Петоченко Т. М.

*старший научный сотрудник отделения исследований в социальной сфере
Института правовых исследований Национального центра законодательства
и правовых исследований Республики Беларусь
кандидат юридических наук, доцент*

Статья посвящена вопросу развития трудового законодательства Республики Беларусь в части регулирования труда работников, работающих у индивидуальных предпринимателей – физических лиц. Автором вносятся предложения по совершенствованию действующего трудового законодательства, направленные на повышение эффективности правовых средств воздействия на трудовые отношения данной категории работников, а также на создание благоприятных условий для динамичного и устойчивого развития предпринимательства в Республике Беларусь.

The article is devoted to of development of labor legislation of the Republic of Belarus in part of regulation of workers working at the individual entrepreneurs - individuals. The author suggestions are made to improve the existing labor laws, to improve the effectiveness the legal means of influence on labor relations given category workers as well as to create an enabling conditions for dynamic and for sustainable development of entrepreneurship in Belarus.

ВОПРОСЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ У ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ

Трудовая деятельность работников, работающих у нанимателей – физических лиц, отличается разнообразием. Их правовое положение имеет ряд особенностей, выделяющих их из числа других категорий работников.

Вопросы правового регулирования труда лиц, работающих у индивидуальных предпринимателей, не нашли должного отражения в законодательстве о труде и в теории трудового права. Пробелы и противоречия в правом регулировании труда данной категории работников в ряде случаев ведут к нарушению трудового законодательства и их прав.

Целью нашего исследования является комплексный правовой анализ, теоретических и прикладных проблем правового регулирования труда лиц, работающих у индивидуальных предпринимателей – физических лиц, выработка обоснованных выводов и предложения, направленных на повышение эффективности правовых средств воздействия на трудовые отношения данной категории работников, а также на совершенствование трудового законодательства в целях создания благоприятных условий для динамичного и устойчивого развития предпринимательства в Республике Беларусь.

В законодательстве современных государств наряду с нормами, относящимися ко всем работникам, имеется немало положений, применяемых лишь к определенным группам работников, труд которых в большей или

меньшей степени подвергается особой правовой регламентации. Такая дифференциация трудового права обусловлена социальными и экономическими факторами, воздействующими на его формирование и развитие. Подходы к дифференциации трудового права в этой сфере многообразны и зачастую полностью противоположны.

В Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее – ТК) не содержится понятия «дифференциация», а используется термин «особенности регулирования» [1]. Не все, что названо в ТК особенностями является дифференциацией и наоборот, дифференциация проводится в разделах, главах, статьях, которые устанавливают общие правила регулирования [2, с. 30].

Специфика трудовых отношений, вызванная определенными стабильными объективно существующими обстоятельствами, служит основанием для принятия специальных норм, которыми и являются нормы дифференциации правового регулирования трудовых отношений [3, с. 22].

В теории трудового права дифференциация определяется как обусловленное устойчивыми факторами, а также общественной необходимостью различие в содержании норм трудового законодательства, конкретизирующих общие положения правового регулирования труда применительно к разным категориям работников или к одинаковым категориям работников, но находящимся в различных условиях труда [4, с. 45].

Основания, по которым проводится дифференциация трудового права, в научной литературе традиционно делят на две группы:

- 1) обусловленные объективными условиями труда (объективные);
- 2) обусловленные личными особенностями работника (субъектные).

В качестве объективных критериев дифференциации норм трудового права выделяют: вредность и тяжесть условий труда; особенности труда в различных отраслях экономики, значение отрасли для народного хозяйства (отраслевая дифференциация норм); территориальное расположение предприятий; специфику трудовой связи [5, с. 19; 91].

К субъектным критериям относят различия, которые обуславливаются психофизиологическими особенностями личности работника, а также чертами его личности, приобретенными им в результате социальной практики: пол, возраст, состояние здоровья, квалификация [6, с. 80].

На Западе существует дифференциация трудового права в зависимости от численности работников предприятий: для малых, а частично и средних предпринимателей установлен особый, льготный для их владельцев правовой режим. Они освобождены от выполнения ряда норм и положений трудового законодательства, которые, как считается, чересчур обременительны для них и могут привести к банкротству и уходу из бизнеса. Обычно на мелкие предприятия не распространяются нормы, касающиеся гарантий занятости, прав и полномочий профсоюзов, органов трудового коллектива, некоторые стандарты по охране труда. В Бельгии, например, существует четкая дифференциация трудовых норм в зависимости от размеров предприятий. Производственный совет создается лишь на предприятиях с числом работников более 100 человек, комитет по технике безопасности и производственной

санитарии – на предприятиях с числом работников более 50 человек. В Германии на мелкие предприятия (до 5 человек) не распространяется законодательство о производственных советах, о гарантиях при индивидуальных увольнениях. Во Франции и Испании комитеты предприятий не создаются при численности работников до 50 человек. Речь, таким образом, идет об адаптации трудового законодательства к особенностям малых и средних предприятий [7, с.42].

В отдельных странах СНГ в качестве основания для дифференциации законодательства выступает особенность нанимателя как участника трудового правоотношения, и осуществляется особое регулирование труда работников, нанимателями которых являются физические лица, в том числе, осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица [8, 9].

Так, новшеством действующего Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) является система норм, определяющих особенности регулирования труда работников, занятых у работодателей – физических лиц (глава 48) [8]. К работодателям – физическим лицам примыкают по своему правовому положению организации – субъекты малого предпринимательства как стороны трудового договора [10, с.325]. Специфика юридической личности работодателя – физического лица обуславливает особенности порядка заключения, изменения и прекращения трудового договора с его участием (ст. 303, 304, 306, 307 ТК РФ). Работодателей – физических лиц, использующих труд граждан по трудовым договорам, делят на две группы: это граждане, привлекающие работников по договорам в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства, и граждане, занимающиеся предпринимательской деятельностью [11, с.987].

В законодательстве некоторых стран не сформировано исчерпывающее представление о физическом лице как нанимателе, не определены особенности трудовой правосубъектности нанимателя – физического лица в рамках отрасли трудового права, не учитывается специфика труда в зависимости от целей найма работников физическими лицами: использует наниматель – физическое лицо труд работников в личном хозяйстве или в целях осуществления предпринимательской деятельности [1, 12, 13].

В науке трудового права не уделяется должного внимания вопросам регулирования трудовых отношений, одной из сторон которых является наниматель – физическое лицо. Вместе с тем, как отмечали ученые-трудовики, выявление факторов, определяющих дифференциацию, может подсказать и новые направления в развитии трудового законодательства [14, с. 322]. Таким образом, в качестве нового основания дифференциации норм трудового права следует признать особенность нанимателя как участника трудового правоотношения. Речь идет о регулировании труда работников, нанимателями которых являются физические лица. Так как, законодатель не сформировал исчерпывающего представления о физическом лице как нанимателе, в трудовом законодательстве необходимо четко определить, в каких именно случаях физические лица могут быть нанимателями, каковы критерии

возникновения трудовой правосубъектности нанимателя – физического лица в рамках отрасли трудового права. Кроме того, требуется принятие специальных норм, которые учитывали бы специфику труда в зависимости от целей найма работников физическими лицами.

В трудовом законодательстве Республики Беларусь недостаточно урегулирован труд работников, работающих у нанимателей – физических лиц, практически отсутствует специальное регулирование. В ТК закреплены лишь особенности правового регулирования труда домашних работников (глава 26 ТК).

Вместе с тем, особенности правового регулирования труда работников существенно различаются в зависимости от того, использует наниматель – физическое лицо труд работников в личном хозяйстве или в целях осуществления предпринимательской деятельности.

Анализ действующего законодательства Республики Беларусь позволяет сделать вывод, что наем физическими лицами работников может осуществляться в следующих целях:

для осуществления предпринимательской деятельности (Закон Республики Беларусь от 1 июля 2010 г. № 148–З «О поддержке малого и среднего предпринимательства» [15]);

для выполнения работы в домашнем хозяйстве граждан или оказания гражданам технической помощи в литературной, иной творческой деятельности (ст. 308 ТК);

для оказания содействия в осуществлении частной нотариальной деятельности (постановление Министерства юстиции Республики Беларусь от 1 декабря 2010 г. № 107 «О некоторых вопросах осуществления нотариальной деятельности» [16]).

С учетом указанных целей в научной литературе выделяют три группы физических лиц, способных быть нанимателями в Республике Беларусь:

- 1) граждане, использующие наемный труд в домашнем хозяйстве;
- 2) физические лица, зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей и использующие наемный труд для осуществления предпринимательской деятельности;
- 3) частные нотариусы, использующие труд при исполнении профессиональных обязанностей [17, с. 321].

Представляется целесообразным закрепить в ст. 1 ТК (или в отдельной статье), в каких случаях физические лица могут выступать в качестве нанимателей. В конкретизации нуждается перечень физических лиц, которые занимаются предпринимательской или иной деятельностью и при этом могут заключать трудовые договоры с работниками.

Вопросы правового регулирования деятельности субъектов малого предпринимательства, включая особенности трудовых и связанных с ними отношений, приобрели особую актуальность после принятия Закона Республики Беларусь от 1 июля 2010 г. № 148–З «О поддержке малого и среднего предпринимательства» и Директивы Президента Республики Беларусь от 31 декабря 2010 г. № 4 «О развитии предпринимательской инициативы и

стимулировании деловой активности в Республике Беларусь» (далее – Директива № 4) [18].

Совместным постановлением Совета Министров Республики Беларусь и Национального Банка Республики Беларусь от 28 февраля 2011 г. № 251/6 утверждены Мероприятия по реализации положений Директивы № 4 (далее – Мероприятия) [19]. Отдельные мероприятия, которые были сформулированы с учетом рекомендаций объединений нанимателей (п. 111–117), напрямую затрагивают вопросы дальнейшего совершенствования трудового законодательства, в части регулирования трудовых отношений в сфере малого бизнеса.

В соответствии с п. 117 Мероприятий в ТК предлагается внести следующие изменения:

установление особенностей регулирования труда работников, работающих у индивидуальных предпринимателей и в микроорганизациях;

возможность заключения срочных трудовых договоров без учета характера предстоящей работы у индивидуальных предпринимателей и в организациях в течение первых двух лет с момента регистрации (за исключением созданных в порядке реорганизации);

уточнение положений по организации труда домашних работников; исключение регулирования из ТК отнесение затрат по выплатам работников в себестоимость;

возможность разделения отпуска на части по согласованию с нанимателем, выхода в неоплачиваемый отпуск.

Считаем необоснованным предоставление возможности заключения срочных трудовых договоров без учета характера предстоящей работы у индивидуальных предпринимателей и в организациях в течение первых двух лет с момента регистрации (за исключением созданных в порядке реорганизации), так как на современном этапе наниматель уже имеет право заключить контракт (особый вид срочного трудового договора) с любым работником независимо от характера работы. Такое изменение трудового законодательства приведет к ухудшению правового положения работников, что недопустимо с точки зрения, как социальной функции трудового права, так и общепризнанных принципов и норм международного права. По нашему мнению, достаточно предусмотреть в ТК дополнительные основания прекращения трудового договора с нанимателем – физическим лицом, осуществляющим предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, которые учитывали бы особенности его финансового положения, предпринимательской деятельности, то, что условия производства нестабильны, подвержены инфляционным и иным неблагоприятным процессам в экономике.

Согласно Закону Республики Беларусь от 1 июля 2010 г. № 148–З «О поддержке малого и среднего предпринимательства», индивидуальный предприниматель может быть нанимателем. В соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 18 июня 2005 г. № 285 «О некоторых мерах по регулированию предпринимательской деятельности» для занятия

предпринимательской деятельностью в качестве индивидуального предпринимателя физическое лицо вправе привлекать не более трех физических лиц по трудовым (или) гражданско-правовым договорам [20]. С 1 января 2008 г. индивидуальный предприниматель может привлекать по трудовым договорам лишь членов своей семьи и близких родственников: супруга (супругу), родителей, детей, усыновителей, усыновленных (удочеренных), родных братьев и сестер, деда, бабушку, внуков (Указ Президента Республики Беларусь от 29 декабря 2006 г. № 760 «О внесении дополнений и изменений в Указ Президента Республики Беларусь от 18 июня 2005 г. № 285»). Вместе с тем, для трудового права характерно ограничение возможности заключения трудового договора между лицами, состоящими в близком родстве или свойстве (например, ст. 27, 310 ТК). Таким образом, действующее законодательство не только ограничивает возможности индивидуального предпринимателя быть нанимателем, но и входит в противоречие с отраслевыми принципами и методом правового регулирования трудового права.

Поскольку в трудовом законодательстве Республики Беларусь отсутствует специальное регулирование труда работников, работающих у нанимателей – физических лиц, представляется целесообразным включение в ТК норм, определяющих специфику труда работников, нанимателями которых являются физические лица, осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица.

Заслуживает внимания авторский проект закона, разработанный белорусским ученым-юристом В.И. Кривым, предусматривающий включение в ТК главы 30 «Особенности регулирования трудовых и связанных с ними отношений с участием нанимателей – субъектов малого предпринимательства» [21, с.15]. Вместе с тем, отдельные предложения автора представляются спорными (в частности, предложение об установлении срока трудового договора продолжительностью менее одного года).

В результате проведенного исследования сделаны выводы, которые определяют пути дальнейшей теоретической разработки рассмотренных вопросов в целях внесения изменений и дополнений в трудовое законодательство Республики Беларусь для динамичного и устойчивого развития предпринимательства в Республике Беларусь, для повышения эффективности правового регулирования труда работников, работающих у индивидуальных предпринимателей – физических лиц.

Согласно Директиве № 4 со стороны государства требуется принятие комплекса мер, способных повысить роль предпринимательства и его вклад в формирование темпов экономического роста.

Во исполнение этого предлагаем внести изменения и дополнения в законодательство Республики Беларусь, в том числе в ТК, в части регламентации правового положения физических лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица и являющихся нанимателями, а также особенностей труда лиц, работающих у них на основании заключенного трудового договора.

1. Внести изменения в действующее законодательство (Указ Президента Республики Беларусь от 18 июня 2005 г. № 285 «О некоторых мерах по регулированию предпринимательской деятельности»), сняв ограничения, связанные с возможностью заключать трудовые договоры только с членами своей семьи и близкими родственниками и в количестве не более трех человек (такого рода ограничения не нашли применения в других странах, как не отвечающие принципам трудового права). При этом считаем возможным ограничить количество наемных работников у индивидуального предпринимателя до 10 – 15 человек.

2. Представляется целесообразным закрепить в ст. 1 ТК (или в отдельной статье), в каких именно случаях физические лица могут выступать в качестве нанимателей, сформировать перечень физических лиц, которые занимаются предпринимательской или иной деятельностью и при этом могут заключать трудовые договоры с работниками.

Для определения трудовой правосубъектности нанимателя – физического лица в рамках отрасли трудового права необходимо закрепить возраст, с которого физические лица могут выступать в качестве нанимателя – 18 лет.

3. Исходя из специфики правового положения работников, работающих по трудовым договорам у нанимателей – физических лиц, в ТК следует установить особенности трудового договора, заключаемого работником с нанимателем – физическим лицом, осуществляющим предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, и трудового правоотношения с их участием.

Целесообразно закрепить в ТК, что при заключении трудового договора с нанимателем – физическим лицом, осуществляющим предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, работник обязуется выполнять не запрещенную законодательством работу, определенную этим договором. При этом трудовая функция работника, наименование профессии или должности определяются по соглашению между работником и нанимателем и могут не соответствовать тарифно-квалификационным справочникам. Необходимо обязать нанимателя включать в письменный трудовой договор с работником все условия, существенные для сторон. В целом трудовой договор следует заключать с учетом требований статей 18 и 19 ТК.

Следует в ТК предусмотреть дополнительные основания прекращения трудового договора. При этом основания прекращения трудового договора должны быть сформулированы максимально конкретно для того, чтобы при их применении не возникло неясностей и двойного толкования. Наниматели – физические лица, осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, могут прекратить трудовой договор помимо общих оснований также по таким основаниям, как однократное неисполнение требований нанимателя, вытекающих из условий трудового договора; значительное уменьшение объемов предоставляемых услуг или выполняемых работ.

Список цитированных источников:

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь: Закон Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 296–З: в ред. Закона Респ. Беларусь от 30 дек. 2010 г. № 225–З // Консультант Плюс: Беларусь. Технология Проф. [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2013.
2. Островский, Л.Я. Система Трудового кодекса и ее составные части: сравнительный анализ концепций Трудовых кодексов Российской Федерации и Республики Беларусь / Л.Я. Островский // Отдел кадров. – 2005. – № 4. – С. 28–31.
3. Снигирева, И.О. Понятие особенностей и дифференциации. Единство в особенном при регулировании трудовых отношений / И.О. Снигирева // Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения: материалы пятой Междунар. науч.-практ. конф. / под ред. К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 2009. – С. 19–24.
4. Толкунова, В.Н. Дифференциация правового регулирования наемного труда / В.Н. Толкунова // Совет. государство и право. – 1968. – № 11. – С. 45–52.
5. Гусов, К.Н. Трудовое право России: учебник / К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова. – 2-е изд., доп., испр. – М.: Юристъ, 1999. – 477 с.
6. Давыдова, Е.Н. Общие и частные вопросы дифференциации трудового законодательства в народном хозяйстве / Е.Н. Давыдова // Вестн. Ленингр. ун-та. Сер. Экономика. Философия. Право. – 1978. – № 23, вып. 4. – С. 78–84.
7. Кисилев, И.Я. Зарубежное трудовое право / И.Я. Кисилев. – М.: Норма: Инфра-М, 2000. – 263 с.
8. Трудовой кодекс Российской Федерации/ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http // www. zakonrf.info / tk/](http://www.zakonrf.info/tk/) – Дата доступа: 28.01.2013.
9. Трудовой кодекс Республики Казахстан / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http // www. mikosoft. kz / appendix / tkrk/](http://www.mikosoft.kz/appendix/tkrk/) – Дата доступа: 28.01.2013.
10. Трудовое право / [Н.А. Бриллиантова и др.]. – 4-е изд., переработанное и дополненное. – Москва: Проспект, 2009. – 616 с.
11. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. – 5-е изд., испр., доп. и перераб. / Ответственный редактор профессор Ю.П. Орловский – М.: Юридическая фирма «Контракт»: ИНФРА – М», 2010. – 1500 с.
12. Кодекс Законов о труде Украины / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http // www: jobs. ua / kzot /](http://www.jobs.ua/kzot/) – Дата доступа: 26.01.2013.
13. Трудовой кодекс Кыргызской Республики / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http // www. sti. gov. kq / doc. / zakon. 2. htm](http://www.sti.gov.kg/doc/zakon.2.htm) – Дата доступа: 26.01.2013.
14. Иванов, С.А. Советское трудовое право: вопросы теории / С.А. Иванов, Р.З. Лившиц, Ю.П. Орловский. – М.: Наука. – 1978. – 499 с.
15. О поддержке малого и среднего предпринимательства: Закон Республики Беларусь, 1 июля 2010 г., № 148–З: в ред. Закона Респ. Беларусь от 10 июля 2012 г. № 426–З // Консультант Плюс: Беларусь. Технология Проф. [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2013.

16. О некоторых вопросах осуществления нотариальной деятельности: Постановление Министерства юстиции Республики Беларусь, 1 дек. 2010 г., № 107 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология Проф. [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2013.

17. Курс трудового права. Общая часть: учеб. пособие / А.А. Войтик [и др.]; под. общ. ред. О.С. Курылевой и К.Л. Томашевского. – Минск: Тесей, 2010. – 602 с.

18. О развитии предпринимательской инициативы и стимулировании деловой активности в Республике Беларусь: Директива Президента Республики Беларусь, 31 дек. 2010 г., № 4 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология Проф. [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2013.

19. Об утверждении мероприятий по реализации положений Директивы Президента Республики Беларусь от 31 декабря 2010 г. № 4: Постановление Совета Министров Республики Беларусь и Национального Банка Республики Беларусь, 28 февр. 2011 г., № 251/6 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология Проф. [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2013.

20. О некоторых мерах по регулированию предпринимательской деятельности: Указ Президента Республики Беларусь, 18 июня 2005 г., № 285: в ред. Указа Президента Республики Беларусь от 11 июля 2012 г. № 312 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология Проф. [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2013.

21. Кривой, В.И. Большая специфика малого бизнеса / В.И.Кривой // Белорусы и рынок. – 2011. – 10. – С. 15.