

СПЕЦИФИКА ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ С РАБОТНИКАМИ, РАБОТАЮЩИМИ У РАБОТОДАТЕЛЕЙ–ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ

Н. Н. Снежанская – доцент кафедры гражданского права Омского юридического института, кандидат юридических наук

В советское время возможность найма на работу к гражданам для оказания помощи в ведении личного хозяйства была сильно ограничена в силу распространённых в то время политических, идеологических и экономических воззрений. СССР декларировался как государство, в котором отсутствует класс эксплуататоров и эксплуатируемых. Утверждалось, что в Стране Советов созданы не только все необходимые условия для свободной реализации рабочими и крестьянами своего права на труд на фабриках, заводах, в колхозах, но также для самостоятельного обслуживания домашнего хозяйства.

Размер заработной платы подавляющего большинства советских граждан был ровно таков, чтобы ее хватало на удовлетворение лишь основных потребностей человека (оплата жилья, покупка минимума одежды и самого простого пропитания). Все остальные нужды (оказание медицинской помощи, оплата путевок для санаторно-курортного лечения и в дома отдыха, предоставление жилого помещения и др.) финансировались за счет государственных (партийных, профсоюзных) средств. Таким образом, нанять работника для оказания помощи в выполнении какой-либо работы в личных интересах отдельного советского гражданина мог далеко не каждый: например, профессору или писателю позволялось взять на работу машинистку. Трудовой договор при этом заключался крайне редко, несмотря на наличие такой возможности, предусмотренной ст. 253 КЗоТа. Оплата труда производилась из личных средств гражданина в размере и порядке, установленным по взаимному (преимущественно устному) соглашению сторон.

С началом построения нового общества в России (с середины 80-х годов XX века) ветры перемен затронули и данную сферу общественных отношений. С появлением новых форм собственности и занятости, ростом оплаты труда и, следовательно, благосостояния отдельных граждан возросла потребность в «домашних» работниках. Соответственно, возникла необходимость специальной защиты трудовых прав

данной категории трудящихся. 28 апреля 1987 г. было принято постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС № 275/13-76, утвердившее Положение об условиях труда лиц, работающих у граждан по договорам, и формы трудового договора¹. С учетом изменений, установленных Трудовым кодексом РФ, оно действует по настоящее время.

В главе 48 ТК РФ специфика правового регулирования реализации обязанностей работодателей – физических лиц по отношению к наемному работнику обуславливает их деление на две группы: имеющих статус индивидуального предпринимателя и без такового. Объем работодательской правоспособности первых сегодня во многом приближен к тому кругу прав, обязанностей и ответственности, который предусмотрен трудовым законодательством для работодателей – юридических лиц.

Физическое лицо для приобретения статуса работодателя должно отвечать установленным законом требованиям. Это может быть не только российский гражданин, но и иностранец, и лицо без гражданства.

В первую группу работодателей–физических лиц, которым разрешен прием на работу граждан, входят физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица. В эту группу включены нотариусы, занимающиеся частной практикой, которые в соответствии со ст. 8 Основ законодательства РФ о нотариате вправе иметь свою контору, нанимать и увольнять работников (помощников, секретарей, стажеров и т. п.)².

К первой группе отнесены также адвокаты, осуществляющие свою деятельность в адвокатских кабинетах. В качестве работодателей они могут принимать на работу на условиях трудового договора помощников и стажеров. С последними адвокатом заключается, как правило, срочный трудовой договор на период стажировки, которая длится от одного года до двух лет (ст.ст. 27 и 28 Федерального закона от

¹ См.: Бюллетень Госкомтруда СССР. 1987. № 12.

² См.: Ведомости СНД и ВС Рос. Федерации. 1993. № 10, ст. 357.

31 мая 2002 г. № 63-ФЗ «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации»³).

К этой же группе принадлежат иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию. Правом приема на работу помощников, секретарей и других работников наделены частные детективы, т. е. граждане РФ, зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей, получившие лицензию на осуществление частной детективной (сыскной) деятельности⁴.

Физические лица, ведущие в нарушение требований федеральных законов свою деятельность без государственной регистрации или лицензирования, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления этой деятельности, не освобождаются от исполнения обязанностей, возложенных трудовым законодательством на работодателей-индивидуальных предпринимателей.

Вторая группа работодателей-физических лиц – это граждане, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания, помощи по ведению домашнего хозяйства, оказания им технической помощи в литературной и иной творческой деятельности, других видов услуг.

Право на заключение трудовых договоров в качестве работодателей предоставлено физическим лицам, достигшим возраста восемнадцати лет, при условии наличия у них полного объема гражданской дееспособности, а также лицам, не достигшим указанного возраста, – со дня приобретения ими гражданской дееспособности в полном объеме (вступление в брак, эмансипация).

В отличие от работодателей-юридических лиц, реализующих права и обязанности работодателя в трудовых отношениях через свои органы управления или уполномоченных ими лиц, физические лица, являющиеся работодателями, лично выполняют возложенные на них законодательством о труде обязанности.

Заключение трудового договора в письменной форме сегодня обязательно для любого работодателя, желающего использовать наемную рабочую силу. Однако максимально подробно прописывать все существенные условия трудового договора особенно важно, если он заключается с работодателем, не являющимся индивидуальным предпринимателем. Если гражданин устраивается на работу к работодателю, являющемуся юридическим лицом, то в организации может действовать немало локальных нормативно-правовых актов (коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка, положения о премировании за хорошую работу, должностные инструк-

ции и т. п.), предусматривающих особенности регулирования трудовых отношений на данном предприятии, в организации, учреждении. Такие локальные акты вправе принимать и индивидуальный предприниматель. При возникновении трудовых разногласий между работодателем и работником эти акты, наряду с трудовым договором, служат важным ориентиром для их быстрого и единообразного разрешения.

В случае с работодателем – физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, в целях устранения потенциально возможных в будущем конфликтов либо минимизации их негативных последствий все вопросы, которые обычно решаются в локальных нормативных актах организации (режим рабочего времени и времени отдыха, система оплаты труда, формы и методы стимулирования труда, порядок и условия привлечения к дисциплинарной и материальной ответственности, дополнительные меры воздействия за нарушения трудовой дисциплины и т. п.) и в силу этого позволяют содержание трудового договора с работником формулировать более кратко, фокусируя внимание лишь на особенностях регулирования труда с данным конкретным работником, следует раскрывать всесторонне, предусматривая различные варианты развития отношений с наемным работником.

В письменный трудовой договор в обязательном порядке включаются все условия, существенные для работника и работодателя. Обязательные условия трудового соглашения определены ст. 57 ТК. Трудовая функция, поручаемая работнику, не должна быть ему противопоказана по возрасту, состоянию здоровья и другим основаниям, установленным законодательством о труде (запреты и ограничения для несовершеннолетних работников, беременных женщин и пр.).

В трудовом договоре могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении охраняемой законом тайны (служебной, коммерческой, личной, семейной и иной), об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя (который, к примеру, оплатил курсы подготовки водителей категории «В»), о социально-бытовых условиях (например, при проживании няни в семье уточняется, как и где она будет питаться, предоставляется ли ей отдельная комната или предполагается проживание в комнате вместе с ребенком), а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством РФ.

Режим работы, порядок предоставления выходных дней и ежегодных оплачиваемых отпусков определяются по соглашению между работником и рабо-

³ См.: *Собр. законодательства Рос. Федерации*. 2002. № 23, ст. 2102.

⁴ См.: *О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации*: закон Рос. Федерации от 11 марта 1992 г. № 2487-1. // *Ведомости СНД и ВС Рос. Федерации*. 1992. № 17, ст. 888.

тодателем—физическим лицом. При этом продолжительность рабочей недели не может быть больше, а продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем это установлено Трудовым кодексом.

Работодатель—физическое лицо обязан уплачивать страховые взносы (в Пенсионный фонд РФ, фонды обязательного медицинского страхования (федеральный и территориальный), Фонд социального страхования РФ) и другие обязательные платежи в порядке и размерах, которые определяются федеральными законами (например, налог на доходы физических лиц в размере 13 %).

В некоторых случаях закон возлагает обязанность по уплате обязательных платежей на самого работника. Согласно ст. 227¹ Налогового кодекса РФ иностранные граждане, осуществляющие трудовую деятельность по найму у физических лиц на основании патента⁵ и трудового договора на выполнение работ (оказание услуг) для личных, домашних и иных подобных нужд, не связанных с осуществлением предпринимательской деятельности, производят уплату налога на доходы физических лиц в виде фиксированных авансовых платежей в размере 1000 рублей в месяц (с ежегодной индексацией на коэффициент-дефлятор, устанавливаемый на каждый следующий календарный год).

Если работник поступает на работу впервые, то работодатель обязан оформить на него в Пенсионном фонде РФ страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, а в случае если работодатель является индивидуальным предпринимателем — и трудовую книжку.

Индивидуальный предприниматель обязан вести трудовые книжки на каждого работника в порядке, установленном трудовым законодательством. Регистрировать трудовые договоры со своими работниками в органах местного самоуправления он теперь не должен.

Напротив, работодателю—физическому лицу, не являющемуся индивидуальным предпринимателем, запрещено вносить какие-либо записи в трудовую книжку работника, а также оформлять трудовые книжки работникам, принимаемым на работу впервые. Подтверждением факта работы у него служит заключенный в письменном виде трудовой договор с работником, который необходимо зарегистрировать в органе местного самоуправления по месту своего жительства (в соответствии с регистрацией). Регистрация трудовых договоров носит уведомительный характер. За неисполнение обязанности зарегистрировать трудовые отношения в органах местной власти работодатель—физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, не может быть

привлечен к юридической ответственности (в частности, предусмотренной ст. 5.27 КоАП РФ за нарушение законодательства о труде), как ошибочно полагает Е. Е. Мачульская⁶. Однако вступление трудового договора в силу не зависит от факта наличия (отсутствия) уведомительной регистрации.

На регистрацию трудового договора работодатель—физическое лицо, не занимающееся предпринимательской деятельностью, должен представить, как правило, следующие документы: письменное заявление; паспорта или иные документы, удостоверяющие личности работодателя и работника, а также их копии; трудовой договор не менее чем в 3-х экземплярах. Если работником является иностранный гражданин или лицо без гражданства, прибывшие на работу в Российскую Федерацию, то работодатель—физическое лицо обязан также предоставить копии разрешения на привлечение иностранных работников (для работодателя—физического лица) и разрешения на работу (для работника), оформленные в соответствии с действующим законодательством РФ.

Регистрация трудовых договоров органами муниципальной власти осуществляется бесплатно.

Возможность заключения срочных трудовых договоров работодателями, являющимися индивидуальными предпринимателями, законом ограничена. На них распространяются общие правила, предусмотренные ст.ст. 58, 59 ТК. Срочный трудовой договор они вправе заключать, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. При этом необходимо указывать причины, обуславливающие невозможность заключения договора на неопределенный срок. Ст. 59 ТК специально оговаривает случаи, когда это делать необязательно: например, если у индивидуального предпринимателя численность наемных работников не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания — 20 человек).

Трудовой договор между работником и работодателем—физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, может заключаться как на неопределенный, так и на определенный срок. Это условие устанавливается исключительно соглашением сторон.

Об изменении определенных сторонами условий трудового договора работодатель—физическое лицо в письменной форме обязан предупредить работника не менее чем за 14 календарных дней. При этом работодатель—физическое лицо, являющийся индивидуальным предпринимателем, вправе изменить определенные сторонами условия трудового договора толь-

⁵ См.: *О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации* : федер. закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2002. № 30, ст. 3032.

⁶ См.: *Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный)* / под ред. В. Л. Гейхмана, Е. Н. Сидоренко. 3-е изд-е, испр. и доп. М. : Юрайт-Издат, 2007.

ко в случае, если эти условия не могут быть сохранены по объективным причинам, вызванным изменением в организационных или технологических процессах выполнения работ. Отказ работника от продолжения работы в новых условиях является основанием для его увольнения по п. 7 ст. 77 ТК.

Все изменения и дополнения в трудовой договор являются неотъемлемой частью трудового договора, оформляются отдельным документом. Работодатели—физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями, подобные изменения должны зарегистрировать в органе местного самоуправления в порядке, определенном для регистрации трудового договора.

Трудовой договор с работником, работающим у работодателя—физического лица, может быть прекращен по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом и непосредственно трудовым договором.

Сроки предупреждения об увольнении, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат определяются, как правило, трудовым договором. Законодатель редко вмешивается в регулирование данного вопроса. С 1 января 2010 г. работодатель—индивидуальный предприниматель при принятии решения о прекращении своей деятельности, сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров не позднее чем за две недели до начала проведения соответствующих мероприятий обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требова-

ния к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника⁷.

Работодатель—физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, при прекращении трудового договора с работником обязан зарегистрировать факт прекращения указанного договора в органе местного самоуправления, в котором был зарегистрирован этот трудовой договор. Эта регистрация носит уведомительный характер.

В случае смерти работодателя—физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, или отсутствия сведений о месте его пребывания в течение двух месяцев, иных случаях, не позволяющих продолжать трудовые отношения и исключающих возможность регистрации факта прекращения трудового договора, работник имеет право самостоятельно в течение одного месяца обратиться в орган местного самоуправления, в котором был зарегистрирован трудовой договор, для регистрации факта прекращения этого трудового договора.

В случае утраты оригинала трудового договора любая из сторон может обратиться в орган местного самоуправления, в котором была произведена регистрация договора, с просьбой о выдаче заверенной его копии.

Если работник и работодатель—физическое лицо, не являющееся индивидуальным предпринимателем, не могут самостоятельно урегулировать индивидуальный трудовой конфликт, то он подлежит судебному рассмотрению. Индивидуальный предприниматель для разрешения трудовых споров с наемными работниками вправе на паритетных началах создавать КТС.

⁷ См.: *О занятости населения в Российской Федерации* : федер. закон от 19 апр. 1991 г. № 1032-1// Собр. законодательства Рос. Федерации. 1996. № 17, ст. 1915.