

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.17308/vsu.proc.law.2021.3/3546>

СТОРОНЫ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА: СПОРНЫЕ АСПЕКТЫ

А. Я. Петров

*Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»*

Поступила в редакцию 23 марта 2021 г.

Аннотация: на основе анализа Трудового кодекса РФ, норм международного трудового права судебной практики, а также доктрины рассматриваются актуальные правовые вопросы сторон трудового договора: работника и работодателя. Особое внимание уделяется проблемному аспекту – трудовой правосубъектности работника. Вносятся предложения по совершенствованию трудового законодательства.

Ключевые слова: ст. 20 и 63 Трудового кодекса РФ, конвенции МОТ, работник, работодатель, трудовая правосубъектность, совершенствование трудового законодательства.

Abstract: in the article on the basis of the analysis of the Labor code of the Russian Federation, the norms of international labor law of judicial practice, as well as the doctrines consider the current legal issues of the parties to the employment contract: an employee and an employer. Special attention is paid to the problematic aspect – the labor legal personality of the employee. Proposals are made to improve labor legislation.

Key words: articles 20 and 63 of the Labor Code of the Russian Federation, ILO Conventions, employee, employer, labor legal personality, improvement of labor legislation.

В современном русском языке понятие «работник» означает: 1. Человек, который работает, трудится. 2. Человек, работающий в какой-нибудь сфере трудовой деятельности¹. Ранее КЗоТ РФ использовал термин «трудоустроенный» (ст. 15). Представляется, что в принципиальном смысле категории работник и трудоустроенный идентичны, ибо термин «трудоустроенный» означает живущего заработком от своего труда, трудовой человек². Однако трудоустроенными, очевидно, нужно признать и тех, кто работает по гражданско-правовым договорам, государственных служащих, адвокатов, частных нотариусов и т. д.

Поэтому с правовой точки зрения правильнее полагать, что термин «трудоустроенный» шире, чем термин «работник», так как первый выходит далеко за пределы трудового права.

Вместе с тем нельзя не учитывать тот факт, что категория «трудоустроенный» нередко применяется в конвенциях и рекомендациях МОТ как

¹ См.: Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка. М., 1995. С. 627.

² См.: Там же. С. 803.

синоним категории «работник». В законодательстве о труде ряда зарубежных стран категория «трудоустроенный» также находит свое закрепление. Например: закон от 30.05.1970 № 300 «Нормы об охране свободы и достоинства трудящихся, о профессиональной свободе на рабочих местах и о порядке трудоустройства» (Италия), закон от 10.03.1980 № 8 «О статусе прав трудящихся» (Испания). Современное российское трудовое право неоднозначно трактует понятие «работник».

В Федеральном законе от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» дается следующее определение: «работник – физическое лицо, работающее в организации на основе трудового договора (контракта), лицо, занимающееся индивидуальной предпринимательской деятельностью, лицо, обучающееся в образовательном учреждении начального, среднего или высшего профессионального образования». Такое расширительное толкование категории «работник» вряд ли приемлемо, так как касается соответственно сфер административного и гражданского права.

Федеральный закон от 24.07.2007 № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» относит к работникам в том числе лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера.

В соответствии со ст. 1068 ГК РФ установлена ответственность юридического лица или гражданина за вред, причиненный его работником. Следовательно, и гражданское законодательство использует категорию «работник», что представляется не совсем обоснованным, ибо это явление присуще трудовому праву.

Позитивно то, что в юридической науке работника выделяли как субъекта именно трудового права и стороны трудового договора, несмотря на то что в самом начале применялась категория «фабричный рабочий».

Так, А. Н. Быков отмечал, что фабричным рабочим признается всякий рабочий на фабрике и для фабрики в пределах фабричного двора, кроме извозчиков, отвозящих и привозящих сырье и продукты, рабочих, занятых исключительно сооружением новых зданий и мастерских, и временных чернорабочих, занятых случайными краткосрочными работами менее семи дней³.

Концептуальное изучение Л. С. Талем юридической природы трудового договора позволило ему дать более точное научное определение категории «работник». По его мнению, работник – это физическое лицо, которое обещает за известное вознаграждение приложить свою рабочую силу на определенный или на неопределенный срок к промышленному предприятию другого лица, подчиняться внутреннему порядку этого предприятия и хозяйской власти⁴.

КЗоТ РСФСР 1971 г. использовал термин «трудоустроенный» и очень широко применял термины «рабочие» и «служащие».

³ См.: *Быков А. Н.* Фабричное законодательство и развитие его в России. СПб., 1909. С. 184.

⁴ См.: *Таль Л. С.* Очерки промышленного рабочего права. М., 1918. С. 97.

В ТК РФ обоснованно закреплен только термин «работник». **Работник** – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем (ст. 20).

В близкой связи с понятием стороны трудового договора – работника – и институтом трудового договора находится важнейшая категория – трудовая правосубъектность. Прежде всего следует отметить его возрастной критерий. Очевидно, что трудовая правосубъектность по общему правилу не может возникнуть с момента рождения. Поэтому вступать в трудовые отношения в качестве работника имеют право лица, достигшие возраста 16 лет, а в случаях и порядке, которые установлены ТК РФ, – также лица, не достигшие указанного возраста (ст. 20 ТК РФ).

В соответствии со ст. 63 ТК РФ заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами.

Лица, получившие общее образование или получающие общее образование и достигшие возраста 15 лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.

С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста 14 лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа.

В науке трудового права уделено определенное внимание трудовой правосубъектности малолетних. Так, по мнению Б. К. Бегичева, в жизни возникают ситуации, когда использование малолетних в трудовом процессе с учетом их физического и умственного развития и особых условий труда желательно и необходимо. Вместе с тем правоспособность малолетних не является ограниченной правоспособностью. Ибо, во-первых, по закону ограничение трудовой правоспособности возможно только в отношении лиц, совершивших уголовно наказуемое преступление; во-вторых, за ограниченной в правоспособности продолжает сохраняться широкая сфера применения способности к труду. Ограничение допускается только в праве заниматься одним каким-либо видом деятельности или занимать определенные должности.

Поэтому трудовую правоспособность малолетних следует называть исключительной правоспособностью⁵.

В ч. 3 ст. 2 Конвенции МОТ № 138 «О минимальном возрасте для приема на работу» от 26 июня 1973 г. (далее – Конвенция МОТ № 138) минимальный возраст для приема на работу не должен быть ниже возраста окончания школьного образования и во всяком случае не должен быть ниже 15 лет. Согласно же ч. 1 ст. 7 Конвенции МОТ № 138 национальным законодательством или специальными правилами может допускаться прием на работу по найму или на другую работу лиц в возрасте от 13 до 15 лет для легкой работы, которая:

не кажется вредной для их здоровья или развития;

не наносит ущерба посещаемости школы, их участию в утвержденных компетентными органами власти программах профессиональной ориентации или подготовки или их способности воспользоваться полученным обучением.

Согласно ст. 3 Конвенции МОТ № 138 разрешение на работу по найму или другую работу подросткам возможно при условии, что эти подростки получили достаточное специальное обучение или профессиональную подготовку по соответствующей отрасли деятельности, т. е. работодатели, принимающие на работу по трудовому договору подростков в возрасте до 16 лет, обязаны обеспечить условия для дальнейшего получения ими полного среднего образования.

В соответствии со ст. 8 Конвенции МОТ № 138 компетентный орган власти после консультаций с соответствующими организациями предпринимателей и трудящихся, где таковые существуют, может путем выдачи разрешений допускать в отдельных случаях исключения из запрещения приема на работу по найму или на другую работу для таких целей, как участие в художественных выступлениях⁶.

В ст. 2 Конвенции МОТ от 17 июня 1999 г. № 182 «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда» установлено, что термин «ребенок» должен применяться ко всем лицам в возрасте до 18 лет. В п. 2 ст. 7 данной Конвенции МОТ подчеркивается, что всем детям должна быть в первую очередь предоставлена возможность профессионально-технической подготовки. Такая подготовка в основном должна быть начата в подростковом возрасте. Как следствие, работа, осуществляемая лицами до 18 лет, по своему характеру или условиям не должна наносить вред здоровью, безопасности и нравственности детей.

В связи с этим следует признать, что установленный ТК РФ возрастной критерий возникновения трудовой правосубъектности в принципе соответствует международным стандартам.

⁵ См.: *Бегичев Б. К.* Трудовая правоспособность советских граждан. М., 1972. С. 154–156.

⁶ Сборник правовых актов Международной организации труда, действующих в Российской Федерации. СПб., 2004. С. 361–366.

В какой мере согласуются нормы ч. 4 ст. 63 ТК РФ, которая допускает возможность использования труда лиц в возрасте до 14 лет, с международными стандартами?

В Конвенции МОТ (пересмотренной) 1937 г. № 60 «О возрасте приема детей на непромышленные работы» допускается в интересах развития искусства, науки или образования изъятие из положений данной Конвенции, с тем чтобы позволить детям выступать в любых публичных представлениях, а также участвовать в качестве актеров или статистов в кинематографических съемках. Допуская названное изъятие, Конвенция делает акцент на том, чтобы работа малолетних в цирках, варьете и кабаре по своему характеру и по условиям, в которых она проводится, не была опасной для жизни, здоровья, физического и нравственного развития детей и с целью обеспечения хорошего с ними обращения, достаточного отдыха и продолжения ими образования.

Согласно ст. 9 Конвенции МОТ № 60 дети, не достигшие 13-летнего возраста, не могут быть заняты в местах публичных представлений, но в виде исключения, в интересах развития искусства, науки или образования, национальное законодательство может только посредством индивидуального разрешения допустить изъятия из данного правила, с тем чтобы позволить детям играть в любых публичных спектаклях, а также участвовать в качестве актеров или статистов в кинематографических съемках. В то же время лица, не достигшие 17-летнего возраста, не могут быть заняты в какой-либо непромышленной профессии, которую компетентный орган власти после консультации с основными заинтересованными организациями предпринимателей и трудящихся признает связанной с опасностью для жизни, здоровья или нравственности этих лиц.

Таким образом, представляется, что ч. 4 ст. 63 ТК РФ в основном соответствует международным стандартам. Вместе с тем, очевидно, требуют уточнения положения этой части ст. 63 ТК РФ и Конвенции МОТ № 60 в отношении установления минимального возраста, с достижением которого возможен прием на работу, так как и в этом смысле малолетний должен достигнуть определенного уровня психофизиологического развития, чтобы осознанно реализовывать свои способности к труду.

В ч. 3 и 4 ст. 63 ТК РФ, к сожалению, не предусмотрена конкретная форма получения согласия одного из родителей, попечителя или опекуна, органа опеки и попечительства на заключение трудового договора с лицами, достигшими 14-летнего возраста и не достигшими этого возраста. Представляется логичным и обоснованным закрепить в указанной статье Кодекса норму о получении письменного согласия одного из родителей, попечителя или опекуна, а также письменного согласия (в ч. 4 ст. 63 ТК РФ – письменного разрешения) органа опеки и попечительства на заключение трудового договора с указанными подростками.

Кроме возрастного критерия трудовую правосубъектность физического лица характеризует и волевой критерий (волевая способность физического лица к труду). Уместно подчеркнуть, что ТК РФ (ранее действующие КЗоТы РСФСР) и иные нормативные правовые акты, содержащие

нормы трудового права, традиционно не закрепляют нормы о волевом критерии трудовой правосубъектности, что представляется пробелом в правовом регулировании. Очевидно, что возрастного критерия трудовой правосубъектности недостаточно для того, чтобы физическое лицо (работник) имело возможность трудиться. Объективно следовало бы учитывать волевой критерий и критерий физического состояния человека.

Необходимо учитывать, что суды, признавая гражданина недееспособным вследствие душевной болезни, прежде всего и главным образом лишают его гражданской дееспособности, т. е. способности своими действиями приобретать и осуществлять гражданские права, создавать для себя гражданские обязанности и исполнять их, не лишая по общему правилу граждан трудовой правосубъектности. Вместе с тем суды, устанавливая факт недееспособности физических лиц вследствие психического расстройства, вызванного душевными заболеваниями или слабоумием, не всегда учитывают их трудовую адаптацию, возможность выполнять отдельные виды работ.

Итак, критерием общей трудовой правосубъектности физического лица может и должен стать уровень его психофизического состояния.

Общая трудовая правосубъектность физических лиц предполагает наличие отраслевой трудовой правосубъектности. Согласно ст. 11 ТК РФ особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников (руководителей организаций, лиц, работающих по совместительству, женщин, лиц с семейными обязанностями, не достигших возраста 18 лет и др.) устанавливаются в соответствии с ТК РФ.

Особенности выполнения отдельных видов работ предполагают специфические требования к возрасту и особые требования к психофизиологическому состоянию потенциального работника.

В ТК РФ нет легального определения трудовой правосубъектности. С учетом важности этой категории следовало бы восполнить этот пробел.

В России осуществляется трудовая деятельность иностранных граждан и лиц без гражданства на основании трудовых договоров, заключаемых согласно российскому трудовому законодательству, если иное не предусмотрено международным договором РФ (ст. 11 ТК РФ). При этом нельзя не учитывать нормы Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации», а также нормы Федерального закона от 18.07.2006 № 109-ФЗ «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации» и соответствующие межгосударственные и межправительственные соглашения.

Трудовая правосубъектность иностранных граждан и лиц без гражданства несколько отличается от общеустановленной ТК РФ. Это обусловлено следующими обстоятельствами:

1) иностранный гражданин должен находиться на территории Российской Федерации на законных основаниях, т. е. иметь действительный вид на жительство либо разрешение на временное проживание, либо визу или иные предусмотренные федеральным законом или междуна-

родным договором РФ документы, подтверждающие его право на нахождение в России;

2) иностранный гражданин, временно пребывающий в Российской Федерации, должен иметь разрешение на работу – документ, подтверждающий право иностранного работника на временное осуществление в России трудовой деятельности;

3) федеральным законом о миграционном учете предусмотрена уведомительная регистрация иностранных граждан (лиц без гражданства), и после ее прохождения иностранный гражданин (лицо без гражданства) должен получить разрешение на проживание и трудоустройство.

Другой стороной трудового договора является **работодатель**.

В этимологическом смысле термин «работодатель» означает того, кто предоставляет работу, нанимает рабочую силу⁷. Иной вариант слова «работодатель» содержит два значения:

1) тот, кто предоставляет работу, нанимает рабочую силу;

2) предприниматель, эксплуататор, человек, нанимающий рабочих с целью извлечения прибавочной стоимости⁸.

В России (до 1917 г.) основанием возникновения правоотношений, связанных с трудом, был договор личного найма. Поэтому сторона, предоставляющая работу или услугу другой стороне, называлась «наниматель», «наемщик» либо «хозяин». Вместе с указанными использовались также термины «хозяин предприятия», «предприниматель», «фабрикант».

Л. С. Таль, разработавший фундаментальную концепцию (доктрину) трудового договора, впервые стал использовать термин «работодатель». По его мнению, хозяйская власть не исчерпывается правами работодателя как договорной стороны, а является правовым положением, занимаемым хозяином как главою предприятия⁹. Симптоматично то, что МОТ в своей правотворческой деятельности предпочтение отдает терминам «предприниматель», «союзы предпринимателей», т. е. по смыслу МОТ – работодатель (работодатели). Например, в ст. 8 Конвенции МОТ от 24.06.1986 № 162 «Об охране труда при использовании асбеста» предусмотрено, что предприниматели и трудящиеся или их представители осуществляют по возможности самое тесное сотрудничество на всех уровнях.

КЗоТ РСФСР 1971 г. отказался от термина «наниматель» и предусмотрел термины «предприятие, учреждение, организация». В связи с изменением социально-экономической ситуации в России в 1990-х гг. Федеральный закон от 06.05.1998 № 69-ФЗ закрепил в ст. 15 КЗоТ РФ в качестве работодателей физических лиц и юридические лица.

В ст. 3 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» впервые дано

⁷ См.: Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Указ. соч. С. 627.

⁸ См.: Ушаков Д. Н. Толковый словарь русского языка : в 4 т. М., 2000. Т. 3. С. 1099.

⁹ См.: Таль Л. С. Очерки промышленного права. М., 1916. С. 22.

легальное определение: работодатель – это организация (юридическое лицо), представляемая ее руководителем (администрацией), либо физическое лицо, с которым работник состоит в трудовых отношениях.

Несколько позднее в ст. 1 Федерального закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» (в ред. от 25.10.2001) было указано, что работодателями являются юридические лица, в том числе иностранные, и их обособленные подразделения; международные организации, осуществляющие свою деятельность на территории Российской Федерации; родовые, семейные общины малочисленных народов Севера, занимающиеся традиционными отраслями хозяйствования; крестьянские (фермерские) хозяйства; граждане, в том числе иностранные, лица без гражданства, проживающие на территории Российской Федерации, и индивидуальные предприниматели, осуществляющие прием на работу по трудовому договору.

В науке трудового права уделяется пристальное внимание категории «работодатель». Так, по мнению Е. Б. Хохлова, работодатель – это субъект, предоставляющий работу другому лицу или лицам. Поскольку речь идет о несамостоятельном и, как правило, наемном труде, то субъект, использующий наемный труд, может быть также определен и термином «наниматель»¹⁰.

С. Ю. Головина считает, что термин «работодатель» по объему шире понятия «наниматель», так как первый предоставляет работу и тому, кто поступает «по найму» (будучи целиком и полностью отчужден от средств производства), и тому, кто работает в данной организации, поскольку является учредителем (участником) хозяйственного общества. Семантика русского языка позволяет выстроить лингвистически-правовую конструкцию из однокоренных слов со стержневым словом «работа»: в правоотношения вступают и тот, кто ее предоставляет, – «работодатель», и тот, кто ее получает, – «работник». Последнего логичнее называть «работополучателем», однако такой термин не согласуется с исторической традицией использования в течение длительного времени общепринятого термина «работник». При этом следует учитывать и психологический аспект выбора понятия. Термин «наниматель» создает образ «жестокоего эксплуататора, покупающего труд рабочих по максимально низкой цене». Тогда как работодатель представляется в сознании «милосердным предпринимателем, дающим людям средства к существованию»¹¹.

В рассматриваемом контексте представляет определенный интерес классификация сфер применения труда работников, а именно:

1) сфера предпринимательства, в которой работодатели преследуют цели извлечения прибыли, при этом в данной сфере действуют юриди-

¹⁰ См.: Хохлов Е. Б. Работодатель как субъект трудового права // Курс российского трудового права. Т. 1 / под ред. Е. Б. Хохлова. СПб., 1996. С. 363.

¹¹ Головина С. Ю. Выбор терминов для обозначения понятий в трудовом праве // Правоведение. 2000. № 5. С. 51.

ческие лица (коммерческие организации) и физические лица – частные предприниматели;

2) сфера общественной жизни, в которой работодатели привлекают наемных работников для осуществления уставной или профессиональной деятельности, не связанной с извлечением прибыли и не для удовлетворения текущих потребностей работодателей – физических лиц. В этой сфере действуют юридические лица (некоммерческие организации), физические лица (например, адвокаты, нотариусы), государственные и муниципальные органы, привлекающие работников по трудовому договору;

3) частная жизнь людей, в которой они могут использовать чужой труд. Работодателями в данной сфере являются физические лица, не преследующие цели получения прибыли;

4) государственная и муниципальная служба, в которой государственные и муниципальные органы, с одной стороны, являются органами, действующими в пределах определенной им компетенции, т. е. представителями субъекта права, а с другой – являясь юридическими лицами, они могут выступать субъектами рынка труда, работодателями¹².

В соответствии с ч. 3 ст. 11 ТК РФ все работодатели (физические и юридические лица независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности) в трудовых отношениях и иных непосредственно связанных с ними отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Важно подчеркнуть, что согласно ст. 20 ТК РФ в случаях, прямо предусмотренных федеральным законом, работодателем может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры. Так, в соответствии со ст. 31 Федерального закона от 11.07.2001 № 95-ФЗ «О политических партиях» политическая партия, ее региональные отделения и иные структурные подразделения вправе заключать с работниками аппарата политической партии срочные трудовые договоры на срок, не превышающий срока полномочий руководящих органов политической партии, ее региональных отделений или иных структурных подразделений. Таким образом, политическая партия, не являясь юридическим лицом, вправе стать работодателем.

Относительно филиалов и представительств очевидно, что если им переданы юридическим лицом полномочия по приему на работу и увольнению работников, то они могут быть признаны лишь представителями работодателя.

Для целей ТК РФ работодателями – физическими лицами признаются:

физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а

¹² См.: Казакова Г. В. Проблемы правосубъектности работодателя : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. СПб., 2005. С. 10–11.

также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности (далее – работодатели – индивидуальные предприниматели). Физические лица, осуществляющие в нарушение требований федеральных законов указанную деятельность без государственной регистрации и (или) лицензирования, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления этой деятельности, не освобождаются от исполнения обязанностей, возложенных ТК РФ на работодателей – индивидуальных предпринимателей;

физические лица, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства (далее – работодатели – физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями).

Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются:

физическим лицом, являющимся работодателем;

органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

Заключать трудовые договоры в качестве работодателей имеют право физические лица, достигшие возраста 18 лет, при условии наличия у них гражданской дееспособности в полном объеме, а также лица, не достигшие указанного возраста, – со дня приобретения ими гражданской дееспособности в полном объеме.

Физические лица, имеющие самостоятельный доход, достигшие возраста 18 лет, но ограниченные судом в дееспособности, имеют право с письменного согласия попечителей заключать трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

От имени физических лиц, имеющих самостоятельный доход, достигших возраста 18 лет, но признанных судом недееспособными, их опекунами могут заключаться трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания этих физических лиц и помощи им по ведению домашнего хозяйства.

Несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет, за исключением несовершеннолетних, приобретших гражданскую дееспособность в полном объеме, могут заключать трудовые договоры с работниками при наличии собственного заработка, стипендии, иных доходов и с письменного согласия законных представителей (родителей, опекунов, попечителей).

В случаях, предусмотренных ч. 8–10 ст. 20 ТК РФ, законные представители (родители, опекуны, попечители) физических лиц, выступающих в качестве работодателей, несут дополнительную ответственность по обязательствам, вытекающим из трудовых отношений, включая обязательства по выплате заработной платы¹³.

По вытекающим из трудовых отношений обязательствам работодателей – учреждений, финансируемых полностью или частично собственником (учредителем), а также работодателей – казенных предприятий, дополнительную ответственность несет собственник (учредитель) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

В науке трудового права термин «работодатель» употребляется в одном принципиальном значении – как субъект, вступивший в трудовые отношения с работником, т. е. без вступления в трудовые правоотношения физическое лицо либо юридическое лицо будет оставаться в качестве потенциального работодателя.

Таким образом, понятие «работодатель» включает в себя:

юридические лица (организации), безотносительно организационно-правовых форм и форм собственности, включая государственные и муниципальные органы;

общественные объединения и политические партии;

физических лиц;

индивидуальных предпринимателей;

глав крестьянских (фермерских) хозяйств, действующих на основании норм ГК РФ и Федерального закона от 11.06.2003 № 74-ФЗ «О крестьянском (фермерском) хозяйстве»;

нотариусов, действующих в соответствии с Основами законодательства Российской Федерации о нотариате от 11.02.1993 № 4462-1;

адвокатов, осуществляющих свою деятельность в форме адвокатского кабинета в соответствии с Федеральным законом от 31.05.2002 № 63-ФЗ «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации»;

аудиторов, осуществляющих свою деятельность в соответствии с Федеральным законом от 30.12.2008 № 307-ФЗ «Об аудиторской деятельности»;

¹³ В советский период трудовое право допускало возможность использования труда по найму в личном домашнем хозяйстве граждан для удовлетворения бытовых потребностей семьи нанимателя. На них распространялся КЗоТ РСФСР 1922 г. с изъятиями, установленными Декретом ВЦИК и СНК РСФСР от 8 февраля 1926 г. «Об условиях труда работников по найму, выполняющих на дому у нанимателя (домашние работники) работы по личному обслуживанию нанимателя и его семьи». Трудовые отношения домашних работников, работающих по найму в трудовых крестьянских хозяйствах, регулировались Временными правилами об условиях применения подсобного наемного труда в крестьянских хозяйствах, утвержденными СНК СССР 18 апреля 1925 г. Позднее регламентация указанных отношений осуществлялась Положением об условиях труда лиц, работающих у граждан по договорам, утв. постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 28.04.1987 № 275/13-76.

частных детективов и частных охранников, осуществляющих частную детективную и частную охранную деятельность в соответствии с Законом РФ от 11.03.1992 № 2487-1 «О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации»;

не являющихся индивидуальными предпринимателями, использующими труд других лиц в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

Российское трудовое право исходит из узкой трактовки понятия «работодатель», согласно которой таковыми могут быть исключительно обладатели статуса юридического или физического лица. Это не вполне соответствует мировым тенденциям расширения сферы действия норм трудового права, поскольку предоставление лицам, не имеющим статуса юридического или физического лица, права вступать в трудовые отношения с работниками, очевидно, не может повлечь для них негативные последствия.

В связи с этим в ч. 4 ст. 20 ТК РФ после тезиса: «В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры» целесообразно предусмотреть: «...общественные объединения (первичные профсоюзные организации и др.), не являющиеся юридическими лицами».

Библиографический список

Бегичев Б. К. Трудовая правоспособность советских граждан. М., 1972.

Быков А. Н. Фабричное законодательство и развитие его в России. СПб., 1909.

Головина С. Ю. Выбор терминов для обозначения понятий в трудовом праве // Правоведение. 2000. № 5.

Казакова Г. В. Проблемы правосубъектности работодателя : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. СПб., 2005.

Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка. М. : Азъ, 1995.

Таль Л. С. Очерки промышленного рабочего права. М., 1918.

Таль Л. С. Трудовой договор : цивилистическое исследование. Ярославль, 1913.

Ушаков Д. Н. Толковый словарь русского языка : в 4 т. М., 2000. Т. 3.

Хохлов Е. Б. Работодатель как субъект трудового права // Курс российского трудового права. Т. 1 / под ред. Е. Б. Хохлова. СПб., 1996.

Якимова И. С. Правовая природа и сущность современного трудового договора : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2010.

References

Begichev B. K. Labor legal capacity of soviet citizens. M., 1972.

Bykov A. N. Factory legislation and its development in Russia. St. Petersburg, 1909.

Golovin S. Yu. Choice of terms to designate concepts in labor law // Laws. 2000. № 5.

Kazakova G. V. Problems of the employer's legal personality: author's abstract of the dissertation... candidate of legal sciences. SPb., 2005.

Ozhegov S. I., Swedova N. Yu. Explanatory dictionary of the Russian language. M. : Az, 1995.

Tal L. S. Essays of industrial work law. M., 1918.

Tal L. S. Labor contract: a civilistic study. Yaroslavl, 1913.

Ushakov D. N. Explanatory dictionary of the Russian language : in 4 vol. M., 2000. Vol. 3.

Khokhlov E. B. Employer as a subject of labor law // Course of Russian labor law. T. 1 / Ed. E. B. Khokhlova. St. Petersburg, 1996.

Yakimova I. S. Legal Nature and the essence of the modern employment contract: author's abstract of the dissertation... candidate of legal sciences. M., 2010.

Для цитирования:

Петров А. Я. Стороны трудового договора : спорные аспекты // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Право. 2021. № 3 (46). С. 121–133. DOI: <https://doi.org/10.17308/vsu.proc.law.2021.3/3546>

Recommended citation:

Petrov A. Ya. Parties to the employment contract: controversial aspects // Proceedings of Voronezh State University. Series : Law. 2021. № 3 (46). P. 121–133. DOI: <https://doi.org/10.17308/vsu.proc.law.2021.3/3546>

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»

Петров А. Я., доктор юридических наук, профессор, почетный работник высшего профессионального образования РФ

E-mail: alexey.petrov@yandex.ru

National Research University «Higher School of Economics»

Petrov A. Ya., Doctor of Legal Sciences, Professor, Honorary Worker of Higher Professional Education of the Russian Federation

E-mail: alexey.petrov@yandex.ru