

ПРАВОВОЙ СТАТУС НАНИМАТЕЛЯ В СОВРЕМЕННОМ ТРУДОВОМ ПРАВЕ: НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

К. К. Уржинский,

доцент кафедры гражданского и хозяйственного права
Академии управления при Президенте Республики Беларусь
кандидат юридических наук, доцент

Субъектный состав современного трудового права весьма разнообразен как с количественной, так и с качественной стороны. При этом интерес к нанимателю как субъекту данной отрасли далеко не случаен и обусловлен целым рядом обстоятельств. С одной стороны, каждый из нанимателей представляет собой часть какого-либо сегмента, отрасли национальной экономики, а все они в совокупности – экономический сектор нашего государства. Наниматель наряду с работником являются центральными фигурами трудовых отношений. Это, а также целый ряд других причин предполагают актуальность изучения некоторых аспектов, в том числе проблемных в его правовом статусе.

Не вдаваясь в вопросы понятия и содержания самого правового статуса, который достаточно детально рассмотрен в юридической литературе, уделим внимание некоторым понятийным моментам. В настоящее время в законодательстве и юридической литературе нет определенного единства в отношении терминологических подходов к фигуре нанимателя, который иногда именуется как «работодатель».

Согласно ст. 56 Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ) сторонами трудового договора являются работодатель и работник [1].

В трудовом законодательстве Республики Беларусь существует определенный дуализм в терминологии и встречается как термин «наниматель», так и термин «работодатель». В ст. 1 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) говорится, что стороной трудового договора является наниматель [2]. В ст. 17 Закона Республики Беларусь от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда» закреплены уже обязанности не нанимателя, а работодателя в сфере охраны труда. В Законе Республики Беларусь от 15 июня 2006 г. № 125-З «О занятости населения Республики Беларусь» законодатель вновь обращается

к такому субъекту, как «наниматель» – например, гл. 5 «Участие нанимателей в обеспечении занятости населения» [3]. В ст. 76 Закона Республики Беларусь от 17 апреля 1992 г. № 1596-XII «О пенсионном обеспечении» говорится об ответственности работодателей за своевременность и полноту оформления документов и достоверность содержащихся в них сведений.

Мы не видим принципиального различия в этих двух терминах, в связи с чем не будем в рамках нашего исследования развивать широкую дискуссию по данному вопросу. Кратко лишь отметим, что все-таки использование термина «наниматель» более применимо к сфере именно трудового права.

Статья 1 ТК определяет нанимателя как юридическое или физическое лицо, которому законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работником. Понятие же работодателя, на наш взгляд, более широко, о чем свидетельствует анализ действующего отечественного законодательства.

В ст. 1 Закона Республики Беларусь от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда» работодатели определены как юридические лица, их обособленные подразделения, имеющие учетный номер плательщика, и индивидуальные предприниматели, предоставляющие работу гражданам по трудовым договорам, гражданско-правовым договорам, физические лица, предоставляющие работу гражданам по трудовым договорам, юридические лица, предоставляющие работу на основе членства (участия) в организациях любых организационно-правовых форм, а также юридические лица, привлекающие граждан к выполнению работ (оказанию услуг) в порядке и на условиях, установленных законодательством.

Итак, согласно ст. 1 ТК в качестве нанимателя могут выступать юридические и физические лица, которым законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работником. Конкретный же перечень субъектов, которые могут выступать в качестве таковых, в ТК не определен, в связи с чем мы вынуждены выйти за пределы трудового законодательства и обратиться к более широкому кругу нормативных правовых актов, имеющих различную отраслевую принадлежность. Что касается юридических лиц, то здесь имеется достаточно детальная гражданско-правовая регламентация и теоретиче-

ская проработка. Физические лица как наниматели могут участвовать в трудовом праве в двух правовых формах: как просто физические лица, не осуществляющие предпринимательскую деятельность и, соответственно, не зарегистрированные как в качестве индивидуальных предпринимателей, так и в качестве субъектов предпринимательской деятельности, то есть в форме индивидуального предпринимателя. Вопросы индивидуальных предпринимателей также весьма обстоятельно отработаны в отечественном праве, а вот что касается физических лиц, которые не являются таковыми, то здесь присутствуют определенные пробелы в правовом регулировании.

Граждане (физические лица) в соответствии со ст. 308 ТК могут принимать на работу домашних работников для выполнения работы в своем домашнем хозяйстве. Виды услуг (работ), которые могут выполняться домашними работниками, определены постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 августа 2006 г. № 99 «Об утверждении перечня видов услуг, которые могут выполняться домашними работниками». В этой связи нуждается в уточнении вопрос, с какого возраста физические лица могут выступать в качестве нанимателей и нанимать для своих личных нужд на работу граждан, то есть заключать с ними трудовые договоры. Интересен опыт правового регулирования Российской Федерации. В ст. 20 ТК РФ четко прописаны возрастные критерии в отношении возможности заключения подобных договоров. Так, заключать трудовые договоры в качестве работодателей имеют право физические лица, достигшие возраста восемнадцати лет, при условии наличия у них гражданской дееспособности в полном объеме, а также лица, не достигшие указанного возраста, – со дня приобретения ими гражданской дееспособности в полном объеме. Такие случаи приобретения гражданской дееспособности в полном объеме прописаны в нормах гражданского законодательства.

Физические лица, имеющие самостоятельный доход, достигшие возраста восемнадцати лет, но ограниченные судом в дееспособности, имеют право с письменного согласия попечителей заключать трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

От имени физических лиц, имеющих самостоятельный доход, достигших возраста восемнадцати лет, но признанных судом

недееспособными, их опекунами могут заключаться трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания этих физических лиц и помощи им по ведению домашнего хозяйства.

Несовершеннолетние в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет, за исключением несовершеннолетних, приобретших гражданскую дееспособность в полном объеме, могут заключать трудовые договоры с работниками при наличии собственного заработка, стипендии, иных доходов и с письменного согласия своих законных представителей (родителей, опекунов, попечителей).

В случаях, предусмотренных частями восьмой и десятой ст. 20 ТК РФ, законные представители (родители, опекуны, попечители) физических лиц, выступающих в качестве работодателей, несут дополнительную ответственность по обязательствам, вытекающим из трудовых отношений, включая обязательства по выплате заработной платы.

В отечественном ТК нет подобных предписаний относительно возраста нанимателя, в связи с чем, по нашему мнению, должны быть внесены соответствующие дополнения, которые позволили бы конкретизировать данный вопрос. По нашему мнению, было бы целесообразно использовать опыт правового регулирования Российской Федерации. Думается, это вполне согласуется и с положениями белорусского гражданского законодательства относительно вопросов правоспособности и дееспособности физических лиц.

Помимо сказанного, хотелось бы остановиться и на индивидуальных предпринимателях. Говоря об их трудовом статусе, следует иметь в виду Указ Президента Республики Беларусь от 18 июня 2005 г. № 285 «О некоторых мерах по регулированию предпринимательской деятельности». Так, согласно п. 2 данного Указа для занятия предпринимательской деятельностью в качестве индивидуального предпринимателя гражданин вправе привлекать не более трех физических лиц по трудовым и (или) гражданско-правовым договорам [4]. Здесь хотелось бы отметить, что, принимая во внимание проводимую в настоящее время в Республике Беларусь государственно-правовую политику поддержки и развития малого и среднего предпринимательства, к субъектам которого согласно ст. 3 Закона Республики Беларусь от 1 июля 2010 г. № 148-З «О поддержке малого и среднего

предпринимательства» [5] относятся и индивидуальные предприниматели, подобные юридические ограничения кадровой политики, установленные вышеупомянутым Указом, вряд ли целесообразны, в связи с чем нуждаются в корректировке в сторону увеличения количества работников, которые могут работать у индивидуального предпринимателя по трудовым договорам (по найму).

В заключение отметим, что высказанные выше замечания можно рассматривать одновременно и в качестве рекомендаций белорусскому законодателю в области дальнейшего совершенствования отечественного трудового права.

Список использованных источников

1. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобрен Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. от 2 авг. 2019 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». – М., 2019.

2. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

3. О занятости населения Республики Беларусь [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь от 15 июня 2006 г. № 125-З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

4. О некоторых мерах по регулированию предпринимательской деятельности [Электронный ресурс] : Указ Президента Респ. Беларусь от 18 июня 2005 г. № 285 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

5. О поддержке малого и среднего предпринимательства [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь от 1 июля 2010 г. № 148-З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.