

бывшему сотруднику в течение максимум одного года после прекращения трудовых отношений договорную компенсацию, размер которой зависит от территории, на которой запрещена конкурентная деятельность. Однако неясно, будет ли эта сумма в рамках минимальной величины освобождаться от подоходного налога и будет ли она погашаться в первую очередь в случае банкротства нанимателя. Установление минимального размера компенсации исходя из последней годовой зарплаты может привести к злоупотреблениям, когда наниматель в течение 12 месяцев перед прекращением контракта будет занижать выплаты с целью сэкономить в перспективе. Неясно, возможен ли отказ от такого договора каждой из сторон, требует ли он указания причин и уведомления? Теряет ли соглашение силу в связи с лишением организации статуса резидента ПВТ? Не совсем ясны также экономические последствия легализации рассматриваемого института в такой форме. Неясно, сколько будет длиться подобный эксперимент, как будут регулироваться данные отношения в будущем?

Подупейко А. Г.

СРАВНИТЕЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ЛЕГАЛЬНЫХ ОПРЕДЕЛЕНИЙ ПОНЯТИЯ «НАНИМАТЕЛЬ (РАБОТОДАТЕЛЬ)» В ГОСУДАРСТВАХ – ЧЛЕНАХ ЕАЭС

Подупейко Алексей Геннадьевич, магистрант Международного университета «МИТСО», г. Минск, Беларусь, tanuntdd@mail.ru

Научный руководитель: д-р юрид. наук, доцент Томашевский Кирилл Леонидович

Трудовые отношения занимают центральное место в системе отношений, входящих в предмет правового регулирования отрасли трудового права. В связи с этим особое значение и актуальность приобретает вопрос определения понятия «наниматель (работодатель)».

Представляет научный интерес сравнение легальных дефиниций данного понятия в законодательстве государств – членов ЕАЭС в целях выработки оптимального определения.

Согласно норме абз. 5 ч. 1 ст. 1 Трудового кодекса Республики Беларусь «наниматель – юридическое или физическое лицо, которому законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работником».

Нормой ч. 4 ст. 20 Трудового кодекса Российской Федерации закрепляется несколько иное определение понятию «работодатель»: «Работодатель – физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником».

В соответствии с нормой ч. 1 ст. 18 Трудового кодекса Республики Армения «работодателем является участник трудовых отношений, который на основании трудового договора и (или) в установленном законом порядке использует труд граждан».

Согласно норме подп. 39 п. 1 ст. 1 Трудового кодекса Республики Казахстан: «Работодатель – физическое или юридическое лицо, с которым работник состоит в трудовых отношениях».

Норма ч. 6 ст. 18 Трудового кодекса Кыргызской Республики гласит: «Работодатель – физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, установленных законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры».

На наш взгляд, данные определения понятия «наниматель (работодатель)» не в полной мере отражают сущность определяемого явления. Так, определение понятия «наниматель», закрепленное в Трудовом кодексе Республики Беларусь, построено не совсем логически верно, ведь субъект, который обладает правом заключения трудового договора, но не реализует его и, соответственно, не вступает в трудовые отношения с работником, нанимателем являться не будет, т. е. соответствующий статус он приобретает только с момента заключения трудового договора.

В определениях понятия «работодатель», содержащихся в трудовых кодексах Российской Федерации, Республики Армения, Республики Казахстан и Кыргызской Республики, не указаны основные правомочия данного субъекта (заключать и прекращать трудовой договор с работником), что, по нашему мнению, не позволяет в полной мере охарактеризовать данного участника трудовых отношений.

Вдобавок, следует обратить внимание на тот факт, что в трудовых кодексах Республики Беларусь, Российской Федерации, Республики Казахстан и Кыргызской Республики неправильно использован термин «юридическое лицо», так как в цивилистике под юридическим лицом понимается не субъект права, а правовой статус, которым в определенных нормах права случаях наделяются организации. Для обозначения же субъектов права следует использовать термин «организация со статусом юридического лица». Кроме того, необходимо обратить внимание на тот факт, что правом заключения трудовых договоров с работниками обладают также филиалы, представительства и иные обособленные структурные подразделения организаций в предусмотренных нормах права случаях, на что, в частности, обращают внимание К. Н. Гусов, О. Б. Зайцева и др.

Таким образом, подводя итоги анализа определений понятия «наниматель (работодатель)», закрепленных в нормах трудовых кодексов государств – членов ЕАЭС, полагаем, следует предложить следующее доктринальное определение: наниматель (работодатель) – организация со статусом юридического лица или филиалы, представительства и иные обособленные структурные подразделения в определенных в законодательстве случаях или физическое лицо, которым нормами права предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работником и вступившие с ним в трудовые отношения на основании трудового договора.