

*Карлова Арина Александровна, магистрант 2 курса факультета подготовки специалистов для судебной системы (юридический факультет)*

*Северо- Западного филиала Российский государственный университет правосудия, РФ, г. Санкт-Петербург*

*e-mail: [arina.perekosova@yandex.ru](mailto:arina.perekosova@yandex.ru)*

*Пугачёва Наталья Владимировна, научный руководитель, кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданского права Северо-Западного филиала Российский государственный университет правосудия, РФ, г. Санкт-Петербург*

## **ИЗМЕНЕНИЕ РАБОТОДАТЕЛЬСКОЙ ПРАВОСУБЪЕКТНОСТИ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ КАК СПОСОБ ДОСТИЖЕНИЯ РАВЕНСТВА ПРАВ И ВОЗМОЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ**

**Аннотация:** В статье проанализированы особенности правосубъектности индивидуального предпринимателя в сравнении с работодателями-физическими лицами и работодателями-организациями. Автором рассмотрена цель наёма работников индивидуальными предпринимателями и сделан вывод о тяготении индивидуального предпринимателя по цели деятельности к коммерческим юридическим лицам. Сделан вывод о том, что восприятие индивидуальных предпринимателей по правовому статусу как физических лиц является устаревшим, в связи с чем необходимо приравнять индивидуальных предпринимателей, как лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность, направленную на извлечение прибыли, по работодателскому статусу к юридическим лицам в целях соблюдения прав работников.

**Ключевые слова:** работодатель; правовой статус; индивидуальный предприниматель; физическое лицо; юридическое лицо; наём работников.

**Abstract:** The article analyzes the peculiarities of the legal personality of the individual entrepreneur in comparison with employers-individuals and employers-organizations. The author considered the purpose of hiring employees by individual entrepreneurs and made a conclusion about the gravitation of the individual entrepreneur for the purpose of activity to commercial legal entities. It is concluded that the perception of individual entrepreneurs on the legal status as individuals is outdated, in this connection it is necessary to equate individual entrepreneurs, as persons engaged in entrepreneurial activities aimed at profit, on the employer status to legal entities in order to observe the rights of workers.

**Keywords:** employer; legal status; individual entrepreneur; natural person; legal entity; hiring employees.

В соответствии со ст. 20 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) [10] индивидуальные предприниматели выступают работодателями-физическими лицами наравне с иными субъектами предпринимательской деятельности, однако их правовой статус как совокупность прав и обязанностей в рамках трудовых отношений с наемными работниками, а также порядок их установления, обладает определенной спецификой.

Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц закреплены в специальной 48 главе ТК РФ, объединяющей правила, распространяющиеся на индивидуальных предпринимателей, лиц, приравненных к ним по трудовому статусу (например, нотариус, адвокат) и на работодателей, вступающих в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства. В рамках указанной главы, в частности, установлено, что работодатель-физическое лицо может предусмотреть в трудовом договоре иные основания увольнения, кроме закрепленных ТК РФ (ст. 307 ТК РФ).

Однако действительно ли сущность и цели осуществления деятельности указанных в данной норме работодателей-физических лиц обоснованно

предоставляют им облегченный по сравнению с юридическими лицами трудовую статус?

Первоочередно необходимо отметить, что особенности закрепленного в ТК РФ правового статуса индивидуального предпринимателя как работодателя, отличающегося от аналогичного статуса юридических лиц, вступающих в трудовые отношения с работниками, следует искать в истории правового регулирования такой формы предпринимательской деятельности. Так, лишь к концу 20 века в трудовом законодательстве нашли закрепление индивидуальная трудовая деятельность и предприятие как формы индивидуальной реализации труда граждан, регламентированные законом Верховного Совета СССР от 19.11.1986 № 6051-XI «Об индивидуальной трудовой деятельности» [7] и законом РСФСР от 25.12.1990 № 445 «О предприятиях и предпринимательской деятельности» [6] соответственно. Вскоре российский законодатель объединил указанные формы и закрепил в 1994 году в ст. 23 Гражданского кодекса Российской Федерации [3] право граждан осуществлять предпринимательскую деятельность в качестве индивидуальных предпринимателей. В свою очередь работодателю статус индивидуальных предпринимателей закрепил в ТК РФ, вступивший в силу в 2002 году.

В силу новизны института индивидуального предпринимательства законодатель исходил из идеи необходимости надления их облегченным трудовым статусом, поскольку изначально не предполагалось, что одно физическое лицо имеет возможность развить собственное дело наравне с юридическими лицами даже в случае привлечения наемного труда. Именно по этой причине индивидуальный предприниматель по своему трудовому статусу был приравнен к работодателям-физическим лицам, правовое регулирование найма работников которыми, как на момент принятия ТК РФ, так и в настоящее время, не претерпел значительных изменений.

Однако за прошедшие с принятия ТК РФ годы популярность и «мощность» (с экономической точки зрения) индивидуального предпринимательства как формы трудовой деятельности неуклонно росла.

По данным Единого реестра индивидуальных предпринимателей на 01.01.2005 в России было зарегистрировано 2,3 млн индивидуальных предпринимателей, а на 01.02.2023 их число уже превысило 3,8 млн. [2]. Представляется, что стремительный рост числа регистрируемых индивидуальных предпринимателей обусловлен их особым правовым статусом, а также легкостью его приобретения. Так, требования трудового законодательства являются необременительными для индивидуальных предпринимателей, что облегчает им ведение предпринимательской деятельности с помощью наемных работников.

В частности, п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ предусмотрено, что трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя. В случае расторжения трудового договора по данному основанию работодателем-организацией, в частности обществом с ограниченной ответственностью и акционерным обществом, в соответствии с ч. 1 ст. 178 ТК РФ обязаны выплатить увольняемому работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка, сообщить о предстоящем увольнении в срок не менее чем за два месяца до увольнения и предоставить гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 180 ТК РФ.

Кроме того, при сокращении числа работников организация-работодатель должна выплатить увольняемому работнику компенсацию за неиспользованный отпуск, выходное пособие – в общем случае в размере среднего месячного заработка (ст. 178 ТК РФ). Сокращенному работнику также положен средний месячный заработок на период трудоустройства при условии, что работник не является совместителем, сезонным работником или лицом, с которым заключен трудовой договор на срок в пределах 2 месяцев. Период, за который выплачивается средний заработок, может достигать 3 месяцев после увольнения с зачетом выходного пособия (ст. 178 ТК РФ).

Однако индивидуальный предприниматель освобожден от данных обязанностей. Так, индивидуальный предприниматель при сокращении

численности или штата работников обязан выплатить увольняемому работнику выходное пособие и средний месячный заработок на период трудоустройства только в том случае, если такая обязанность предусмотрена в трудовом договоре с данным работником. Следовательно, ныне закрепленные требования к работодателям-организациям являются более строгими, чем предъявляемые к индивидуальным предпринимателям, без достаточных, на наш взгляд, причин.

Безусловно, индивидуальный предприниматель может предусмотреть порядок и размер выплат, гарантии и условия их предоставления в трудовом договоре с работником, однако никаких минимальных порогов таких гарантий и выплат законодательство не предусматривает. По этой причине индивидуальный предприниматель фактически может в любой момент сократить число своих работников, поставив их перед фактом увольнения, не предоставив им при этом никакой «подушки безопасности», позволяющей уволенным комфортно искать другую работу.

При этом особый работодательский статус индивидуального предпринимателя зачастую не меняется вне зависимости от количества его наемных работников, финансового оборота и масштаба деятельности. Таким образом, с точки зрения трудового статуса индивидуальный предприниматель в настоящее время в любом случае признается более слабым работодателем, чем юридические лица. Связано это, как отмечалось ранее, с тем, что в конце 20-го века законодатель исходил из сложившегося представления о предпринимателе как о физическом лице, которое своими руками изготавливает какие-либо товары либо самостоятельно оказывает какие-либо услуги, но для увеличения масштаба предпринимательской деятельности нуждается в наемных работниках, как правило, немногочисленных. Однако эти представления не совпадают с сегодняшней действительностью.

Исследование данных Единого государственного реестра индивидуальных предпринимателей позволило установить, что многие индивидуальные предприниматели, как лица, осуществляющие предпринимательскую деятельность, направленную на извлечение прибыли, осознанно выбирают для

себя такой статус активного участника экономических отношений, пользуясь льготными режимами, позволяющими заключать многомиллионные, а нередко и миллиардные, контракты. Для достижения таких мощностей и получения реальной возможности исполнять столь прибыльные контракты, индивидуальные предприниматели активно принимают на работу соискателей, то есть выступают «профессиональными» работодателями. Таким образом, индивидуальные предприниматели фактически осуществляют наем в тех же целях, что и юридические лица, а именно в целях извлечения прибыли не только собственным трудом, сколько путем привлечения наемного труда. Аналогичную цель преследуют также «мелкие» и «средние» индивидуальные предприниматели с меньшим числом сотрудников и более низким оборотом. По сути своей деятельности индивидуальные предприниматели в любом случае осуществляют наем сотрудников в целях увеличения прибыли и расширения бизнеса.

Как кратко отмечалось ранее, обозначенная цель контрастирует с целями найма работника иными работодателями-физическими лицами, закрепленными в ст. 20 ТК РФ.

Так, помимо индивидуальных предпринимателей законодатель признает работодателями-физическими лицами также физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, но приравненных к ним. К их числу относятся частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию. Работодатели данной категории не являются «классическими предпринимателями», а приобретают правовое положение равное положению индивидуального предпринимателя «исключительно в трудовых отношениях и отношениях по социальному обеспечению» [1]. Более того, соответствующими федеральными законами прямо установлено, что виды деятельности лиц данной категории не являются предпринимательством и не преследуют цели извлечения прибыли [5; 8]. Фактически наем сотрудников лицами данной категории

осуществляется лишь во вспомогательной для реализации, возложенной на них государством обязанности по выполнению публично значимой функции.

Еще одной категорией среди работодателей-физических лиц выделены физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства. Наем работников данной категорией лиц осуществляется не в целях извлечения прибыли. По этой причине на передний план выступает, наравне со способностью исполнять ту или иную работу, личность самого работника, его личностные качества. В этой связи наблюдается меньшее экономическое и организационное неравенство работодателя и работника, что предполагает решение большинства возникающих трудовых вопросов путем переговоров, т.е. посредством их разрешения прямо в трудовом договоре.

Таким образом, последние две категории работодателей-физических лиц осуществляют наем работников исключительно во вспомогательных для личной или профессиональной деятельности целях, а потому обосновано выведены законодателем в особую группу работодателей с «облегченным» трудовым статусом. В свою очередь, индивидуальные предприниматели осознанно выбирают для себя статус активного участника экономических отношений и статус профессионального работодателя, поскольку осуществляют наем работников исключительно в целях увеличения прибыли, равно как и коммерческие юридические лица. Однако в силу приравнивания абсолютно всех индивидуальных предпринимателей по правовому статусу к физическим лицам, работники индивидуальных предпринимателей находятся в менее защищенном положении, нежели работники работодателей-юридических лиц.

Следовательно, разграничение организаций и индивидуальных предпринимателей как работодателей только по форме ведения предпринимательской деятельности ставит работников, фактически находящихся в сходной ситуации, в неравное положение, что противоречит позициям Конституционного Суда Российской Федерации. В частности, Конституционный Суд Российской Федерации в своем Постановлении от

20.01.2022 № 3-П «По делу о проверке конституционности статьи 74 и пункта 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А.А. Пешкова» [9] указал на необходимость неукоснительного соблюдения в рамках трудовых отношений конституционного принципа равенства (ч. 1, 2 ст. 19 Конституции Российской Федерации [4]), означающего, помимо прочего, запрет различного обращения с лицами, находящимися в одинаковых или сходных ситуациях.

Исходя из сказанного, следует вывод о том, что восприятие индивидуальных предпринимателей по правовому статусу как физических лиц представляется устаревшим, в связи с чем необходимо приравнять индивидуальных предпринимателей, как лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность, направленную на извлечение прибыли, по работодателскому статусу к юридическим лицам в целях соблюдения прав работников. Осуществить это необходимо посредством внесения изменений в действующее трудовое законодательство, поскольку обязанность обеспечить надлежащие условия для реализации конституционных прав и свобод лежит на законодателе. Представляется, что лишь в случае законодательного изменения работодателской правосубъектности индивидуального предпринимателя возможно достижение цели по обеспечению равенства прав и возможностей работников.

#### **Библиографический список:**

1. Абалдуев В.А. Правовое оформление трудовых отношений с работниками нотариальной конторы: новые правила и практические рекомендации // Нотариальный вестник. – 2018. – № 3. – С. 15-42.
2. Гарант.ру. Динамика развития предпринимательства в России. URL: <https://www.garant.ru/infografika/516275/> (дата обращения: 12.03.2023).
3. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 1994. – № 32. – Ст. 3301.
4. Конституция Российской Федерации (принята всенародным

голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 06.10.2022.

5. Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации: Федеральный закон от 31.05.2002 № 63-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 23. – Ст. 2102.

6. О предприятиях и предпринимательской деятельности: Закон РСФСР от 25.12.1990 № 445 // Ведомости СНД и ВС РСФСР. – 1990. – № 30. – Ст. 418. (утратил силу).

7. Об индивидуальной трудовой деятельности: Закон Верховного Совета СССР от 19.11.1986 № 6051-XI // Ведомости ВС СССР. – 1986. – № 47. – Ст. 965. (утратил силу).

8. Основы законодательства Российской Федерации о нотариате (утв. ВС РФ 11.02.1993 № 4462-1) // Ведомости СНД и ВС РФ. – 1993. – № 10. – Ст. 357.

9. По делу о проверке конституционности статьи 74 и пункта 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А.А. Пешкова: Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 20.01.2022 № 3-П // Собрание законодательства РФ. – 2022. – № 5. – Ст. 861.

10. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Российская газета. – 2001. – № 256.