

о работнике и другие сведения, ведь «грань между информацией, необходимой работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающейся частной жизни граждан ни в одном из нормативных актов она четко не обозначена. Фактически решение передается на усмотрение работодателя». В-третьих, в законодательстве РФ о защите персональных данных содержится очень мало прямых запретов, касающихся сбора информации о работнике, за пределы которых не может выйти работодатель (п. 4, 5 ст. 86 ТК РФ). И наконец, вопросы вызывает еще и тот факт, что ограничения, о которых идет речь в главе 14 ТК РФ, касаются лишь работника – в отношении соискателя (в соответствии со ст. 381 ТК РФ им является лицо, изъявившее желание заключить трудовой договор с работодателем) таких оговорок законодатель не установил. Следовательно, получается, что российский законодатель защищает работника лишь *post factum* – в случае наличия с ним у работодателя трудового договора, в то время как соискатель фактически не может рассчитывать на защиту своих конституционных прав. Таким образом, законодательство Российской Федерации, касающееся защиты персональных данных работника, нуждается в основательном совершенствовании.

ПРЕКРАЩЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ КАК ОСНОВАНИЕ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

А. И. Рыжик, Белорусский государственный университет

Анализ нормативных правовых актов, научной литературы и правоприменительной практики позволил выявить отдельные дискуссионные вопросы в части правового регулирования порядка прекращения трудового договора по п. 1 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК), которые нуждаются в дальнейшей теоретической разработке.

Одной из форм реализации права на труд является предпринимательская деятельность. Согласно п. 1 ст. 22 Гражданского кодекса Республики Беларусь гражданин вправе заниматься предпринимательской деятельностью без образования юридического лица с момента государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя.

Если деятельность индивидуального предпринимателя осуществляется непосредственно самим предпринимателем, то она регулируется нормами гражданского законодательства и не подпадает под действие трудового законодательства. Если же у предпринимателя есть наемные работники, то его отношения с ними регулируются трудовым законодательством. Согласно абз. 6 ч. 1 ст. 1 ТК предприниматель по отношению к работникам выступает как наниматель. Исходя из этого, в данных отношениях он должен соблюдать все права и гарантии наемных работников, предусмотренные трудовым законодательством.

С 1 января 2008 г. согласно Указу Президента Республики Беларусь от 18.06.2005 № 285 «О некоторых мерах по регулированию предпринимательской деятельности» деятельность индивидуального предпринимателя может осуществляться только с привлечением членов семьи и близких родственников (супруг (супруга), родители, дети, усыновители, усыновленные (удочеренные), родные братья и сестры, дед, бабушка, внуки) при условии соблюдения указанного количественного ограничения.

Вопросы прекращения деятельности индивидуального предпринимателя регулируются Положением о ликвидации (прекращение деятельности) субъектов хозяйствования, утвержденным Декретом Президента Республики Беларусь от 16.01.2009 № 1. Однако, по мнению В. И. Кривого, такой подход не учитывает специфику правового статуса индивидуального предпринимателя. Со всей очевидностью можно утверждать, что порядок прекращения деятельности индивидуального предпринимателя с тремя наемными работниками, которые осуществляют свою деятельность по трудовым и (или) гражданско-правовым договорам, при этом являющихся членами семьи и близкими родственниками, должен иметь специфику по сравнению с ликвидацией юридических лиц с многочисленными трудовыми коллективами. И в силу этого неоднократно предлагались существенные изменения норм ТК, предусматривающих порядок увольнения работников по п. 1 ст. 42 ТК и регулирующих размер выходного пособия при прекращении деятельности индивидуального предпринимателя. Так, в частности, предлагается уменьшение срока предупреждения высвобождаемого работника до одного месяца. Соответственно в ч. 4 ст. 43 ТК, регулирующей выплату работнику компенсации в случае увольнения, в случае замены предупреждения о предстоящем высвобождении выплатой компенсации предлагается такую компенсацию установить в размере месячного среднего заработка. Кроме того, выплату выходного пособия, предусмотренную ч. 4 ст. 48 ТК, установить в размере не менее двукратного среднемесячного заработка. Изложенное позволит сделать вывод, что при совершенствовании законодательства в целях раскрепощения деловой активности и инициативы, формирования атмосферы здоровой конкуренции, благоприятных условий для внедрения новых технологий во всех сферах необходимо сохранить баланс интересов нанимателя и работников, чтобы работники не были лишены или ограничены в тех гарантиях, которые им предоставлены трудовым законодательством.

СУБЪЕКТИВНОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО

Е. М. Попок, Междунaродный университет «МИТСО»

Субъективное право является одной из важнейших категорий юриспруденции, так как оно является средством удовлетворения разнообразных интересов и потребностей личности. В теоретическом аспекте явle-