

ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ В СУБЪЕКТАХ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Аннотация. В статье исследованы будущие изменения в особенностях правового регулирования трудовых отношений в субъектах малого предпринимательства: микропредприятиях, малого и среднего предприятия и с индивидуальными предпринимателями.

Ключевые слова: Рекомендация МОТ № 189, индивидуальный предприниматель, микропредприятие, охрана труда, малый работодатель, типовой трудовой договор.

ZHELTOV Oleg Borisovich,
candidate of legal Sciences, associate Professor,
Professor of chair of civil process and social branches of law
ANO VO «Moscow humanitarian University»

FEATURES OF LEGAL REGULATION OF LABOR OF EMPLOYEES IN SMALL BUSINESSES IN RUSSIA

Abstract. The article examines future changes in the characteristics of legal regulation of labor relations in small businesses: micro enterprises, small and medium enterprises and individual entrepreneurs.

Keywords: ILO recommendation No. 189, individual entrepreneur, micro-enterprise, health, small employer, sample employment contract.

В ТК РФ с 1 января 2017 г. будет включена гл. 48.1 ТК РФ «Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» (далее – ФЗ № 348) [6].

Она, как и другие главы разд. XII ТК РФ, призваны устанавливать особенности регулирования труда для отдельных субъектов трудовых отношений [1, с. 175]. Но пока она не вступила в силу, авторы считают целесообразным высказать некоторые соображения [7, с. 18–27; 2, с. 33–39; 4, с. 35–45].

Законодатель это делает для облегчения требований, заложенных в трудовое законодательство для «небольших» работодателей с учетом требований международных стандартов, например ориентируясь на Рекомендацию № 189 Международной организации труда «Об общих условиях для стимулирования создания рабочих мест на малых и средних предприятиях»

(принята в г. Женеве 17.06.1998 на 86-й сессии Генеральной конференции МОТ) и др.

Будущая гл. 48.1 ТК РФ формирует в двух статьях (ст. 309.1, 309.2) положения, которые позволят делать исключения из общей практики регулирования трудовых отношений. В первой статье зафиксированы требования к возникновению статуса работодателя – субъекта правоотношений этой главы.

Каких-либо специальных ограничений эта глава к работнику не устанавливает, и им могут быть любые по возрасту и иным критериям физические лица.

Нет каких-либо дополнительных ограничений и для организации и деятельности профсоюзов, не ограничена сфера социально-партнерских отношений у таких работодателей.

Законодатель не стал придумывать чего-то нового в терминологии наименования работодателя и взял деление субъектов предпринимательства на микро-, малое и среднее предприятие, установленное

Федеральным законом от 24.07.2007 № 209-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» с изм. и доп., вступ. в силу с 01.08.2016 (далее – ФЗ № 209), назвав новый вид работодателя: работодатель – субъект малого предпринимательства (включая работодателей – индивидуальных предпринимателей). На наш взгляд, слишком «тяжелое» наименование для такого работодателя, поэтому предлагается подобрать для использования другое, например «малый работодатель».

ФЗ № 209 устанавливает ряд критериев, при соответствии которым микропредприятие – малое, среднее предприятие и индивидуальный предприниматель – могут претендовать на предпринимательские, налоговые, трудовые и иные льготы. Сведения о таких субъектах содержатся в реестре, который, согласно Федеральному закону от 29.12.2015 № 408-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» [3], сформирован ФНС (<https://rmsp.nalog.ru>).

С учетом даты вступления в силу этих норм не вполне понятно, как малый работодатель должен переходить на эту систему, наверное отменяя через приказы действие локальных актов, которые он сам принял, включая те, которые были приняты с участием профсоюза.

Малому работодателю по этой главе предоставлено право отказаться полностью или частично от принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда, положение о премировании, график сменности и другие). Перечень локальных актов, подпадающих под отмену, не закрыт, и необходимость в них определяет сам малый работодатель, в том числе и не указанные в этой главе график отпусков, инструкции по охране труда и др. На наш взгляд, было бы разумно не отказываться от локальных актов, регулирующих отношения по охране труда. При отсутствии локальных актов малый работодатель теряет право ссылаться на них, если работник нарушит правила, которые раньше были прописаны в отмененных локальных актах.

Законодатель, предоставляя возможность малым работодателям отказываться от трудовых локальных актов, взамен, как защиту прав работника, вводит типовую форму трудового договора. Формат «типовая форма», в отличие от «примерной формы», не предоставляет возможности изменить ее (добавляя или исключая какие-то положения). Малый работодатель обязан включить в типовые трудовые договоры с работниками условия, регулирующие вопросы, которые в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, должны регулироваться локальными нормативными актами.

Указанные трудовые договоры заключаются на основе типовой формы, утверждаемой Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Такая типовая форма установлена Постановлением Правительства РФ от 27.08.2016 № 858 «О типовой форме трудового договора, заключаемого между работником и работодателем – субъектом малого предпринимательства, который относится к микропредприятиям» [5].

Получается, что малый работодатель должен будет составить разные по содержанию трудовые договоры в том количестве, сколько у него работников. Ему не надо будет заполнять весь типовой договор, если будут действовать иные локальные нормативные акты у малого работодателя. Типовой трудовой договор довольно объемный, с примечаниями и с отсылками к неким федеральным законам, международным договорам и соглашениям. Необходимо учесть и то, что в них надо будет периодически вносить изменения в соответствии с меняющимся законодательством РФ или с новыми соглашениями сторон. Этот типовой договор можно использовать как образец и для оформления с остальными видами работодателей, но он потребует определенной юридической подготовки. Если такой трудовой договор не будет оформлен или будет оформлен с нарушениями трудового законодательства, то бремя ответственности ляжет на малого работодателя.

Если малый работодатель перестал быть субъектом малого предприниматель-

ства и в сведения о нем в едином реестре субъектов малого и среднего предпринимательства внесены изменения, то не позднее четырех месяцев с даты внесения таких изменений в единый реестр регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений у малого работодателя должно осуществляться без учета особенностей, установленных этой главой, т.е. он должен за четыре месяца восстановить весь документооборот. Ненадлежащее или неполное исполнение этого требования малым работодателем будет считаться основанием для привлечения его к ответственности. Особых правил в отношении типового трудового договора в этом случае не установлено, а значит, действует общий порядок.

Получается, что если малый работодатель не стал отвечать критерию или критериям, которые установлены в ФЗ № 209, например, из-за изменения норм этого ФЗ, то его статус малого работодателя будет существовать до момента исключения из реестра. И наоборот, если работодатель стал соответствовать критериям малого работодателя, то он до момента внесения в реестр не обладает таким статусом.

Следует заметить, что это не единственные правила регулирования трудовых отношений с участием работодателя – индивидуального предпринимателя. Например, гл. 48 ТК РФ «Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц», касается также индивидуального предпринимателя. Но глава 48 ТК РФ с 1 января 2017 г., с момента вступления в силу гл. 48.1 ТК РФ, будет (в отличие от настоящего времени) регулировать трудовые отношения индивидуального предпринимателя, который не будет использовать (полностью или частично) положения гл. 48.1 ТК РФ, даже если будет зарегистрирован как малый работодатель.

Представляется, что указанные замечания полезны для применения этого правового института трудового права.

Список литературы:

[1] Желтов О.Б. Отдельные проблемы гуманизации охраны труда работников, направлен-

ных по договору о предоставлении персонала в РФ // Гуманистический фактор в современном праве: Материалы международной научно-практической конференции / Отв. ред. Т.А. Сошникова. М.: Из-во Моск.гуманит. ун-та, 2016.

[2] Новшества трудового законодательства // Информационный бюллетень «Экспресс-бухгалтерия»: электрон. журн. 2016. № 31.

[3] Российская газета. 2015. № 297.

[4] Рябинин В.В. Об изменениях в трудовом законодательстве // Упрощенная система налогообложения: бухгалтерский учет и налогообложение. 2016. № 8.

[5] Собрание законодательства РФ. 2016. № 36. Ст. 5414.

[6] Федеральный закон от 03.07.2016 № 348-ФЗ «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации в части особенностей регулирования труда лиц, работающих у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» // Российская газета. 2016. № 149.

[7] Шадрина Т.В. Новое о зарплате, и не только // Отдел кадров коммерческой организации. 2016. № 9.

Spisok literatury:

[1] Zheltov O.B. Otdel'ny'e problemy' gumanizatsii ohrany' truda rabotnikov, napravlenny'x po dogovoru o predostavlenii personala v RF // Gumanisticheskij faktor v sovremennom prave: Materialy' mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii / Otv. red. T.A. Soshnikova. M.: Iz-vo Mosk.gumanit. un-ta, 2016.

[2] Novshestva trudovogo zakonodatel'stva // Informacionny'j byulleten' «E'kspress-buxgalteriya»: e'lektron. zhurn. 2016. № 31.

[3] Rossijskaya gazeta. 2015. № 297.

[4] Ryabinin V.V. Ob izmeneniyax v trudovom zakonodatel'stve // Uproshhennaya sistema nalogooblozheniya: buxgalterskij uchet i nalogooblozhenie. 2016. № 8.

[5] Sobranie zakonodatel'stva RF. 2016. № 36. St. 5414.

[6] Federal'ny'j zakon ot 03.07.2016 № 348-FZ «O vnesenii izmeneniya v Trudovoj kodeks Rossijskoj Federacii v chasti osobennostej regulirovaniya truda lic, rabotayushhix u rabotodatelej – sub»ektov malogo predprinimatel'stva, kotory'e otneseny' k mikropredpriyatijam» // Rossijskaya gazeta. 2016. № 149.

[7] Shadrina T.V. Novoe o zarplate, i ne tol'ko // Otdel kadrov kommercheskoj organizacii. 2016. № 9.