

Карлова Арина Александровна, магистрант 2 курса факультета подготовки специалистов для судебной системы (юридический факультет) Северо-Западного филиала Российского государственного университета правосудия, РФ, г. Санкт-Петербург

Пугачёва Наталья Владимировна, научный руководитель, кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданского права Северо-Западного филиала Российского государственного университета правосудия, РФ, г. Санкт-Петербург

ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО СТАТУСА НОТАРИУСА КАК РАБОТОДАТЕЛЯ

Аннотация: В статье проанализирована специфика трудового статуса нотариуса как работодателя исходя из реализуемой им публичной функции и характера осуществляемой работниками деятельности. Автором, в частности, рассмотрен дискутируемый в научной литературе вопрос о необходимости приравнивания данной категории работодателей к физическим лицам, не являющимся индивидуальными предпринимателями, и сделан вывод об отсутствии оснований для такого законодательного решения. В статье также выявлены пробелы правового регулирования дисциплинарной ответственности нотариусов как работодателей и сформулированы предложения по их устранению.

Ключевые слова: работодатель; правовой статус; нотариус; индивидуальный предприниматель; физическое лицо; дисциплинарная ответственность.

Abstract: The specificity of the legal status of the notary as the employer, proceeding from the public function realized by him, and character of the activity,

carried out by workers, is analyzed in article. The author, in particular, considers debated in scientific literature question about necessity of equating of the given category of employers to physical persons which are not individual businessmen, and draws a conclusion about absence of bases for such legislative decision. In the article also identified gaps in the legal regulation of disciplinary responsibility of notaries as employers and formulated proposals for their elimination.

Keywords: employer; legal status; notary; individual entrepreneur; natural person; disciplinary responsibility.

Основы законодательства Российской Федерации о нотариате [1] закрепляют цели функционирования системы нотариата в Российской Федерации, а также определяют особый характер профессиональной деятельности нотариусов.

В литературе отмечается, что правовой статус нотариуса сочетает в себе как частноправовой, так и публично-правовой компонент [7, с. 13]. Реализация нотариусом публичной функции заключается в праве осуществлять делегированные государством полномочия по совершению нотариальных действий и тем самым порождать значимые юридические факты, влияющие на материальные и процессуальные правоотношения.

Сложность стоящей перед нотариусом задачи, в свою очередь, обуславливает необходимость избавления его от «рутинной» подготовительной работы посредством привлечения иных работников, чей труд, преимущественно заключающийся в реализации «вспомогательных» функций, способствует более эффективному и плодотворному осуществлению нотариусом своих непосредственных полномочий. В ст. 19.2 Основ законодательства Российской Федерации о нотариате данные работники называются лицами, обеспечивающими деятельность нотариуса. В их обязанности входит сбор необходимой информации и сведений, составление проектов документов, а также выполнение иной необходимой для совершения нотариального действия

работы.

Таким образом, можно констатировать, что специфика и значимость деятельности нотариуса в связи с реализуемой публичной функцией является в том числе основанием для признания за ним возможности выступать в качестве работодателя. Данное суждение подкрепляется положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) [3], согласно которому частные нотариусы наделены правом заключения трудовых договоров с работниками.

Аналогичное положение закреплено и в Основах законодательства Российской Федерации о нотариате. Так, ст. 8, помимо иных прав, присущих нотариусу, предусматривает возможность «нанимать и увольнять работников». На наш взгляд, в данной правовой норме законодатель необоснованно сузил полномочия нотариуса как работодателя, фактически отразив лишь закрепленное в ст. 22 ТК РФ право на заключение и расторжение трудовых договоров с работниками. Таким образом, приведенная формулировка не охватывает весь спектр прав нотариуса как работодателя, которым он вправе выступать в силу ч. 5 ст. 20 ТК РФ.

Анализ сущности и элементов трудового статуса нотариуса позволяет заключить, что по-своему «работодательскому статусу» нотариус в соответствии с ч. 5 ст. 20 ТК РФ приравнивается к индивидуальным предпринимателям (далее – ИП). Однако, закрепляя данное положение, законодатель не приравнивает нотариуса к лицам, ведущим коммерческую деятельность, а лишь распространяет на него права и обязанности, присущие работодателям – ИП. Как отмечает В.А. Абалдуев, нотариус не является «классическим предпринимателем» и приобретает правовое положение ИП исключительно в трудовых отношениях и отношениях по социальному обеспечению [4, с. 18]. Приведенная точка зрения представляется верной и подкрепляется положением ст. 1 Основ законодательства Российской Федерации о нотариате, согласно которой нотариальная деятельность предпринимательством не является.

Вместе с тем возможность приравнивания нотариусов к ИП в трудовых отношениях является дискуссионным вопросом в научной литературе. Обозначенный нами ранее тезис о различиях в функциях нотариуса и ИП порождает мнение о том, что нотариусов, занимающихся частной практикой, следует относить к работодателям – физическим лицам, не являющимся ИП [5, с. 135].

На наш взгляд, указанная точка зрения несостоятельна, прежде всего потому, что работодатели – физические лица, не являющиеся ИП, могут нанимать работников исключительно в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства. Специфика функций, осуществляемых такими работниками, влечет упрощение трудовых отношений. Кроме того, трудовое законодательство существенно облегчает некоторые аспекты такого рода отношений (например, ст. 66 ТК РФ позволяет не вести работодателям, которые не приравнены к ИП, трудовые книжки). Законодатель делает это преднамеренно, с целью недопущения загромождения указанных отношений «усложняющими» процедурами, которые или не будут соблюдаться, или фактически уничтожат юридическое оформление трудовых отношений с работодателями, не являющимися ИП, что в свою очередь породит большое количество трудовых споров.

Представляется, что такое упрощение правового регулирования трудовых отношений, в которых работодатель – нотариус, недопустимо. Данное положение обусловлено в первую очередь тем, что нотариус, подобно ИП, привлекает работников для осуществления профессиональной деятельности, а потому, в отличие от физических лиц, не являющихся ИП, выступает «профессиональным» работодателем. Необходимо отметить, что несмотря на предусмотренный гл. 48 ТК РФ единый правовой статус для работодателей – физических лиц, выделение некоторых из них во многом определяется указанной особенностью «профессионального» положения таких работодателей. Так, например, подобно нотариусу, адвокат нанимает работников не в рамках личных

бытовых нужд, а для содействия в осуществлении своей деятельности, которая, хотя и не является предпринимательской, но предполагает получение дохода от оказания услуг особого рода.

В свою очередь, работники, с которыми нотариус вступает в трудовые отношения, как уже было отмечено ранее, выполняют особые «вспомогательные» по отношению к публичным функции, что само по себе повышает значимость такой работы. Как отмечает Л.Ю. Малинина, трудовой коллектив нотариусов, как правило, представляет полноценный штаб работников, включающий в себя и высококвалифицированных специалистов [6, с. 4].

Таким образом, специфика трудовой функции наемных работников, а также нацеленности профессиональной деятельности нотариуса на получение дохода, на наш взгляд, обуславливает необходимость отнесения данного субъекта к особой группе работодателей – физических лиц, приравненных по своему трудовому статусу к ИП.

Кроме того, распространение на нотариусов правового статуса работодателей – физических лиц, не являющихся ИП, не будет полноценно способствовать соблюдению и защите прав и интересов работников, а также созданию для них благоприятных условий труда.

Основы законодательства Российской Федерации о нотариате содержат прямой запрет на выполнение «вспомогательных» работ по гражданско-правовому договору. Как справедливо отмечают Н.М. Саликова и Е.М. Батухина, подмена трудовых отношений гражданско-правовыми, что нередко происходит на практике, в таком случае влечет негативные последствия, такие как обращения в суд работников за установлением факта трудовых отношений [8, с. 34]. Отсутствие заключенных трудовых договоров между нотариусом и лицами, которые обеспечивают его деятельность, фактически освобождает нотариуса от необходимости исполнения обязанностей, предусмотренных ТК РФ для работодателей, – в первую очередь, речь идет об

обязанности обеспечения безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, а также об обязанности своевременной выплаты заработной платы. В данном случае при возникновении спорных ситуаций работники, несмотря на фактическое наличие трудовых правоотношений, не смогли бы сослаться на нормы трудового законодательства, поскольку гражданско-правовые договоры нивелируют базовые обязанности работодателя, возложенные на него трудовым законодательством.

В целом «работодательский» статус нотариуса представляется одной из составляющих его общего правового статуса. Так, в Определении Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 21.11.2016 № 5-КГ16-155 упоминаются результаты проверки исполнения профессиональных обязанностей нотариусом г. Москвы А.А., где среди прочих нарушений законодательства, допущенных нотариусом при осуществлении им полномочий, указано на заключение А.А. срочных трудовых договоров с работниками нотариальной конторы без учета требований ст. ст. 58, 59 ТК РФ. Таким образом, нарушение работодателем требований трудового законодательства было расценено как нарушение в деятельности нотариуса в целом.

Приведенные положения позволяют сделать вывод о том, что неисполнение или ненадлежащее исполнение нотариусом обязанностей работодателя должно рассматриваться в качестве дисциплинарного проступка наравне с иными допущенными при осуществлении публичной функции нарушениями. Однако Кодекс профессиональной этики нотариусов в Российской Федерации [2], регламентирующий общие вопросы привлечения данных субъектов к дисциплинарной ответственности, в рамках перечня ситуаций, которые признаются дисциплинарным проступком, не содержит указания на факт несоблюдения нотариусом трудовых прав работников, что, на наш взгляд, является существенным недостатком правового регулирования

данного вопроса.

В заключение отметим, что особый правовой статус нотариуса, а также специфика выполняемых его работниками функций требуют правовой регламентации трудовых отношений между ними, отличающейся от правового регулирования трудовых отношений с работодателями, нанимающими работников для личных бытовых нужд. Законодатель пошел по пути приравнивания нотариуса по трудовому статусу к ИП, что представляется вполне обоснованным. Указанный подход не только учитывает особенности статуса и функций участников такого рода отношений, но и способствует созданию дополнительных правовых гарантий для обеих сторон.

Кроме того, сложившаяся судебная практика, содержащая примеры ненадлежащего исполнения нотариусами своих обязанностей как работодателей, свидетельствует о необходимости признания данных фактов дисциплинарными проступками, что должно быть прямо закреплено в Кодексе профессиональной этики нотариусов в Российской Федерации с целью привлечения недобросовестных нотариусов к ответственности за нарушение прав и законных интересов работников, обеспечивающих их деятельность.

Резюмируя вышеизложенное относительно правового положения нотариуса как работодателя, полагаем необходимым отметить наличие пробелов в Основах законодательства Российской Федерации о нотариате, поскольку закрепленные в них нормы приводят к сужению трудового статуса нотариуса. В связи с этим представляется целесообразным внести изменения в ст. 8 Основ законодательства Российской Федерации о нотариате, непосредственно указав на право частного нотариуса выступать в качестве работодателя в соответствии с трудовым законодательством. Введение указанной отсылочной нормы позволит дополнительно обозначить особенности трудового статуса нотариуса, а также устранить сомнения в возможности реализации им всей полноты прав и обязанностей работодателя, предусмотренных ТК РФ.

Библиографический список:

1. Основы законодательства Российской Федерации о нотариате: Закон Российской Федерации от 11.02.1993, № 4462-1: утв. ВС РФ 11.02.1993 № 4462-1 // Российская газета. – № 49. – 13.03.1993.
2. Кодекс профессиональной этики нотариусов в Российской Федерации: утв. Министерством юстиции Российской Федерации – 12.08.2019.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон Российской Федерации от 30.12.2001, № 197-ФЗ // Российская газета. – № 256. – 31.12.2001.
4. Абалдуев, В. А. Правовое оформление трудовых отношений с работниками нотариальной конторы: новые правила и практические рекомендации / В. А. Абалдуев // Нотариальный вестник. – 2018. – № 3. – С. 15-42.
5. Зайцева Т.И. Нотариальная практика: ответы на вопросы. Выпуск 2. / Т.И. Зайцева – М.: Wolters Kluwer, 2008. – С. 451.
6. Малинина Л.Ю. Отдельные вопросы правового положения нотариуса в Российской Федерации / Л.Ю. Малинина // Нотариус. – 2018. – № 1. С. 3-6.
7. Москаленко, А. И. Нотариальная деятельность в контексте реализации защиты права: общетеоретический подход / А. И. Москаленко // Ученые труды Российской академии адвокатуры и нотариата. – 2019. – № 1(52). С. 10-15.
8. Саликова Н.М., Батухтина Е.М. Особенности трудового статуса нотариуса / Н.М. Саликова, Е.М. Батухтина // Российское право: образование, практика, наука. – 2018. – №5 (107). С. 31-37.