возможность самостоятельно отвечать по обязательствам своим имуществом. Вместе с тем, согласно пункту 3 статьи 26 ГК РФ несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет, в частности, самостоятельно несут имущественную ответственность по сделкам, совершенным ими в соответствии с пунктом 2 статьи 26 ГК РФ. Однако заключение трудового договора между работником и работодателем – физическим лицом не является сделкой, а собственное имущество, на которое может быть обращено взыскание, у несовершеннолетних лиц, как правило, отсутствует⁴². В связи с этим законодатель предусмотрел, что при отсутствии у несовершеннолетнего работодателя необходимого количества денежных средств дополнительную ответственность по обязательствам, вытекающим из трудовых отношений, включая обязательства по выплате заработной платы,

⁴⁰Тулупова Ю.Г. Нетипичные работодатели по трудовому праву РФ.: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. О., 2014. – С.55.

⁴¹Еремина С.Н. Нетипичные субъекты трудового права // Трудовое право. 2011. № 1. С. 53.

⁴²Кузнецов Ю.А., Лушников А.М., Лушникова М.В. Трудовое право России: проблемы теории: коллективная монография. Екатеринбург, Уральская государственная юридическая академия. 2006. С. 150.

будут нести законные представители работодателей – физических лиц. Это положение является подтверждением того, что несовершеннолетний гражданин, являющийся работодателем – особый субъект трудового права.

Действительно, выше сказанное позволяет сделать вывод о том, что трудовая правосубъектность ограниченно дееспособных, недееспособных, несовершеннолетних граждан не является типичной. В связи с чем доктрина трудового права допускает, что в таком случае работодательскую правосубъектность необходимо характеризовать как особую. Особую работодательскую правосубъектность можно определить как предусмотренную трудовым правом способность (возможность) лица иметь и своими действиями приобретать права и обязанности, характеризуемую отсутствием единства и неразрывности элементов (правоспособности, дееспособности, деликтоспособности), восполнением недостающего объема дееспособности за счет лиц, прямо обозначенных в законе⁴³.

Так или иначе, достижение определенного возраста – важное условие возникновения у физического лица работодательской правосубъектности. При этом в науке трудового права ведутся споры относительно легально определенного возраста, по достижении которого физическое лицо может быть работодателем.

В частности, ряд ученых полагает, что законодатель, наделяя несовершеннолетних в возрасте от 14 до 18 лет правом выступать работодателем, пусть и с согласия законных представителей, не принял во внимание тот факт, что обязанности работодателя должен осуществлять только совершеннолетний гражданин, так как с достижением возраста восемнадцати лет связано наступление всех показателей зрелости: а) физическая, определяемая физическим состоянием; б) психическая, говорящая об умении разумно

⁴³Новикова Ю.А. Особая правосубъектность в трудовом праве: автореф. дис... канд. юрид. наук : 12.00.05. М., 2012. С. 26.

руководить своими действиями и поступками; в) социальная, позволяющая принимать самостоятельное участие в жизни общества⁴⁴.

Развивая эти положения, Г.В. Казакова предлагает признать работодательскую правосубъектность у лиц, не достигших возраста 16 лет, но только по отношению к категории артистов или спортсменов, получающих самостоятельный доход, за счет которого оплачиваются услуги педагогов, тренеров и прочих специалистов. Приведенная точка зрения основывается на проведении аналогии с частью 4 статьи 63 ТК РФ, касающейся возможности заключения трудового договора лицом, не достигшим возраста четырнадцати лет, в сфере культуры или искусства (в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках), при этом трудовой договор от имени работника (физического лица, не достигшего возраста четырнадцати лет) подписывается его родителем (опекуном)⁴⁵. Между тем, полагаем, что высказанное мнение не согласуется с основными целями вступления в трудовые отношения с работниками работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, а именно – личное обслуживание и помощь по ведению домашнего хозяйства, ввиду чего проведение аналогии с частью 3 статьи 63 ТК РФ представляется неоправданным.

По мнению Ю.А. Кучиной, в ТК РФ необходимо установить, что трудовая правосубъектность физического лица как работодателя, по общему правилу, возникает при наступлении полной гражданской дееспособности по достижении 18-летнего возраста и при отсутствии факта признания его судом недееспособным либо ограниченно дееспособным. Приобретение полной дееспособности до достижения 18-летнего возраста в случае вступления в брак (статья 21 ГК РФ) либо в связи с эмансипацией (статья 27 ГК РФ), а также регистрация в качестве индивидуального предпринимателя лица по достижении

⁴⁴Драчук М.А. О соотношении общегражданской и трудовой правосубъектности российских работодателей // Актуальные проблемы правотворчества и правоприменения. Омск, 2003. С. 96.

⁴⁵Казакова Г.В. Проблемы правосубъектности работодателя: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. СПб., 2005. С. 13.

им возраста 14 лет при отсутствии дееспособности в полном объеме для трудового права значения иметь не должны⁴⁶.

Однако, учитывая характер трудовых отношений и цель – личное обслуживание и помощь по ведению домашнего хозяйства, все же представляется возможным заключение трудового договора несовершеннолетними лицами в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет, при наличии собственных заработка, стипендии, иных доходов и с письменного согласия своих законных представителей (родителей, попечителей).

Таким образом, работодатель – физическое лицо, вступающее в трудовые отношения с работником в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства, несмотря на его особый правовой статус, несет все права и обязанности работодателя в соответствии с положениями трудового законодательства. Базовыми элементами правосубъектности указанной категории работодателей – физических лиц являются достижение определенного возраста, то есть физический критерий, а также волевой, связанный с состоянием психики и необходимого объема дееспособности. Также необходимо отметить, что работодательская правосубъектность ограничено дееспособных, недееспособных, несовершеннолетних граждан является особой, поскольку недостающий объем дееспособности указанных субъектов трудовых отношений восполняется за счет лиц, прямо обозначенных в законе (законных представителей).

1.3. Особенности трудовой правосубъектности работодателя – индивидуального предпринимателя

Как было отмечено, трудовая правосубъектность работодателя достаточно широкая и многоаспектная категория. Элементы и условия ее возникновения зависят от статуса субъекта трудового права.

⁴⁶Кучина Ю.А. Особенности правового регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Екатеринбург, 2005. С. 4.

Работодатели – индивидуальные предприниматели, зарегистрированные в установленном законом порядке, обладают имущественной обособленностью, их деятельность predetermined, прежде всего, целью получения прибыли.

Представляется, что правосубъектность работодателя, обладающего статусом индивидуального предпринимателя включает в себя непосредственно правосубъектность работодателя и индивидуального предпринимателя.

В настоящее время в науке ведутся споры о том, является ли правосубъектность индивидуального предпринимателя самостоятельной.

Так, например, Т.А. Батрова полагает, что правосубъектность индивидуальных предпринимателей производна от их гражданской правосубъектности. Это, по ее мнению, подтверждается следующими положениями:

1) момент ее возникновения и прекращения непосредственно связан с возникновением и прекращением гражданской правосубъектности;

2) содержание гражданской правосубъектности, включая ограничения, установленные ГК РФ для отдельных категорий субъектов (в том числе по признаку принадлежности к коммерческим либо некоммерческим организациям для юридических лиц, по возрасту и состоянию здоровья – для физических лиц), predetermined возможность их вовлечения в сферу предпринимательской деятельности⁴⁷.

Между тем, полагаем, что момент прекращения предпринимательской правосубъектности физического лица взаимосвязан с прекращением гражданской правосубъектности физического лица, но не совпадает с ним в полной мере. В частности, правосубъектность индивидуального предпринимателя прекращается государственной регистрацией, а правосубъектность физического лица в гражданском праве по общему правилу прекращается смертью.

⁴⁷Батрова Т.А. Правосубъектность участников товарного рынка и проблемы ее правового закрепления // Актуальные проблемы науки и практики коммерческого права. 2007. № 6. С. 89.

Так или иначе, предпринимательская правосубъектность является производной по отношению к гражданской, так как может быть приобретена только при наличии последней.

Основной публично-правовой элемент правосубъектности индивидуального предпринимателя – это государственная регистрация в установленном законом порядке. Момент возникновения правосубъектности индивидуального предпринимателя совпадает с моментом государственной регистрации в качестве такового.

Обращаясь к вопросу о правосубъектности индивидуальных предпринимателей, следует отметить, что в отечественном законодательстве нечетко решен вопрос о том, с какого возраста гражданин может стать индивидуальным предпринимателем. Специальной нормы, регулирующей данный вопрос, в действующем российском законодательстве нет. Так, Федеральный закон от 08.08.2001 №129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» не устанавливает минимального возраста для занятия предпринимательской деятельностью⁴⁸. Ввиду этого ученые исходят из общих правил о дееспособности граждан. Как правило, делается вывод, что гражданин может стать индивидуальным предпринимателем, то есть вести самостоятельную, осуществляемую на свой риск деятельность, направленную на систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг, с момента возникновения дееспособности в полном объеме, по общему правилу с восемнадцати лет. В этой связи также следует учитывать, что в соответствии со статьей 21 ГК РФ приобретение несовершеннолетним дееспособности в полном объеме возможно в случае вступления в брак до восемнадцати лет (при соблюдении условий, установленных в статье 13 Семейного кодекса РФ), а также согласно статье 27 ГК РФ в случае эмансипации несовершеннолетнего, достигшего возраста шестнадцати лет, если он работает

⁴⁸О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей : федеральный закон от 08.08.2001 № 129-ФЗ (ред. от 27.10.2020) // Российская газета. 2001. № 153.

по трудовому договору, в том числе по контракту, или с согласия родителей, усыновителей или попечителя занимается предпринимательской деятельностью⁴⁹.

Отдельно остановимся на брачном возрасте. Так, в соответствии с частью 3 статьи 13 Семейного кодекса РФ порядок и условия, при наличии которых вступление в брак в виде исключения с учетом особых обстоятельств может быть разрешено до достижения возраста шестнадцати лет, могут быть установлены законами субъектов Российской Федерации. Например, закон Московской области от 30.10.2008 №61/2008-ОЗ «О порядке и условиях вступления в брак на территории Московской области лиц, не достигших возраста шестнадцати лет» устанавливает порядок и условия вступления в брак, лиц в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет, имеющих место жительства в Московской области в виде исключения, при наличии особых обстоятельств⁵⁰.

Следовательно, вступив в брак в Московской области (и некоторых других субъектах Российской Федерации) в четырнадцать лет, гражданин приобретет дееспособность в полном объеме, а значит, может заниматься и предпринимательской деятельностью.

Что касается частно-правовых элементов правосубъектности, то в современной науке сложилось понимание, что субъект предпринимательского права должен характеризоваться имущественной обособленностью, организационным единством и самостоятельной имущественной ответственностью⁵¹.

Необходимо отметить, что индивидуальное предпринимательство как юридический факт представляет собой правовое состояние конкретного физического лица, соответствующего абстрактным признакам правовой модели индивидуального предпринимателя, приобретенное с момента государственной

⁴⁹Семейный кодекс Российской Федерации от 29.12.1995 № 223-ФЗ (ред. от 04.02.2021) // Российская газета. 1996. № 17.

⁵⁰О порядке и условиях вступления в брак на территории Московской области лиц, не достигших возраста шестнадцати лет : закон Московской области от 30.04.2008 № 61/2008-ОЗ (ред. от 09.12.2020) // Ежедневные Новости. Подмосковье. № 96. 2008.

⁵¹Шапсугова М.Д. Особенности правосубъектности индивидуального предпринимателя // Журнал предпринимательского и корпоративного права. 2017. № 1. С. 44.

регистрации в качестве индивидуального предпринимателя. Это правовое состояние является длящимся и порождает особенные правоотношения, в том числе, и трудовые.

Что касается работодательской правосубъектности индивидуального предпринимателя, то она является вторичной по отношению к гражданской. Как было отмечено ранее, с позиции ТК РФ для ее возникновения работодателю достаточно зарегистрироваться в установленном законом порядке. Однако в соответствии с положениями, выработанными доктриной трудового права, у индивидуального предпринимателя должны быть цель деятельности, наличие фонда оплаты труда, безопасные условия и охраны труда и так далее.

Также необходимо заметить, что работодательская правосубъектность не прекращается одновременно с предпринимательской. Так, прекращение индивидуальным предпринимателем своей деятельности не освобождает его от обязанностей работодателя. В частности, речь идет о таких обязанностях работодателя как обеспечение оплаты труда, а также представление сведений персонифицированного учета в территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации. Этот вывод получил развитие и в судебной практике⁵².

Рассуждая о правосубъектности работодателя – индивидуального предпринимателя, нельзя обойти стороной вопрос представительства его интересов. Представители работодателей – физических лиц, являющихся индивидуальными предпринимателями, в первую очередь, осуществляют права и обязанности представляемого. В этой связи видится обоснованным мнение Л.В. Зайцевой, о том, что «представительство в трудовом праве обладает определенной спецификой»⁵³.

Между тем, нормы, комплексно регулирующие представительство работодателей – индивидуальных предпринимателей, в российском трудовом законодательстве отсутствуют. В части 6 статьи 20 ТК РФ указано, что права и

⁵² Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Омского областного суда от 27.05.2015 по делу № 33-3336/2015 // Гарант [Электронный ресурс] : информационно-правовой портал / «Гарант». – Электр. дан. – Режим доступа : <https://base.garant.ru/134668228/> – Загл. с экрана. (Дата обращения 21.04.2021).

⁵³ Зайцева Л.В. Представительство работников в индивидуальных трудовых отношениях // Российский юридический журнал. 2016. № 1. С. 150.

обязанности в трудовых отношениях могут осуществляться как самим работодателем – физическим лицом, так и иными уполномоченными лицами. Вопросы представительства затронуты и в статье 33 ТК РФ, которая определяет, что интересы работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем представляют работодатель – индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченное им лицо.

Развивает эти нормы пункт 22 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 №15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей – физических лиц и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям»⁵⁴, из смысла которого следует, что представителем работодателя, являющегося индивидуальным предпринимателем, признается лицо, которое от имени работодателя осуществляет полномочия по привлечению работников к трудовой деятельности. При этом полномочия могут быть переданы представителю в соответствии с различными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами, трудовым договором и иными документами. Представляется, что в качестве иного документа может быть рассмотрена и доверенность.

В этой связи необходимо отметить, что упомянутая формулировка «полномочия по привлечению работников к трудовой деятельности» неоднозначна. Само по себе понятие «привлечение» по толковому словарю С.И. Ожегова употребляется в следующем контексте: побудить принять участие в чем-либо, обратить внимание на что-либо, вызвать положительные чувства, интерес⁵⁵. В связи с этим, полагаем, что под полномочиями по привлечению работников к трудовой деятельности подразумеваются действия,

⁵⁴О 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 29.05.2018 № 15 // Российская газета. 2018. № 15.

⁵⁵Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка. М., 2009. С. 783.

предшествующие непосредственному началу трудовых отношений – проведение собеседования, заключение трудового договора.

Однако полномочия работодателя, при реализации которых он может нуждаться в представителе, не ограничиваются только действиями по вовлечению работников в процесс труда, они гораздо шире. Так, например, по мнению Т.А. Избиеновой, представительство работодателя предполагает осуществление представителем любых правомерных юридических действий от имени и в интересах представляемого для обеспечения защиты его экономических интересов, а также баланса интересов всех сторон трудового правоотношения – работников, работодателя, а в некоторых случаях и государства⁵⁶.

Ввиду изложенных обстоятельств, представляется целесообразным дополнить главу 48 ТК РФ нормами, регулирующими представительство работодателей – физических лиц. Необходимо предусмотреть, что представителем работодателя, являющегося индивидуальным предпринимателем, признается лицо, которое от имени работодателя действует в его интересах, непосредственно создает, изменяет и прекращает права и обязанности представляемого работодателя в сфере трудовых отношений в силу полномочия, возникшего на основании локальных нормативных актов, трудового договора, распоряжения работодателя, приказа, а также надлежаще оформленной доверенности.

В этой связи необходимо отметить, что действующее законодательство не устанавливает специальных норм по отношению к оформлению доверенностей индивидуальными предпринимателями. Представляется, что по аналогии возможно применить правила, регламентирующие процесс оформления доверенностей юридическими лицами. Так, пункт 3.9 письма Федеральной нотариальной палаты от 22.07.2016 №2668/03-16-3 «О Методических рекомендациях по удостоверению доверенностей» устанавливает, что

⁵⁶Избиенова Т.А. Представительство в трудовом праве: вопросы теории, законодательства и практики: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. М., 2013. С. 106.

юридические лица вправе выдавать доверенности в пределах своей правоспособности⁵⁷. При проверке правоспособности юридического лица необходимо руководствоваться общим правилом, закрепленным в пункте 3 статьи 49 ГК РФ, в соответствии с которым правоспособность юридического лица возникает с момента внесения в единый государственный реестр юридических лиц (ЕГРЮЛ) сведений о его создании и прекращается в момент внесения в указанный реестр сведений о его прекращении. По отношению к индивидуальным предпринимателям процесс должен быть выстроен аналогично, при оформлении доверенности нотариусу необходимо запросить сведения из единого государственного реестра индивидуальных предпринимателей (ЕГРИП) на предмет правоспособности работодателя – индивидуального предпринимателя.

Интересен также вопрос, касающийся прекращения доверенности. Основания прекращения доверенности определены в статье 188 ГК РФ. Между тем, прекращение деятельности в качестве индивидуального предпринимателя не названо в числе оснований прекращения доверенности, что видится неоправданным и требующим доработки.

В рассматриваемом аспекте важно обратить внимание и на содержание доверенности. По общему правилу полномочия, изложенные в доверенности, не могут выходить за пределы правоспособности представляемого, предусмотренной законодательством (пункт 4.3 письма Федеральной нотариальной палаты от 22.07.2016 №2668/03-16-3 «О Методических рекомендациях по удостоверению доверенностей»). То есть, представляемый наделен правом передать весь свой комплекс прав и обязанностей представителю. Применительно к трудовым отношениям, по сути, это означает, что по доверенности возможно передать всю работодательскую власть.

⁵⁷О методических рекомендациях по удостоверению доверенностей : информационное письмо Федеральной нотариальной палаты от 22.07.2016 № 2668/03-16-3 // КонсультантПлюс [Электронный ресурс] : справочно-правовая система / ЗАО «КонсультантПлюс». – Электр. дан. – Режим доступа : http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_202780/ – Загл. с экрана. (Дата обращения 21.04.2021).

Таким образом, отметим, что работодательская правосубъектность индивидуального предпринимателя включает в себя непосредственно правосубъектность работодателя и индивидуального предпринимателя. Отметим, что правосубъектность работодателя – индивидуального предпринимателя производна по отношению к гражданской, возникает с момента государственной регистрации и реализуется посредством вступления в трудовое отношение. При этом индивидуальный предприниматель может реализовывать работодательскую правосубъектность как лично, так и через представителя. Между тем, необходимо совершенствование правового регулирования института представительства индивидуальных предпринимателей, поскольку нормы, комплексно его регулирующие, в действующем законодательстве отсутствуют.

ГЛАВА 2. ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ У РАБОТОДАТЕЛЕЙ – ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ

2.1. Особенности правового регулирования труда работников, занятых у работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями

Особенностям регулирования труда работников, занятых у работодателей – физических лиц посвящена глава 48 ТК РФ. Между тем, нормы названной главы устанавливают по большей мере единое правовое регулирование труда работников, занятых у работодателей – физических лиц, как обладающих статусом индивидуального предпринимателя, так и без такового.

Однако особенности в правосубъектности работодателей, являющихся индивидуальными предпринимателями, и работодателей – физических лиц, вступающих в трудовые отношения с работниками, не преследуя цели получения прибыли, свидетельствуют о необходимости правовой дифференциации в регулировании этих трудовых отношений. Более того, и в статье 20 ТК РФ проводится разграничение таких категорий работодателей.

Как отмечалось, работодатели – физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями, вступают в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства. Дефиниций этих понятий в действующем российском законодательстве нет. На международном уровне принята Конвенция МОТ №189 «О достойном труде домашних работников» (далее – Конвенция №189)⁵⁸. Названная конвенция направлена на создание специального правового регулирования домашних работников, позволяющего им в полной мере реализовать права, закрепленные в международных актах, таких как Всеобщая декларация прав человека, Международный пакт о гражданских и политических

⁵⁸О достойном труде домашних работников: конвенция Международной организации труда № 189 (Женева, 2011) // Официальный сайт Международной организации труда [Электронный ресурс]. – Электр. дан. – Режим доступа : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c189_ru.htm – Загл. с экрана. (Дата обращения 21.04.2021).

правах, Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации, Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, Конвенция Организации Объединенных Наций против транснациональной организованной преступности и иных значимых международно-правовых актов. Конвенция №189 устанавливает, что домашние работники во всем мире, обеспечивающие уход за членами семей и выполняющие иную работу по дому, должны пользоваться теми же основными правами, что и другие категории работников. Речь, в частности, идет об одинаковой с другими работниками продолжительности рабочего времени, о времени отдыха, об ограничении оплаты труда в натуральной форме, о четком информировании работника о сроке и условиях занятости, а также о соблюдении основополагающих принципов и прав в сфере труда. Статья 1 Конвенции №189 определяет домашний труд как работу, осуществляемую в домохозяйстве либо для домохозяйства. Она распространяется на всех домашних работников. Распространение ценностей МОТ на домашних работников – важнейший шаг в регулировании трудовых отношений, в обеспечении достойного труда.

Представляется, что домашние работники – это повара, сиделки, водители, репетиторы, няни и так далее, то есть как раз те категории, которые привлекаются к труду в целях личного обслуживания и помощи в ведении домашнего хозяйства.

В рамках настоящей главы рассмотрим особенности правового регулирования труда, обозначенные в главе 48 ТК РФ применительно к «домашним» работникам.

Прежде всего, обратим внимание на особенности правового регулирования заключения трудового договора с работодателем – физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем.

Обязанность по надлежащему оформлению трудовых отношений с работником, по смыслу части 1 статьи 67 и части 3 статьи 303 ТК РФ, возлагается

на работодателя – физическое лицо, не являющегося индивидуальным предпринимателем, эта позиция поддерживается и судебной практикой⁵⁹.

Одной из особенностей трудовых отношений с участием работодателя – физического лица является то, что согласно статье 303 ТК РФ работник должен выполнять не запрещенную законодательством и определенную договором работу. Между тем, в классическом понимании работа по трудовому договору – это выполнение работником лично за плату трудовой функции с учетом его должности, специальности с указанием квалификации, конкретный вид поручаемой работы (статья 57 ТК РФ). Иными словами, выполнение лично за плату трудовой функции с учетом должностных обязанностей, специализации, уровня квалификации.

Ввиду изложенного можно сделать вывод о том, что понятие трудовой функции для работников, занятых у работодателей – физических лиц, не зарегистрированных в качестве индивидуальных предпринимателей, трансформировалось и означает любую не запрещенную законом работу, определенную договором.

Также специфической чертой нормативного регулирования трудовых отношений указанных работников является возлагаемая на работодателя обязанность осуществить регистрацию трудового договора в органах местного самоуправления в уведомительном порядке. Данный процесс представляет собой муниципальную услугу, результатом предоставления которой является выдача заявителю (работодателю – физическому лицу) трудового договора с отметкой о регистрации либо отказ в ее предоставлении. Так, например, в городском округе – городе Барнауле принят соответствующий муниципальный нормативный правовой акт, регулирующий порядок регистрации подобных трудовых договоров, которые заключаются между работниками и

⁵⁹Определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 16.12.2019 № 44-КГ19-27 // Гарант [Электронный ресурс] : информационно-правовой портал / «Гарант». – Электр. дан. – Режим доступа : <https://mobileonline.garant.ru/#/document/73419453/paragraph/1/doclist/4756/showentries> – Загл. с экрана. (Дата обращения 21.04.2021).

работодателями – физическими лицами, не обладающими статусом индивидуальных предпринимателей (утвержден Постановлением Администрации города Барнаула от 30.01.2014 №132)⁶⁰. Интерес представляет то, что в соответствии с названным порядком в трудовом договоре должно содержаться наименование должности (специальности, профессии) или конкретной трудовой функции работника. Хотя, как мы отметили ранее, федеральным законодателем это не установлено и допускается выполнение любой работы, не запрещенной нормативными правовыми актами. Также важно отметить, что отсутствие регистрации трудового договора в органе местного самоуправления не является основанием для признания его незаключенным и не освобождает работодателя от исполнения своих обязанностей, этот довод нашел развитие и в судебной практике⁶¹.

Что касается содержания трудового договора, заключаемым между физическими лицами, то в его текст должны быть включены все обязательные условия для работника и работодателя, которые регламентированы в статье 57 ТК РФ. Также в таком трудовом договоре целесообразно прописывать иные, дополнительные условия, например, о неразглашении охраняемой законом тайны, сроки предупреждения об увольнении, размере выходного пособия в случае увольнения⁶². Обычно эти вопросы решаются на уровне локальных правовых актов, но работодатель, являющийся физическим лицом и не обладающий статусом индивидуального предпринимателя, имеет только директивную и дисциплинарную власть, а нормативная власть у него отсутствует.

⁶⁰Об утверждении Порядка регистрации трудовых договоров, заключенных работниками с работодателями - физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями в городе Барнауле : постановление администрации города Барнаула от 30.01.2014 № 132 // Официальный сайт г. Барнаула [Электронный ресурс] : – Электр. дан. – Режим доступа : <https://barnaul.org/pravoportal/portal/mpa/other-docs/city/2014/postanovlenie-132-ot-30-01-2014-ob-utverzhdanii-poryadka-registratsii-trudovykh-dogovorov-zaklyuchen/> – Загл. с экрана. (Дата обращения 21.04.2021).

⁶¹Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Удмуртской Республики от 21.10.2019 по делу № 33-4677/2019 // Гарант [Электронный ресурс] : информационно-правовой портал / «Гарант». – Электр. дан. – Режим доступа : <https://mobileonline.garant.ru/#/document/311386265/paragraph/1/doclist/4843/showentries/0/highlight/> – Загл. с экрана. (Дата обращения 21.04.2021).

⁶²Кучина Ю.А. Роль трудового договора в регулировании трудовых отношений с участием работодателей – физических лиц // Бизнес, менеджмент и право. 2005. № 1. С. 82.

Осуществление контрольных полномочий за исполнением договорных условий возложено на государственную инспекцию труда, а также уполномоченный орган местного самоуправления. Представляется важным на стадии регистрации трудовых договоров, заключаемых между работником и работодателем, являющимся физическим лицом и не обладающим статусом индивидуального предпринимателя, проводить их правовую экспертизу в целях обеспечения прав и интересов работника, учитывая тот факт, что работник является экономически более слабым субъектом трудового отношения по сравнению с работодателем. На сегодняшний день трудовым законодательством это не предусмотрено, хотя формальное закрепление в ТК РФ централизованных процедуры и порядка регистрации трудовых договоров сделало бы этот процесс понятнее и прозрачнее. Также необходимо исключить положения об уведомительном характере регистрации трудового договора, она должна носить разрешительный характер для обеспечения прав и законных интересов работника.

В науке трудового права нередко ставится вопрос о правовой незащищенности работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями – физическими лицами, не обладающими статусом индивидуального предпринимателя⁶³.

Если рассматривать режим труда и отдыха, то в отношении рассматриваемой категории работников действует общий принцип трудового законодательства – принцип неухудшения условий труда работника по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. В частности, продолжительность рабочей недели и продолжительность ежегодного оплачиваемого «домашних работников» должны соответствовать требованиям, предъявляемым трудовым законодательством.

Следующий важный аспект – прекращение трудового договора.

⁶³Голошинец В.А. Трудовые отношения между физическими лицами: новое в правовом регулировании // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 1. С. 44.

Часть 1 статьи 307 ТК РФ закрепляет, что трудовые отношения, в которых сторонами являются физические лица, могут быть прекращены по основаниям, предусмотренным как в ТК РФ, так и в трудовом договоре. Ю.А. Кучина, обосновывая это положение, отмечает, что граждане, которым труд работников необходим в целях личного обслуживания, находятся с ними в постоянном контакте и поэтому должны иметь законодательно предоставленную возможность на расторжение трудового договора не только в случаях, прямо установленных законодательством, но и по иным причинам⁶⁴. В качестве дополнительных оснований, в частности, могут быть рассмотрены неуважительное отношение к работодателю и членам его семьи, неаккуратное обращение с имуществом работодателя, а также распространение сведений о работодателе, членах его семьи, порочащих его честь и достоинство.

Согласно части 2 статьи 307 ТК РФ срок предупреждения об увольнении, случаи и размеры выходного пособия и других компенсационных выплат, которые должны быть выплачены при прекращении трудовых отношений, устанавливаются трудовым договором. Названное положение является довольно дискуссионным. С одной стороны, это допустимо для работодателей, являющихся физическими лицами и не обладающими статусом индивидуальных предпринимателей, ввиду специфического характера правоотношений в сфере труда. С другой же, работодатели – индивидуальные предприниматели в некоторых случаях не отличаются от работодателей – юридических лиц, где занято огромное количество работников, и могут обеспечить необходимый уровень гарантий работникам, установленный в ТК РФ. Полагаем, что норма, установленная частью 2 статьи 307 ТК РФ, должна быть дифференцирована по категориям работодателей – физических лиц.

Также возникает вопрос и с размером выходного пособия, который, как было сказано, определяется в договорном порядке. Из толкования положений статьи 307 ТК РФ следует, что стороны могут определить размер пособия

⁶⁴Кучина Ю.А. Роль трудового договора в регулировании трудовых отношений с участием работодателей – физических лиц // Бизнес, менеджмент и право. 2005. № 1. С. 82.

меньше, чем тот, который установлен в законодательстве. Будет ли это являться нарушением прав и интересов работника? Как это соотносится с принципом неухудшения положения работника в сравнении с нормами трудового законодательства? Несмотря на то, что законодатель представляет право самостоятельно определять размер выходного пособия, на наш взгляд, необходимо нормативно определить его минимальный размер, а затем предоставить сторонам трудового правоотношения право договорного регулирования – установить минимальный размер или же больше.

Еще один важный аспект для правоприменительной практики – доказывание периода работы у работодателей, являющихся физическими лицами.

В соответствии с нормами действующего трудового законодательства время работы у работодателя – физического лица может быть подтверждено лишь составленным в письменной форме трудовым договором. Данное положение нередко подвергается критике в науке трудового права. По мнению некоторых ученых, она нарушает права работодателя, лишая его возможности ознакомиться с трудовой деятельностью работника, оценить его отношение к трудовым обязанностям⁶⁵. Ввиду изложенного представляется целесообразным предоставить работодателям – физическим лицам, вступающим в трудовые отношения в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства, право ознакомления с трудовыми книжками работников и внесения записей в них.

Совершенно очевидно, что работники зачастую лишены возможности доказать наличие трудовых отношений с работодателем, не являющимся индивидуальным предпринимателем. Это связано с отсутствием эффективного контроля за такими трудовыми отношениями со стороны органов государственной власти и местного самоуправления. Представляется, что в

⁶⁵Зайцева О.Б. К вопросу о вступлении в трудовые отношения работодателя – физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем // Труды Оренбургского института (филиала) Московской государственной юридической академии. 2014. № 19. С. 138.

таких случаях необходимо руководствоваться презумпцией наличия трудовых отношений – трудовой договор считается заключенным, если работник приступил к выполнению своей трудовой функции и выполнял ее с ведома и по поручению работодателя или его уполномоченного лица (часть 2 статьи 67 ТК РФ). В связи с этим доказательства отсутствия трудовых отношений должен представить работодатель. Такой же позиции придерживается и Верховный Суд РФ⁶⁶.

Анализ рассмотренных вопросов позволяет сделать вывод о том, что трудовые отношения, в которых на стороне работодателя выступает физическое лицо, не обладающее статусом индивидуального предпринимателя, отличаются определенной спецификой, что подтверждает необходимость дальнейшего совершенствования законодательства, регулирующего трудовые отношения между физическими лицами, а также разграничения нормативного регулирования труда работников, занятых у индивидуальных предпринимателей и физических лиц, вступающих в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

2.2. Особенности правового регулирования труда работников, занятых у работодателей – индивидуальных предпринимателей

В данном параграфе речь будет идти о работодателях – физических лицах, являющихся индивидуальными предпринимателями. Они зарегистрированы в установленном законом порядке, обладают имущественной обособленностью, их деятельность предопределена, прежде всего, целью получения прибыли. К данной категории трудовое законодательство также относит физических лиц, имеющих специфический юридический статус, который наделяет их правом на получение дохода, – это частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские

⁶⁶Определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 18.02.2019 № 8-КГ18-9 // Гарант [Электронный ресурс] : информационно-правовой портал / «Гарант». – Электр. дан. – Режим доступа : <https://mobileonline.garant.ru/#/document/72195280/paragraph/58/doclist/2446/showentries/0/highlight/> – Загл. с экрана. (Дата обращения 21.04.2021).

кабинеты и иные лица, чья деятельность (оказание услуг или выполнение работ) подлежит обязательной регистрации или выдаче разрешения (лицензированию).

Между тем, как отмечает О.Б. Зайцева, деление, представленное в статье 20 ТК РФ, видится не совсем точным. В частности, нотариусы, адвокаты и иные лица, осуществляющие профессиональную деятельность, легально определены как индивидуальные предприниматели, хотя в действительности они ими не являются⁶⁷. Действительно, базовые нормативные акты, определяющие правовой статус частных нотариусов и частных адвокатов, устанавливают, что нотариальная и адвокатская деятельности не являются предпринимательскими. Эти положения нашли свое развитие в актах Конституционного Суда РФ, где отмечается, что правовой статус частных нотариусов не тождественен правовому статусу индивидуальных предпринимателей (например, в определении Конституционного Суда РФ от 06.06.2012 №116-О)⁶⁸. Однако трудовое законодательство приравнивает нотариусов, адвокатов и иных лиц, осуществляющих профессиональную деятельность, к индивидуальным предпринимателям исключительно для целей регулирования трудовых отношений. Ввиду изложенного, деление, обозначенное в статье 20 ТК РФ, видится оправданным.

Сегодня особое значение приобретают нормы трудового законодательства, отражающие дифференциацию труда⁶⁹. Труд работников на законодательном уровне дифференцирован по разным основаниям. Одним из таких оснований является экономическо-правовой статус работодателя.

Между тем, ТК РФ отдельно не выделяет категорию работодателей – индивидуальных предпринимателей в целом. Как было отмечено в предыдущем параграфе, трудовое законодательство устанавливает по большей мере единое

⁶⁷Зайцева О.Б. Права и обязанности работодателя – физического лица // Законы России: опыт, анализ, практика. 2008. № 3. С. 96.

⁶⁸Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Притулы Галины Юрьевны на нарушение ее конституционных прав положениями абзаца четвертого пункта 2 статьи 11, статей 39, 143 и 235 Налогового кодекса Российской Федерации : определение Конституционного Суда РФ от 06.06.2012 № 116-О // Вестник Конституционного Суда РФ. 2003. № 1.

⁶⁹Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Дифференциация регулирования трудовых отношений как закономерность развития трудового права // Журнал российского права. 2015. № 6. С. 70.

регулирование труда работников, занятых у физических лиц, что не всегда целесообразно.

Сегодня особый интерес представляют трудовые отношения с участием работодателя – индивидуального предпринимателя, являющимся субъектом малого предпринимательства.

Субъекты малого предпринимательства имеют огромное значение для современной экономики, поскольку они вносят существенный вклад в поддержание экономического роста государства и обеспечение занятости населения. В рамках легального определения предпринимательской деятельности ее субъекты – это лица, осуществляющие самостоятельно и на свой риск деятельность, «направленную на систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг, и зарегистрированные в этом качестве в установленном законом порядке» (пункт 1 статьи 2 ГК РФ). К ним относятся коммерческие организации и индивидуальные предприниматели, основной целью деятельности которых является извлечение прибыли (дохода). Также к субъектам предпринимательской деятельности могут быть отнесены некоммерческие организации, которые вправе осуществлять предпринимательскую или иную доходную деятельность при соблюдении установленных в законодательстве условий (пункты 4, 5 статьи 50 ГК РФ).

Понятие «субъект предпринимательской деятельности» сегодня имеет значение для правового регулирования и предпринимательской деятельности, и трудовых отношений. Как отмечается в научной литературе, признание лица предпринимателем определяет необходимость предъявления к его деятельности особых требований со стороны законодателя, введения в ряде случаев ограничений, а в ряде случаев – преференций.

О субъектах малого предпринимательства в доктрине речь заходит при классификации субъектов предпринимательской деятельности по различным основаниям. Так, в качестве оснований указываются экономические показатели деятельности, количество работающих в организациях и у индивидуальных

предпринимателей, специальный правовой режим деятельности таких субъектов, предполагающий возможность получения от государства поддержки и преференций⁷⁰.

Понятие субъектов малого предпринимательства и критерии отнесения к ним закреплены в Законе №209-ФЗ. Несмотря на то, что предметом правового регулирования Закона №209-ФЗ являются отношения в сфере развития малого и среднего предпринимательства, в частности отношения, связанные с реализацией мер поддержки субъектов в указанной сфере, отсутствие в действующем российском законодательстве общих норм о категориях субъектов предпринимательской деятельности вынуждает законодателя использовать положения Закона №209-ФЗ, а именно понятие и критерии отнесения к субъектам малого и среднего предпринимательства.

Закон №209-ФЗ в пункте 1 статьи 3 определяет, что субъекты малого и среднего предпринимательства – это хозяйствующие субъекты (юридические лица и индивидуальные предприниматели), отнесенные в соответствии с условиями, установленными Законом №209-ФЗ, к малым предприятиям, в том числе к микропредприятиям и средним предприятиям. В научной литературе неоднократно отмечалось неоднозначное использование в легальном определении понятия «субъекты малого и среднего предпринимательства» терминов «хозяйствующий субъект» и «предприятие», также можно отметить, что в названном понятии нет разделения между субъектами малого и среднего предпринимательства. По сути, малое предпринимательство – это не просто хозяйствующий субъект, это социально-экономическое явление.

Закон №209-ФЗ последовательно использует систему критериев, с учетом которых субъект предпринимательства может быть отнесен к той или иной категории субъектов малого и среднего бизнеса. В соответствии со статьей 4 Закона №209-ФЗ базовыми критериями, на основании которых происходит выделение субъектов малого и среднего предпринимательства, являются:

⁷⁰Буров В.Ю. Роль и содержание малого предпринимательства в исследованиях современных российских ученых // Вестник Бурятского государственного университета. 2014. № 2. С. 90.

- 1) структура уставного капитала;
- 2) средняя численность работников;
- 3) объем выручки от реализации товаров, работ и услуг или балансовая стоимость активов.

Структура уставного капитала – критерий, применяющийся в отношении хозяйственных партнерств и хозяйственных обществ, и не имеет отношения к категории работодателей – индивидуальных предпринимателей, ввиду этого не будем акцентировать на нем внимание, обозначим лишь основные положения. Так, чтобы считаться субъектами малого и среднего предпринимательства, они должны удовлетворять хотя бы одному из нижеперечисленных требований:

– во-первых, суммарная доля участия Российской Федерации, субъектов РФ, муниципальных образований, общественных и религиозных организаций, благотворительных и иных фондов в уставном капитале ООО не должна превышать 25%;

– во-вторых, суммарная доля участия иностранных юридических лиц или юридических лиц, не относящихся к субъектам малого и среднего предпринимательства, не должна превышать 49%.

Между тем, существуют изъятия из данного правила:

– во-первых, деятельность хозяйственных обществ и хозяйственных партнерств направлена на внедрение результатов интеллектуальной деятельности, при этом исключительные права на эти результаты принадлежат их учредителям или участникам определенного типа: бюджетным или автономным научным учреждениям либо образовательным организациям высшего образования, которые являются бюджетными или автономными учреждениями;

– во-вторых, хозяйственные общества или хозяйственные партнерства обладают статусом участника проекта в соответствии с Федеральным законом от 28.09.2010 №244-ФЗ «Об инновационном центре «Сколково»⁷¹;

⁷¹Об инновационном центре «Сколково» : федеральный закон от 28.09.2010 № 244-ФЗ (ред. от 02.08.2019) // Российская газета. 2010. № 220.

– в-третьих, учредители (участники) хозяйственных обществ и хозяйственных партнерств – это юридические лица, включенные в утвержденный Правительством РФ перечень юридических лиц, предоставляющих государственную поддержку инновационной деятельности⁷².

Следующий критерий – это среднесписочная численность работников, которая за предшествующий календарный год для субъектов предпринимательской деятельности (в том числе для индивидуальных предпринимателей) не должна превышать: для средних предприятий 101 - 250 человек (если иное не предельное значение среднесписочной численности работников для средних предприятий не установлено в соответствии с пунктом 2.1 части 1.1 статьи 4 Закона №209-ФЗ); для малых предприятий – 100 человек; для микропредприятий – 15 человек.

Что касается объема выручки, то доход от осуществления предпринимательской деятельности за предшествующий календарный год не должен превышать предельные значения, установленные Правительством РФ для каждой из категорий субъектов малого и среднего предпринимательства. Данный вопрос регулируется Постановлением Правительства РФ от 04.04.2016 №265 «О предельных значениях дохода, полученного от осуществления предпринимательской деятельности, для каждой категории субъектов малого и среднего предпринимательства», которое устанавливает следующие предельные ограничения: для средних предприятий – 2 млрд рублей; для малых предприятий – 800 млн рублей; для микропредприятий – 120 млн рублей⁷³.

В соответствии с частью 3 статьи 4 Закона №209-ФЗ в отношении индивидуальных предпринимателей, которые не привлекали наемных работников в предшествующем календарном году для осуществления предпринимательской деятельности, категория субъекта малого или среднего

⁷²Об утверждении перечня юридических лиц, предоставляющих государственную поддержку инновационной деятельности : распоряжение Правительства РФ от 25.07.2015 № 1459-р // Собрание законодательства РФ. 2015. № 31. Ст. 4731.

⁷³О предельных значениях дохода, полученного от осуществления предпринимательской деятельности, для каждой категории субъектов малого и среднего предпринимательства : постановление Правительства РФ от 04.04.2016 № 265 // Российская газета. 2016. № 76.

предпринимательства определяется в зависимости от величины полученного дохода.

Таким образом, если субъект предпринимательской деятельности, осуществляющий свою деятельность в одной из определенных организационно-правовых форм, отвечает всем перечисленным критериям, то он может быть отнесен к субъекту малого или среднего предпринимательства.

Как видно из представленных положений, Закон №209-ФЗ отдельно не выделяет критерии для отнесения хозяйствующего субъекта к категории субъект малого предпринимательства.

Из положений норм Закона №209-ФЗ (подпункт «а» пункта 1 части 1.1 статьи 4) можно выделить признаки субъекта малого предпринимательства:

- среднесписочная численность не более 100 человек;
- доход не более 800 млн руб.;
- минимум 51% уставного капитала ООО должно принадлежать физическим лицам или организациям – субъектам малого и среднего предпринимательства. Доля организаций, не относящихся к субъектам малого и среднего предпринимательства, не должна превышать 49%, доля государства, регионов или некоммерческих организаций – 25%.

Более наглядно это показано в Приложении.

Как видно, в Законе №209-ФЗ учитываются только количественные показатели, качественные показатели не дополняют определение субъекта. Также следует отметить, закон не учитывает отраслевые особенности деятельности малого предпринимательства.

В науке предпринимательского права ведется дискуссия относительно достаточности и целесообразности использования закрепленных в Законе №209-ФЗ критериев отнесения предпринимателей к той или иной категории субъектов малого и среднего предпринимательства. Так, по мнению А.Н. Чимбеева, «было бы целесообразным определять категории принадлежности к малому или среднему предпринимательству не в соответствии с наибольшим по значению показателем – числом работников или объемом выручки... за предшествующий

календарный год, а по желанию самих предпринимателей придерживаться одного из этих двух критериев»⁷⁴. Свою позицию он объясняет тем, что конкуренция двух критериев ставит субъекта перед выбором: получать государственную поддержку или внедрять в свою деятельность информационные и инновационные технологии, которые, как правило, способствуют снижению численности работников и увеличению выручки.

Ученые, ссылаясь на зарубежный опыт, экономически обосновывают точку зрения о том, что для более достоверного учета субъектов малого и среднего бизнеса необходимо определять численность работников в зависимости от отрасли, где осуществляется деятельность, как это было сделано в отношении малых предприятий в ранее действовавшем Федеральном законе от 14.06.1995 №88-ФЗ «О государственной поддержке малого предпринимательства в Российской Федерации»⁷⁵. Названный закон в статье 3 устанавливал для малых предприятий следующие пороговые значения средней численности работников по отраслям:

«...в промышленности - 100 человек;
в строительстве - 100 человек;
на транспорте - 100 человек;
в сельском хозяйстве - 60 человек;
в научно-технической сфере - 60 человек;
в оптовой торговле - 50 человек;
в розничной торговле и бытовом обслуживании населения - 30 человек;
в остальных отраслях и при осуществлении других видов деятельности – 50 человек».

Интересные положения выработаны в зарубежной науке. Так, «комиссия Боултона» указывает на три основных признака малого предпринимательства:

⁷⁴Чимбеев А.Н. Некоторые спорные вопросы методики определения категории субъектов малого и среднего предпринимательства // Юридический мир. 2014. № 9. С. 34.

⁷⁵Чернышева Ю.Г. Государственная поддержка малого предпринимательства в контексте экономических противоречий: теория и практика : автореф. дис. ... д-ра эконом. наук : 08.00.05. Ростов н/Д., 2009. С. 32.

- небольшой рынок сбыта, не позволяющий предприятию оказывать значительное влияние на цены и объемы реализуемого товара;
- правовая независимость – предприятие управляется не через формализованную управленческую структуру, а собственником или собственниками-партнерами, которые сами контролируют свой бизнес;
- управление предприятием, предполагающее, что собственник или партнеры-собственники сами участвуют во всех аспектах управления малым предприятием и свободны от любого внешнего давления⁷⁶.

Интерес также вызывает подход В. Ю. Бурова к определению сущности малого предпринимательства: «...мы рассматриваем малое предпринимательство: как определенное социально-экономическое явление; как объект статистического учета и как объект государственного воздействия (регулирующего, фискального)⁷⁷. Если во втором и третьем случае критериями вычленения структур малого предпринимательства из всей совокупности экономических структур являются, прежде всего, четкие количественные критерии, то при рассмотрении малого предпринимательства в качестве социально-экономического явления на передний план выходит качественные аспекты». Также можно отметить такие черты субъектов малого предпринимательства как преимущественно частный характер собственности, малые финансовые и экономические возможности, малый трудовой коллектив.

Подводя итог, можно констатировать, что понятие субъектов малого и среднего предпринимательства, содержательно раскрывающее его критерии, закрепленные в Законе №209-ФЗ, требует совершенствования на основе положений, выработанных в науке предпринимательского права. Формально субъект малого предпринимательства – это субъект, осуществляющий предпринимательскую деятельность, приносящую доход не более 800 млн. в год, в котором среднесписочная численность работников не более 100 человек,

⁷⁶Ибадова Л.Т. Финансирование и кредитование малого бизнеса в России: правовые аспекты. М., 2006. С. 173.

⁷⁷Буров В.Ю. Роль и содержание малого предпринимательства в исследованиях современных российских ученых // Вестник Бурятского государственного университета. 2014. № 2. С. 90.

отвечающий требованиям структуры уставного капитала, определенных в законе. При этом при отнесении того или иного субъекта к категории малого предпринимательства необходимо учитывать качественный критерий, а именно ограниченные финансовые возможности, правовую независимость, малый трудовой коллектив.

Также необходимо учитывать, что к индивидуальному предпринимателю применяются два количественных критерия для отнесения к субъектам малого предпринимательства – получение дохода не более 800 млн. руб. за предшествующий календарный год при среднесписочной численности работников не более 100 человек. Безусловно, необходимо при дифференциации применять и качественные критерии, выработанные доктриной предпринимательского права, обозначенные ранее.

ТК РФ устанавливает, что регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений у работодателей – субъектов малого предпринимательства осуществляется с учетом особенностей, предусмотренных главой 48.1 ТК РФ.

В данной главе закреплены лишь две особенности регулирования труда работников, занятых у работодателей – субъектов малого предпринимательства, отнесенных к микропредприятиям, в их числе следующие:

- обязанность работодателя включать в трудовые договоры с работниками условия, регулирующие вопросы, которые в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, должны регулироваться локальными нормативными актами. То есть речь идет о введении типовой формы трудового договора, которая оформляет трудовые отношения с участием работников и работодателей – микропредприятий;

- право работодателя – микропредприятия полностью или частично отказаться от принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (статья 309.2 ТК РФ). Вместо этих документов работодатель – микропредприятие должен включить в трудовые договоры с работниками

соответствующие условия о трудовом распорядке, оплате труда, премировании, то есть больше внимания уделить индивидуальному договорному регулированию.

При этом обязанность по надлежащему оформлению трудовых отношений с работником (заключение в письменной форме трудового договора), по смыслу части 1 статьи 67 и части 3 статьи 303 ТК РФ, возлагается на работодателя – субъекта малого предпринимательства. В свою очередь, отсутствие оформленного надлежащим образом трудового договора не исключает возможности признания в судебном порядке сложившихся между сторонами отношений трудовыми, а трудового договора – заключенным при наличии в этих отношениях признаков трудового правоотношения, поскольку из содержания статей 11, 15, части 3 статьи 16 и статьи 56 ТК РФ во взаимосвязи с положениями части 2 статьи 67 ТК РФ, следует, что трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. Неоформление работодателем или его уполномоченным представителем, фактически допустившим работника к работе, в письменной форме трудового договора в установленный статьей 67 ТК РФ срок, вопреки намерению работника оформить трудовой договор, может быть расценено судом как злоупотребление со стороны работодателя правом на заключение трудового договора (статья 22 ТК РФ). Такой подход поддерживается и судебной практикой⁷⁸.

На наш взгляд, вышеуказанные положения в полной мере не отражают специфики регулирования труда работников данной категории. Кроме того, регулированию труда работников, занятых у работодателей – субъектов малого предпринимательства в целом, а не только работающих у работодателей, отнесенных к микропредприятиям, законодатель по-прежнему не уделил

⁷⁸Постановление Президиума Московского городского суда от 26.12.2019 по делу № 44г-464/2019 // КонсультантПлюс [Электронный ресурс] : справочно-правовая система / ЗАО «КонсультантПлюс». – Электр. дан. Режим доступа : <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOCN&n=1248104#070305083325204>. – Загл. с экрана (Дата обращения 21.04.2021).

внимания. Хотя, численно такая категория работников весьма значительна. Согласно данным Федеральной службы государственной статистики в настоящее время сумма среднесписочной численности работников, занятых в малых предприятиях (с учетом внешних совместителей), составляет 5469124⁷⁹.

Стоит отметить, ТК РФ содержит некоторые нормы, устанавливающие отдельные особенности регулирования труда работников у работодателей – субъектов малого предпринимательства (в частности, абзац 2 части 2 статьи 59 ТК РФ).

Подчеркнем, что абзац 2 части 2 статьи 59 ТК РФ закрепляет несколько иное условие отнесения работодателя к субъектам малого предпринимательства по сравнению с Законом №209-ФЗ. Так, по соглашению сторон возможно заключение срочного трудового договора с лицами, поступающими на работу к работодателям – субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численность работников которых составляет не более 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания – 20 человек). Как следует из приведенной нормы, ТК РФ, в отличие от статьи 4 Закона №209-ФЗ, сузил критерий численности работников до 35 человек. При этом нет указания на то, что среднесписочную численность работников следует определять именно за предшествующий год. Однако, учитывая тот факт, что возможно изменение численности работников у конкретного работодателя в течение года, представляется целесообразным восполнить данный пробел. Между тем, трудовое законодательство не обязывает переоформлять при утрате работодателем статуса субъекта малого предпринимательства оформленные ранее срочные трудовые договоры на заключенные на неопределенный срок. При возникновении спорных вопросов по поводу незаконности заключения срочных договоров с работниками, поступающими на работу к работодателям – субъектам малого

⁷⁹Официальная статистика институциональных преобразований в экономике. Структурная статистика предприятий // Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/14036> (дата обращения 21.04.2021)

предпринимательства, суды проверяют был ли включен работодатель в Единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства и какова была численность работников на момент заключения срочного трудового договора.

Таким образом, труд работников, занятых у субъектов малого предпринимательства, урегулирован лишь отдельными разрозненными нормами. В связи с этим, на наш взгляд, целесообразно реформирование ТК РФ путем внесения изменений в главу 48.1 ТК РФ. В названной главе необходимо определить, какая категория работодателей относится к субъектам малого предпринимательства, а также предельное значение среднесписочной численности работников для отнесения его к соответствующей категории, взяв за отправную точку критерий численности работников у работодателей – субъектов малого предпринимательства не более 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания – 20 человек), закрепленный в статье 59 ТК РФ. Представляется, что для целей регулирования трудовых отношений к работодателям – субъектам малого предпринимательства помимо юридических лиц и индивидуальных предпринимателей необходимо относить адвокатов, которые учредили адвокатские кабинеты, частных нотариусов, а также иных лиц, чья профессиональная деятельность подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию в соответствии с федеральными законами, которые вступают в трудовые отношения с работниками для осуществления указанной деятельности. Расширение круга субъектов обосновывается тем, что согласно части 5 статьи 20 ТК РФ, для целей ТК РФ работодателями – физическими лицами следует признавать физических лиц, которые зарегистрированы в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляют предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также частных нотариусов, адвокатов, учредивших адвокатские кабинеты, и иных лиц, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, которые вступают в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности (далее –

работодатели – индивидуальные предприниматели). Таким образом, для целей регулирования трудовых отношений частные нотариусы, а также иные лица, перечисленные выше, по правовому статусу приравниваются к работодателям – индивидуальным предпринимателям. Поэтому, если численность работников у данной категории работодателей не превышает тот предел, который установлен ТК РФ, то предполагается, что особенности, предусмотренные главой 48.1, также должны на них распространяться.

В главе 48.1 ТК РФ необходимо определить и особенности регулирования данной категории работников:

- введение типовой формы трудового договора, оформляющей трудовые отношения с участием работников и работодателей – субъектов малого предпринимательства;

- право работодателя в полном или частичном отказе от принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

- возможность заключения срочных трудовых договоров по соглашению сторон;

- возможность осуществления работниками комплексных (нетипичных) трудовых функций. Данное предложение объясняется тем, что у работников, занятых у субъектов малого предпринимательства, широко распространено совмещение профессий, обусловленное потребностями, целями и задачами работодателя.

Также в рамках настоящего параграфа необходимо отметить, что действующим трудовым законодательством не урегулированы и некоторые иные аспекты, связанные с деятельностью работодателя – индивидуального предпринимателя. В частности, нельзя не обратить внимание на проблему, связанную с прекращением трудовых отношений в случае смерти работодателя – индивидуального предпринимателя.

Из положений пункта 6 статьи 83 ТК РФ следует, что одним из оснований прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, является смерть работодателя – индивидуального предпринимателя.

Между тем, неясно, каким образом оформить прекращение трудовых отношений по указанному основанию.

В случае, если у работодателя – индивидуального предпринимателя есть представитель, у которого есть права по прекращению трудовых отношений, то в случае смерти представляемого, доверенность прекращается на основании подпункта 5 пункта 1 статьи 188 ГК РФ. Следовательно, представитель автоматически со смертью представляемого лишается всех переданных полномочий.

Правоприменительной практикой сегодня выработан подход, в соответствии с которым в случае смерти работодателя – индивидуального предпринимателя трудовые отношения возможно прекратить лишь в судебном порядке. Суд установит факт, имеющий юридическое значение, то есть прекращение трудовых отношений в связи со смертью работодателя (Апелляционное определение Ставропольского краевого суда от 27.11.2018 по делу №33-8942/2018)⁸⁰.

При этом запись о прекращении трудовых отношений на основании решения суда в трудовую книжку работника должна быть внесена новым работодателем (пункт 28 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утверждены постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 №225)⁸¹.

Однако открытым остается вопрос о том, возможно ли прекращение трудовых отношений в случае смерти работодателя – индивидуального предпринимателя без обращения в суд?

В этой связи на практике нередко возникает спор, подлежат ли применению нормы гражданского законодательства о наследовании в данном случае, могут ли обязанности по оформлению прекращения трудовых

⁸⁰Апелляционное определение Ставропольского краевого суда от 27.11.2018 по делу № 33-8942/2018 // КонсультантПлюс [Электронный ресурс] : справочно-правовая система / ЗАО «КонсультантПлюс». – Электр. дан. – Режим доступа : <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOSK&n=83086#07904134740752986> – Загл. с экрана.

⁸¹Правила ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей : постановление Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 // Российская газета. № 2003. № 77.

отношений быть возложены на наследников? В соответствии с положениями статьи 1112 ГК РФ в состав наследства входят принадлежавшие наследодателю на день открытия наследства вещи, иное имущество, в том числе имущественные права и обязанности. Между тем, в пункте 15 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29.05.2012 №9 «О судебной практике по делам о наследовании» разъяснено, что имущественные права и обязанности не входят в состав наследства, если они неразрывно связаны с личностью наследодателя, а также если их переход в порядке наследования не допускается ГК РФ или другими федеральными законами (статья 418, пункт 2 статьи 1112 ГК РФ)⁸². Проанализировав указанные положения, можно сделать вывод о том, что статус индивидуального предпринимателя, а также права и обязанности работодателя по наследству перейти не могут, поскольку они неразрывно связаны с его личностью. Эта позиция находит свое подтверждение и в судебной практике (Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Бурятия от 14.05.2018 по делу №33-1646/2018)⁸³.

Между тем, работодатель – индивидуальный предприниматель в соответствии со статьей 8 ТК РФ имеет право принимать локальные нормативные акты. Представляется, что локальным нормативным актом возможно наделить определенного работника полномочиями по прекращению трудовых отношений (издание соответствующего приказа, внесение записи в трудовую книжку, ее выдача) в случае смерти работодателя – индивидуального предпринимателя. При этом действие локального нормативного акта не будет прекращено в связи со смертью такого работодателя на основании части 8 статьи 12 ТК РФ, которая устанавливает исчерпывающий перечень оснований, по которым такой акт либо отдельные его положения прекращают свое действие.

⁸²О судебной практике по делам о наследовании : постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29.05.2012 № 9 // Российская газета. 2012. № 127.

⁸³Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Бурятия от 14.05.2018 по делу № 33-1646/2018 // КонсультантПлюс [Электронный ресурс] : справочно-правовая система / ЗАО «КонсультантПлюс». – Электр. дан. – Режим доступа : <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOSB&n=103769#05077544755332299> – Загл. с экрана.

Таким образом, несмотря на распространенность трудовых отношений с участием работодателя – индивидуального предпринимателя, в процессе их правового регулирования возникает немало вопросов. В частности, это связано с недостаточной степенью разработанности правового статуса работодателя – индивидуального предпринимателя. Обозначенные проблемы могут быть решены путем реформирования законодательства (дополнение главы 48 ТК РФ нормами, регулирующими представительство работодателей – индивидуальных предпринимателей, корректировка главы 48.1 ТК РФ), а также посредством формирования правоприменительной практики.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Анализ теоретических источников, действующих нормативных правовых актов, сложившейся правоприменительной и судебной практики, статистических данных позволяет сделать следующие выводы.

Во-первых, отметим, что трудовая правосубъектность – важнейший элемент правового статуса субъекта трудового правоотношения. Она представляет собой сложную юридическую конструкцию, основание для приобретения субъектом права трудо-правового статуса, презюмирующее возможность его реализации в трудовых отношениях. Одной из ее разновидностей является правосубъектность работодателя. Работодательская правосубъектность – важнейшее многоаспектное свойство лица, позволяющее ему осуществлять прием на работу, заключать трудовые договоры (вступать в трудовое отношение), обеспечивать права и интересы работников в трудовых отношениях. Она зависит от ряда оснований, прежде всего, организационного, имущественного, волевого, физического критериев. При этом трудовое законодательство не выделяет в качестве условий возникновения работодательской правосубъектности наличие у работодателя фонда оплаты труда и обеспечения безопасных условий и охраны труда. Между тем, полагаем, что это важные элементы имущественного и организационного критериев правосубъектности, которые напрямую связаны с обеспечением прав и законных интересов работников.

Во-вторых, правосубъектность работодателя не является однородной, ее условия возникновения и содержания зависят от особенностей субъекта трудовых отношений. Так, определенной спецификой отличается правосубъектность работодателя – физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем. Важнейшими условиями ее возникновения являются физический и волевой критерий. Кроме того, трудовая правосубъектность ограничено дееспособных, недееспособных, несовершеннолетних граждан является особой. В свою очередь, особая

работодательская правосубъектность представляет собой предусмотренную трудовым правом способность (возможность) лица иметь и своими действиями приобретать права и обязанности, которая отличается разрозненностью правоспособности, дееспособности, деликтоспособности, восполнением недостающего объема дееспособности и деликтоспособности за счет лиц, прямо обозначенных в законе. Что касается правосубъектности работодателя – индивидуального предпринимателя, то она включает в себя непосредственно правосубъектность работодателя и индивидуального предпринимателя. При этом правосубъектность работодателя – индивидуального предпринимателя производна по отношению к гражданской, и базируется на имущественных и организационных условиях, а также на возрастном и волевом критериях.

В-третьих, возможна реализация прав и обязанностей работодателей – физических лиц представителями. При этом представительство работодателей физических лиц и индивидуальных предпринимателей носит различный характер. По доверенности индивидуальный предприниматель может передать весь комплекс работодательской власти представителю. Представители физических лиц, вступающих в трудовые отношения в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства, прежде всего, выполняют посредническую функцию, главная цель их деятельности – содействие лицам с пороком воли в реализации их статуса работодателя. Несмотря на распространенность и своеобразность представительства работодателя, нормы, комплексно регулирующие институт представительства в трудовом праве, в действующем законодательстве отсутствуют.

В-четвертых, трудовые отношения с участием работодателя – физического лица обладают определенной спецификой, что подтверждает необходимость дальнейшего совершенствования трудового законодательства, регулирующего их, а также разграничения нормативного регулирования труда работников, занятых у индивидуальных предпринимателей и физических лиц, вступающих в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

В-пятых, в целях комплексного регулирования трудовых отношений с участием работодателей – физических лиц предлагаются следующие варианты совершенствования действующего законодательства.

Видится целесообразным реформирование статьи 20 ТК РФ путем внесения следующих дополнений и изменений:

– в части 4 предусмотреть, что работодателем является физическое либо юридическое лицо, вступающее в трудовые отношения с работниками, имеющее фонд оплаты труда и способный обеспечить безопасные условия и охрану труда. В этой связи также необходимо отметить, что внесение указанного дополнения потребует введения регистрационного учета организаций и индивидуальных предпринимателей в качестве работодателей. Представляется, что полномочия по регистрации организаций и физических лиц в качестве работодателей должны будут реализовывать территориальные органы Федеральной службы по труду и занятости (государственные инспекции труда), как органы, осуществляющие федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства. Полагаем, что регистрация в качестве работодателя должна осуществляться на основании заявления, к которому должны быть приложены документы, подтверждающие наличие у потенциального работодателя фонда оплаты труда, безопасных условий и охраны труда;

– изложить часть 9 в следующей редакции: «Заключать трудовые договоры в качестве работодателя имеют право опекуны физических лиц, признанных судом недееспособными, в целях личного обслуживания этих физических лиц и помощи им по ведению домашнего хозяйства, при наличии соответствующих денежных средств и доходов данных физических лиц»;

– в части 10 из числа законных представителей несовершеннолетних в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет исключить опекунов, поскольку они таковыми не являются в силу пункта 1 статьи 32 ГК РФ.

Кроме того, в целях комплексного регулирования трудовых отношений с участием работодателя – физического лица представляется целесообразным пересмотреть некоторые положения главы 48 ТК РФ путем усиления

дифференциации правовых норм в зависимости от категории работодателя (физического лица и индивидуального предпринимателя). Также названную главу, по нашему мнению, необходимо дополнить положениями о представительстве работодателя – индивидуального предпринимателя, указав, что представителем работодателя, являющегося индивидуальным предпринимателем, признается лицо, которое от имени работодателя действует в его интересах, непосредственно создает, изменяет и прекращает права и обязанности представляемого работодателя в сфере трудовых отношений в силу полномочия, возникшего на основании локальных нормативных актов, трудового договора, распоряжения работодателя, приказа, а также надлежаще оформленной доверенности.

Также необходимо реформирование главы 48.1 ТК РФ в целях унификации правового регулирования труда работников, занятых у субъектов малого предпринимательства. В качестве названия можно предложить следующее: Особенности регулирования труда работников, занятых у работодателей-субъектов малого предпринимательства (в том числе отнесенных к микропредприятиям). Целесообразно предусмотреть, что к работодателям – субъектам малого предпринимательства следует относить те хозяйствующие субъекты, предельное значение среднесписочной численности работников которых за предшествующий календарный год составляет не более 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания – 20 человек). Также для целей регулирования трудовых отношений к работодателям – субъектам малого предпринимательства помимо юридических лиц и индивидуальных предпринимателей необходимо относить адвокатов, которые учредили адвокатские кабинеты, частных нотариусов, а также иных лиц, чья профессиональная деятельность подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию в соответствии с федеральными законами, которые вступают в трудовые отношения с работниками для осуществления указанной деятельности в случае, если численность работников у данной категории работодателей не превышает тот предел, который установлен ТК РФ.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

Нормативные правовые акты и иные официальные документы Российской Федерации

1. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (в ред. от 09.03.2021) // Собрание законодательства РФ. – 1994. – № 32. – Ст. 3301.
2. Семейный кодекс Российской Федерации от 29.12.1995 № 223-ФЗ (ред. от 04.02.2021) // Российская газета. – 1996. – № 17.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) // Российская газета. – 2001. – № 256.
4. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 30.04.2021) // Российская газета. – 2002. – № 220.
5. О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей : федеральный закон от 08.08.2001 № 129-ФЗ (ред. от 27.10.2020) // Российская газета. – 2001. – № 153.
6. О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации : федеральный закон от 24.07.2007 № 209-ФЗ (ред. от 30.12.2020) // Собрание законодательства РФ. – 2007. – № 31. – Ст. 4006.
7. Об опеке и попечительстве : федеральный закон от 24.04.2008 № 48-ФЗ (ред. от 30.04.2021) // Российская газета. – 2008. – № 94.
8. Об инновационном центре «Сколково» : федеральный закон от 28.09.2010 № 244-ФЗ (ред. от 02.08.2019) // Российская газета. – 2010. – № 220.
9. Правила ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей : постановление Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 // Российская газета. – № 2003. – № 77.
10. О предельных значениях дохода, полученного от осуществления предпринимательской деятельности, для каждой категории субъектов малого и среднего предпринимательства : постановление Правительства РФ от 04.04.2016 № 265 // Российская газета. – 2016. – № 76.

11. Об утверждении перечня юридических лиц, предоставляющих государственную поддержку инновационной деятельности : распоряжение Правительства РФ от 25.07.2015 № 1459-р // Собрание законодательства РФ. – 2015. – № 31. – Ст. 4731.

12. О методических рекомендациях по удостоверению доверенностей : информационное письмо Федеральной нотариальной палаты от 22.07.2016 № 2668/03-16-3 // КонсультантПлюс [Электронный ресурс] : справочно-правовая система / ЗАО «КонсультантПлюс». – Электр. дан. – Режим доступа : http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_202780/ – Загл. с экрана.

13. О порядке и условиях вступления в брак на территории Московской области лиц, не достигших возраста шестнадцати лет : закон Московской области от 30.04.2008 № 61/2008-ОЗ (ред. от 09.12.2020) // Ежедневные Новости. Подмосковье. – № 96. – 2008.

14. Об утверждении Порядка регистрации трудовых договоров, заключенных работниками с работодателями – физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями в городе Барнауле : постановление администрации города Барнаула от 30.01.2014 № 132 // Официальный сайт г. Барнаула [Электронный ресурс] : – Электр. дан. – Режим доступа : <https://barnaul.org/pravoportal/portal/mpa/otherdocs/city/2014/postanovlenie-132-ot-30-01-2014-ob-utverzhdanii-poryadka-registratsii-trudovykh-dogovorov-zaklyuchen/> – Загл. с экрана.

Международно-правовые акты

15. О достойном труде домашних работников: конвенция Международной организации труда № 189 (Женева, 2011) // Официальный сайт Международной организации труда [Электронный ресурс]. – Электр. дан. – Режим доступа : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c189_ru.htm – Загл. с экрана.

Юридическая практика

16. По делу о проверке конституционности положений пункта 1 статьи 30, пункта 2 статьи 32, пункта 1 статьи 33 и пункта 1 статьи 34 Закона Российской

Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» в связи с жалобами граждан М.А. Белогуровой, Т.А. Ивановой, С.Г. Климовой и А.В. Молодцова : постановление Конституционного Суда РФ от 22.10.2009 № 15-П // Вестник Конституционного суда РФ. – 2009. – № 6.

17. Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Притулы Галины Юрьевны на нарушение ее конституционных прав положениями абзаца четвертого пункта 2 статьи 11, статей 39, 143 и 235 Налогового кодекса Российской Федерации : определение Конституционного Суда РФ от 06.06.2012 № 116-О // Вестник Конституционного Суда РФ. – 2012. – № 1.

18. О судебной практике по делам о наследовании : постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29.05.2012 № 9 // Российская газета. – 2012. – № 127.

19. 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 Российской Федерации от 29.05.2018 № 15 // Российская газета. – 2018. – № 15.

20. Определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 18.02.2019 № 8-КГ18-9 // Гарант [Электронный ресурс] : информационно-правовой портал / «Гарант». – Электр. дан. – Режим доступа : <https://mobileonline.garant.ru/#/document/72195280/paragraph/58/doclist/2446/showentries/0/highlight/> – Загл. с экрана.

21. Определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 16.12.2019 № 44-КГ19-27 // Гарант [Электронный ресурс] : информационно-правовой портал / «Гарант». – Электр. дан. – Режим доступа : <https://mobileonline.garant.ru/#/document/73419453/paragraph/1/doclist/4756/showentries> – Загл. с экрана.

22. Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Бурятия от 14.05.2018 по делу № 33-1646/2018 // КонсультантПлюс [Электронный ресурс] : справочно-правовая

система / ЗАО «КонсультантПлюс». – Электр. дан. – Режим доступа : <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOSB&n=103769#05077544755332299> – Загл. с экрана.

23. Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Удмуртской Республики от 21.10.2019 по делу № 33-4677/2019 // Гарант [Электронный ресурс] : информационно-правовой портал / «Гарант». – Электр. дан. – Режим доступа : <https://mobileonline.garant.ru/#/document/311386265/paragraph/1/doclist/4843/showentries/0/highlight/> – Загл. с экрана.

24. Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Омского областного суда от 27.05.2015 по делу № 33-3336/2015 // Гарант [Электронный ресурс] : информационно-правовой портал / «Гарант». – Электр. дан. – Режим доступа : <https://base.garant.ru/134668228/> – Загл. с экрана.

25. Апелляционное определение Ставропольского краевого суда от 27.11.2018 по делу № 33-8942/2018 // КонсультантПлюс [Электронный ресурс] : справочно-правовая система / ЗАО «КонсультантПлюс». – Электр. дан. – Режим доступа : <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOSK&n=83086#07904134740752986> – Загл. с экрана.

26. Апелляционное определение судебной коллегии по административным делам Забайкальского краевого суда от 30.01.2019 по делу № 33а-314/2019 // Гарант [Электронный ресурс] : информационно-правовой портал / «Гарант». – Электр. дан. – Режим доступа : <https://mobileonline.garant.ru/#/document/307148598/paragraph/1/doclist/7504/showentries/0/highlight/> – Загл. с экрана.

27. Постановление Президиума Московского городского суда от 26.12.2019 по делу № 44г-464/2019 // КонсультантПлюс [Электронный ресурс] : справочно-правовая система / ЗАО «КонсультантПлюс». – Электр. дан. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOCN&n=1248104#0703050833252044> – Загл. с экрана.

Специальная литература

28. Александров, Н. Г. Право и законность в период развернутого строительства коммунизма / Н. Г. Александров. – М. : Госюриздат, 1961. – 271 с.

29. Александров, Н. Г. Трудовое правоотношение / Н. Г. Александров. – М. : Юридическое издательство Министерства юстиции СССР, 1948. – 336 с.
30. Алексеев, С. С. Общая теория права: учебник / С. С. Алексеев. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ТК Велби; Проспект, 2008. – 565 с.
31. Алексеев, С. С. Проблемы теории права: курс лекций в 2-х т. Т. 1 / С. С. Алексеев. – Свердловск: Изд-во Свердл. юрид. ин-та, 1972. – 396 с.
32. Батрова, Т. А. Правосубъектность участников товарного рынка и проблемы ее правового закрепления / Т. А. Батрова // Актуальные проблемы науки и практики коммерческого права. – 2007. – № 6. – С. 87-95.
33. Бегичев, Б. К. Трудовая правоспособность советских граждан / Б. К. Бегичев. – М. : Юридическая литература, 1972. – 243 с.
34. Бойченко, Т. А. Правовой статус работодателя : автореф. дис. ...канд. юрид. наук : 12.00.05. / Т. А. Бойченко ; Моск. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова. – Москва, 2003. – 29 с.
35. Бондаренко, Э. Н. Трудовая правоспособность, дееспособность и юридические факты / Э. Н. Бондаренко // Журнал российского права. – 2003. – № 1. – С. 61-69.
36. Буров, В. Ю. Роль и содержание малого предпринимательства в исследованиях современных российских ученых / В. Ю. Буров // Вестник Бурятского государственного университета. – 2014. – № 2. – С. 89-91.
37. Гинцбург, Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение / Л. Я. Гинцбург. – М. : Наука, 1977. – 310 с.
38. Головина, С. Ю. Трудовое право России / С. Ю. Головина, М. В. Молодцов. – М. : Норма, 2008. – 626 с.
39. Голошивец, В. А. Трудовые отношения между физическими лицами: новое в правовом регулировании / В. А. Голошивец // Трудовое право в России и за рубежом. – 2019. – № 1. – С. 42-44.
40. Гусов, К. Н. Трудовое право России / К. Н. Гусов. – М. : Проспект, 2003. – 477 с.

41. Драчук, М. А. О соотношении общегражданской и трудовой правосубъектности российских работодателей / М. А. Драчук // Актуальные проблемы правотворчества и правоприменения. Межвузовский сборник научных трудов. – Омск : НОУ ВПО «Омский юрид. ин-т» – 2003. – С. 93-99.
42. Еремина, С. Н. Нетипичные субъекты трудового права / С. Н. Еремина // Трудовое право. – 2011. – № 1. – С. 53-59.
43. Зайцева, Л. В. Представители работодателя – физического лица: пробелы и противоречия правового регулирования / Л. В. Зайцева // LEX RUSSICA. – 2016. – № 10. – С. 231-238.
44. Зайцева, Л. В. Представительство работников в индивидуальных трудовых отношениях / Л. В. Зайцева // Российский юридический журнал. – 2016. – № 1. – С. 150-158.
45. Зайцева, О. Б. Права и обязанности работодателя – физического лица / О. Б. Зайцева // Законы России: опыт, анализ, практика. – 2008. – № 3. – С. 96-103.
46. Зайцева, О. Б. К вопросу о вступлении в трудовые отношения работодателя – физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем / О. Б. Зайцева // Труды Оренбургского института (филиала) Московской государственной юридической академии. – 2014. – № 19. – С. 137-140.
47. Зайцева, О. Б. Нетипичные работодатели в Российской Федерации: правовая природа и перспективы развития: монография / О. Б. Зайцева, Ю. Г. Тулупова. – М. : Проспект, 2016. – 140 с.
48. Зайцева, О. Б. Трудовая правосубъектность как правовая категория: монография / О. Б. Зайцева. – Оренбург : ООО ИПК «Университет», 2013. – 247 с.
49. Ибадова, Л. Т. Финансирование и кредитование малого бизнеса в России: правовые аспекты / Л. Т. Ибадова. – М. : Волтерс Клувер, 2006. – 256 с.

50. Избиенова, Т. А. Представительство в трудовом праве: вопросы теории, законодательства и практики: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. / Т. А. Избиенова ; Акад. труда и соц. отношений. – Москва, 2013. – 28 с.
51. Казакова, Г. В. Проблемы правосубъектности работодателя : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. / Г. В. Казакова ; С.-Петерб. гос. ун-т. – СПб, 2005. – 23 с.
52. Киселев, И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда / И. Я. Киселев, А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Эксмо, 2008. – 608 с.
53. Коршунова, Т. Ю. Правосубъектность работодателя / Т. Ю. Коршунова // Журнал российского права. – 2009. – № 12. – С. 38-48.
54. Костян, И. А. Вопросы правосубъектности работодателя (юридического лица) / И. А. Костян // Трудовое право в России и за рубежом. – 2020. – № 4. – С. 7-10.
55. Кузнецов, Ю. А. Трудовое право России: проблемы теории: коллективная монография / Ю. А. Кузнецов, А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – Екатеринбург : Уральская государственная юридическая академия. – 2006. – 256 с.
56. Кучина, Ю. А. Особенности правового регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. / Ю. А. Кучина ; Уральская государственная юридическая академия. – Екатеринбург, 2005. – 21 с.
57. Кучина, Ю. А. Роль трудового договора в регулировании трудовых отношений с участием работодателей – физических лиц / Ю. А. Кучина // Бизнес, менеджмент и право. – 2005. – № 1. – С. 81-84.
58. Лушников, А. М. Курс трудового права : учеб. В 2 т. Т. 1 : Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – М. : Статут, 2009. – 879 с.

59. Лушникова, М. В. Государство, работодатели и работники: история, теория и практика правового механизма социального партнерства (сравнительно-правовое исследование) / М. В. Лушникова. – Ярославль : Подати, 1997. – 223 с.
60. Максименко, С. Т. Проблемы правосубъектности индивидуальных предпринимателей / С. Т. Максименко, О. Н. Ермолова // Цивилист. – 2008. – № 4. – С. 18-20.
61. Машукова, Е. М. Правосубъектность юридических лиц как работодателей : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. / Е. М. Машукова ; Акад. труда и соц. отношений. – Москва, 2006. – 24 с.
62. Нерсисянц, В. С. Общая теория права и государства: учебник для юридических вузов и факультетов / В. С. Нерсисянц. – М. : НОРМА; ИНФРА-М, 2000. – 560 с.
63. Новикова, Ю. А. Особая правосубъектность в трудовом праве : автореф. дис... канд. юрид. наук : 12.00.05. / Ю. А. Новикова : Акад. труда и соц. отношений, – Москва, 2012. – 26 с.
64. Нуртдинова, А. Ф. Дифференциация регулирования трудовых отношений как закономерность развития трудового права / А. Ф. Нуртдинова, Л. А. Чиканова // Журнал российского права. – 2015. – № 6. – С. 68–82.
65. Ожегов, С. И. Толковый словарь русского языка / С. И. Ожегов. – М. : Оникс. – 2009. – 1359 с.
66. Пиголкин, А. С. Теория государства и права: учебник для юридических вузов / А. С. Пиголкин. – М. : Городец, 2003. – 544 с.
67. Трубецкой, Е. Н. Энциклопедия права / Е. Н. Трубецкой. – СПб. : Издательство «Лунь», 1998. – 224 с.
68. Чернышева, Ю. Г. Государственная поддержка малого предпринимательства в контексте экономических противоречий: теория и практика : автореф. дис. ... д-ра эконом. наук : 08.00.05. / Ю. Г. Чернышева ; Рост. гос. эконом. ун-т «РИНХ» – Ростов-на-Дону, 2009. – 45 с.

69. Чимбеев, А. Н. Некоторые спорные вопросы методики определения категории субъектов малого и среднего предпринимательства / А. Н. Чимбеев // Юридический мир. – 2014. – № 9. – С. 33-35.

70. Шапсугова, М. Д. Особенности правосубъектности индивидуального предпринимателя / М. Д. Шапсугова // Журнал предпринимательского и корпоративного права. – 2017. – № 1. – С. 44-52.

Статистические материалы

71. Единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства // Официальный сайт Федеральной налоговой службы РФ [Электронный ресурс]. – Электр. дан. – Режим доступа : <https://ofd.nalog.ru/statistics.html?t=1617079559> 292 – Загл. с экрана.

72. Официальная статистика институциональных преобразований в экономике. Структурная статистика предприятий // Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – Электр. дан. – Режим доступа : <https://rosstat.gov.ru/folder/14036> – Загл. с экрана.

Таблица 1. Условия отнесения организаций к субъектам малого и среднего бизнеса

Условия	Микро	Малые	Средние
Численность работников за предшествующий календарный год не должна превышать	15 человек	100 человек	250 человек
Доход за предшествующий календарный год не должен превышать	120 млн руб.	800 млн руб.	2 000 млн руб.

Таблица 2. Соблюдение хотя бы одного из специальных условий для ООО, АО и хозяйственного партнерства для отнесения их к малому и среднему бизнесу

ООО	АО	Хозяйственное партнерство
	<p>Не более 25% принадлежит:</p> <ul style="list-style-type: none"> - государству, субъектам РФ; - муниципальным образованиям; - общественным и религиозным организациям (объединениям); - благотворительным и иным фондам 	
	<p>Не более 49% долей в уставном капитале или голосующих акций принадлежит:</p> <ul style="list-style-type: none"> - иностранным организациям; - организациям, которые не являются субъектами малого и среднего предпринимательства 	
	<p>Акции отнесены к ценным бумагам высокотехнологичного (инновационного) сектора экономики в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 22.02.2012 №156</p>	
<p>Осуществляет внедрение результатов интеллектуальной деятельности,</p>		

исключительные права на которые принадлежат его учредителям
(участникам) - бюджетным/автономным научным учреждениям или
бюджетным/автономным учреждениям высшего образования

Получило статус участника проекта в соответствии с Федеральным законом
от 28.09.2010 №244-ФЗ «Об инновационном центре «Сколково» и др.

Магистерская работа выполнена мной совершенно самостоятельно. Все использованные в работе материалы и концепции из опубликованной научной литературы и других источников имеют ссылки на них.

« » _____ 2021 г.

(подпись)

Стаценко Дарья Алексеевна

(Ф.И.О.)

Список публикаций по теме магистерской диссертации

1. Стаценко, Д. А. К вопросу об особенностях регулирования трудовых отношений работников, заключивших трудовые договоры с работодателями – субъектами малого предпринимательства / Д. А. Стаценко, И. А. Прасолова // Финансовая экономика. – 2019. – № 1-6. – С. 801-803.
2. Стаценко, Д. А. О некоторых вопросах правосубъектности работодателя – физического лица / Д. А. Стаценко // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2020. – № 10. – С. 99-102.
3. Стаценко, Д. А. К вопросу о представительстве работодателя – физического лица / Д. А. Стаценко, И. А. Прасолова // Кадровик. – 2020. – № 11. – С. 24-29.
4. Стаценко, Д. А. О некоторых особенностях регулирования труда работников, занятых у работодателей – физических лиц / Д. А. Стаценко // Кадровик. – 2020. – № 12. – С. 8-16.
5. Statsenko Daria A. Unresolved Disagreements As Pre-Conflict Stage of Individual Labor Dispute in The Context of National Security / Daria A. Statsenko, Inna A. Prasolova, Yulia A. Mikhailenko // Springer Nature (Germany). Advances in Natural, Human-Made, and Coupled Human-Natural Systems Research. Index: Scopus (Q4), WoS (BCI), Springerlink. 2021.