

УДК 346.26:349.2
ББК 67.404.91:67.405.100

Babaytseva Elena Anatolyevna,
candidate of law, assistant professor of the department
of the civil law of Volgograd Business Institute,
Volgograd,
e-mail: 0728676@mail.ru

Бабайцева Елена Анатольевна,
канд. юрид. наук, доцент кафедры гражданского права
Волгоградского института бизнеса,
г. Волгоград,
e-mail: 0728676@mail.ru

УЧАСТИЕ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ В ТРУДОВОМ ОТНОШЕНИИ КАК ПРАВОВАЯ ФОРМА ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

PARTICIPATION OF THE INDIVIDUAL ENTREPRENEUR IN LABOR RELATION AS A LEGAL FORM OF IMPLEMENTATION OF BUSINESS ACTIVITY

В статье обосновывается положение о том, что участие индивидуального предпринимателя в трудовом отношении способствует реализации его конституционных прав и гражданской правоспособности на занятие предпринимательской деятельностью. Сущностью исследуемого участия являются урегулированные нормами права совместные действия индивидуального предпринимателя (работодателя) и работника, осуществляемые посредством их сотрудничества в форме устойчивой правовой связи, проявляющегося во взаимных трудовых правах и обязанностях и направленного на реализацию целей предпринимательства. Определяется структура субъективных прав и юридических обязанностей индивидуального предпринимателя как содержание трудового отношения и дается их характеристика.

The article reasons the statement that participation of the individual entrepreneur in labor relation promotes implementation of his constitutional rights and civil legal capacity for business activity. The essence of the participation under consideration is the joint actions of the individual entrepreneur (employer) and the worker settled by the law regulations carried out by means of their cooperation in the form of stable legal relation, which is presented by mutual labor rights and duties and aimed at implementation of the business goals. The structure of subjective rights and legal duties of the individual entrepreneur is determined as the content of labor relations; and their characteristic is given.

Ключевые слова: индивидуальный предприниматель, предпринимательская деятельность, гражданская правоспособность, трудовое отношение, работник, работодатель, структура трудового отношения, субъективные права, юридические обязанности, трудовая функция.

Keywords: individual entrepreneur, business activity, civil legal capacity, labor relation, worker, employer, structure of labor relation, subjective rights, legal duties, labor function.

Актуальность темы публикации обоснована необходимостью решения государственной задачи по возобновлению социально-экономического развития страны на основе свободы предпринимательства [1]. Согласно ст. 34 Конституции РФ [2] каждый гражданин имеет право на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской деятельности. Под ней понимается деятельность по пользованию имуществом, продаже товаров, выполнению работ или оказанию услуг, осуществляемая лицами, зарегистрированными в качестве субъекта предпринимательства в установленном

законом порядке и ведущими эту деятельность самостоятельно, на свой риск, направляя ее на систематическое получение прибыли (ст. 2 Гражданского кодекса РФ — далее ГК РФ) [3].

Важность темы публикации обусловлена и тем, что свободное перемещение товаров, услуг и финансовых средств, то есть составных элементов предпринимательской деятельности, является одной из основ конституционного строя России, а право на занятие предпринимательством — одним из элементов правоспособности гражданина.

Юридическим фактом начала предпринимательской деятельности для индивидуального предпринимателя является момент его государственной регистрации в этом качестве. Однако какими бы профессиональными навыками и умениями он ни обладал, стремительное развитие гражданского оборота, а также развитие науки, техники и нанотехнологий зачастую не позволяют ему совершенствоваться и применять свои предпринимательские способности в соответствии с динамикой этого вида деятельности. В этом случае индивидуальный предприниматель может осуществлять свою деятельность посредством найма работников, обладающих различными профессиональными навыками в той или иной области человеческой деятельности. Таким образом, наряду со своей гражданской правоспособностью названный субъект предпринимательства может приобретать правовое положение и участника трудового отношения со всеми вытекающими из этого правовыми последствиями.

Исследование правового положения индивидуального предпринимателя как участника вышеназванного правоотношения и является целью настоящей публикации. Для достижения поставленной цели необходимо дать определение понятию «трудовое правоотношение», определить его структуру и место индивидуального предпринимателя в ней, а также исследовать субъективные права и юридические обязанности индивидуального предпринимателя в совокупности, представляющие собой содержание трудового правоотношения.

В контексте цели публикации определим методологию проводимого исследования. Ее сущность заключается в последовательном толковании терминов, вынесенных в название публикации (участие, форма, осуществление, трудовое отношение), и их характеристике. Иными словами, методология исследования выглядит следующим образом: участие индивидуального предпринимателя в трудовом правоотношении как правовая форма осуществления предпринимательской деятельности — это урегулированные нормами права совместные действия индивидуального предпринимателя (работодателя) и работника, осуществляемые посредством их сотрудничества в форме устойчивой правовой связи, проявляющегося

во взаимных трудовых правах и обязанностях, направленного на цели предпринимательства, и закрепленные в форме трудового договора.

Последовательная характеристика вышеперечисленных элементов и является динамикой проводимого исследования.

Проведенный анализ трудового законодательства и учебной литературы по трудовому праву [4, с. 25—27] позволяет дать авторское определение понятию «трудовое отношение» в контексте проводимого исследования. Под ним понимается урегулированная нормами трудового права разновидность общественного отношения, представляющего собой устойчивую правовую связь между работником и работодателем (индивидуальным предпринимателем), проявляющуюся в их взаимных правах и обязанностях, согласно которым работник обязуется лично выполнять возложенную на него трудовую функцию с подчинением при этом правилам внутреннего трудового распорядка работодателя, а работодатель берет на себя обязательство предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, своевременно и в полном объеме выплатить ему заработную плату и обеспечить условия труда, предусмотренные источниками трудового права.

Структура трудового правоотношения представляет собой: 1) субъекты (работник и работодатель); 2) объект (личное исполнение работником трудовой функции); 3) содержание (субъективные права и юридические обязанности субъектов).

Рассмотрим подробнее содержательную часть этой структуры.

К субъектам относятся: работник — физическое лицо и работодатель — индивидуальный предприниматель. Как известно из теории права, любой субъект характеризуется соответствующей правоспособностью, то есть способностью своими действиями приобретать субъективные права и исполнять юридические обязанности. В рассматриваемом случае эти права и обязанности выступают содержанием трудового правоотношения. Правоспособность индивидуального предпринимателя как работодателя обусловлена одновременным действием норм двух отраслей права — гражданского и трудового. Иными словами, трудовая правоспособность работодателя основана на его гражданской правоспособности как субъекта предпринимательства. Согласно ч. 1 ст. 23 ГК РФ физическое лицо может осуществлять предпринимательскую деятельность без создания организации с момента его государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя. Следовательно, названный юридический факт является основанием для придания вышеуказанному субъекту трудовой правоспособности, предоставляющей индивидуальному предпринимателю право вступать в трудовые отношения с работниками в качестве работодателя.

Таким образом, трудовая правоспособность индивидуального предпринимателя — это его способность вступать в трудовые отношения с работником в качестве работодателя, приобретать и нести обусловленные этими действиями права и обязанности.

Объектом трудового правоотношения выступает личное исполнение работником возложенной на него трудовой функции. Поскольку эта функция представляет собой работу по должности (специальности) или конкретный вид работы, то работодатель вправе установить содержательную часть функции таким образом, чтобы ее реализация способствовала достижению целей предпринимательской деятельности. Однако в случае если исполнение трудовой функции связано с наличием для работника компенсаций, льгот, ограничений, то ее содержание должно соответствовать требованиям, установлен-

ным Трудовым кодексом РФ [5] (далее — ТК РФ) и другими нормативными правовыми актами РФ.

Иными словами, трудовое правоотношение возникает по поводу личного участия работника в исполнении его трудовых обязанностей, обусловленных содержанием трудовой функции, подчинением правилам трудового распорядка и направленностью на реализацию интересов работодателя.

Однако непосредственное участие индивидуального предпринимателя в трудовом правоотношении проявляется через его содержание — субъективные права и юридические обязанности. Именно мера возможного (право) и необходимого (обязанность) поведения работника и работодателя является тем элементом правоотношения, который позволяет удовлетворять трудовые потребности работника и достигать работодателю целей осуществляемой им предпринимательской деятельности.

Рассмотрим подробнее права и обязанности работодателя, поскольку, с одной стороны, именно в их реализации проявляется механизм осуществления предпринимательской деятельности посредством использования труда наемных работников. Заметим, что права и обязанности субъектов искомого правоотношения находятся в корреспондирующей зависимости друг от друга. На практике это означает, что права работника трансформируются в обязанности работодателя и, наоборот, обязанности работника преобразуются в соответствующие права работодателя.

Проведенный анализ позволяет сделать вывод о том, что в целях осуществления предпринимательской деятельности в качестве меры своего возможного поведения работодатель может: 1) вступать в трудовые отношения с работниками на основании трудовых договоров, а также влиять на динамику этих соглашений; 2) применять меры поощрения к работникам, привлекать их к дисциплинарной и материальной ответственности, а также предъявлять к ним требования по надлежащему исполнению своих трудовых обязанностей; 3) принимать локальные нормативные акты; 4) учреждать совет по производству; 5) реализовывать другие трудовые права в пределах своей компетенции.

Обратим внимание на содержание вышеперечисленных правомочий индивидуального предпринимателя (работодателя).

Трудовое законодательство признает трудовой договор юридическим фактом возникновения трудового правоотношения. Однако в практике трудовых отношений роль и значение трудового договора являются более широкими. Так, договор выступает не только соглашением сторон, но и самим правоотношением, институтом трудового права, индивидуально-правовым регулятором отношений между работником и работодателем, средством охраны трудовых прав граждан [4, с. 186—188].

В контексте проводимого исследования значимость трудового договора заключается в том, что индивидуальный предприниматель (работодатель) как наиболее сильная сторона договора формирует его обязательные и иные условия в целях реализации своей предпринимательской правоспособности в пределах прав, предоставленных трудовым законодательством и иными источниками трудового права. Например, он определяет трудовую функцию работника как работу по определенной должности согласно штату, работу по определенной специальности или профессии, а также как конкретный вид поручаемой работы. Следовательно, индивидуальный предприниматель может включить в штатное расписание те должности или определить работу по тем профессиям (специ-

альностям, видам работ), которые в полной мере отвечают его предпринимательским интересам. В зависимости от средств достижения этого интереса (продажа товаров, выполнение работ, оказание услуг и др.) должности (профессии, специальности) должны иметь конкретные наименования, соответствовать тарифно-квалификационным справочникам и профессиональным стандартам, а в отдельных случаях — соотноситься с требованиями задания заказчика на выполнение работ (оказание услуг). В этом случае элементы задания заказчика должны трансформироваться в структуру трудовой функции работника, что придает им характер его юридической обязанности. Например, по требованию заказчика охранных услуг охранники обязаны оказывать услуги «только в специальной форменной одежде или при помощи специальных приемов и средств» [6, с. 270—271]. Следовательно, такие обязанности должны быть предусмотрены в должностной инструкции охранника как работника охранной организации. В этом случае их надлежащее исполнение будет способствовать не только реализации трудовой функции работника, но и добросовестному осуществлению предпринимательской деятельности по оказанию охранных услуг.

Среди других обязательных условий трудового договора, влияющих на динамику предпринимательской деятельности работодателя, предусмотрены условия об оплате труда, о режиме рабочего времени и времени отдыха работника и др. Так, чем выше будет размер заработной платы работника, тем выше его заинтересованность в исполнении своей трудовой функции, что в конечном счете влияет на оборот товаров, работ, услуг, то есть статусных элементов осуществления предпринимательства. Значимость режима рабочего времени проявляется дифференцированно по отношению к работнику и работодателю. Например, для работника это тот период времени, в течение которого он исполняет свою трудовую функцию, а для работодателя это период, когда реализуется его предпринимательская правоспособность. В связи с требованиями источников трудового права и целей предпринимательства режим рабочего времени может варьироваться от нескольких часов работы (неполное рабочее время) до непрерывной работы в две, три, четыре смены (сменный режим, суммированный учет рабочего времени). В последнем случае работники исполняют свои трудовые функции в течение установленного работодателем периода времени, который за счет работы по сменам или при работе с суммированным учетом рабочего времени может быть непрерывным в течение календарных суток. Бесспорно, такой подход делает непрерывной и саму предпринимательскую деятельность, повышая при этом ее эффективность и прибыль от продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг. Вместе с тем индивидуальный предприниматель (работодатель) при любом режиме рабочего времени и в зависимости от характера исполнения трудовой функции работника обязан обеспечить ему соответствующие гарантии и компенсации, а также безопасные условия труда.

Важным элементом реализации правомочий работодателя является его право применять к работникам, эффективно и добросовестно исполняющим свои трудовые обязанности, соответствующие меры поощрения (например, объявлять благодарность, выплачивать премию и др.). В случае если работодатель не обладает определенными полномочиями по отношению к отдельным видам поощрений, то он может обратиться с соответствующим ходатайством к другим лицам (государственным или муниципальным органам), например, с ходатайством о награждении государственной наградой, присвоении почетного звания по профессии и др. Наряду

с правом поощрять работника работодатель наделен и правом привлечения работников к дисциплинарной и (или) материальной ответственности. С одной стороны, это правомочие может быть реализовано исключительно в рамках действия источников трудового права федерального уровня — ТК РФ и законов. С другой стороны, названное право работодателя обусловлено и необходимостью защиты его прав в сфере осуществления предпринимательской деятельности в целом и имущественных прав в частности. Так, Конституционный Суд РФ обратил внимание на то, что работодатель в целях получения эффекта от экономической деятельности и рационального использования имущества может самостоятельно принимать необходимые кадровые решения, гарантируя при этом соблюдение трудовых прав работников [7].

Одной из особенностей участия индивидуального предпринимателя в трудовом правоотношении является его возможность влиять на правовое регулирование при помощи специальных правовых средств — локальных нормативных актов. С одной стороны, эти акты необходимы для упорядочивания отношений между работниками и работодателем. С другой стороны, работодатель имеет уникальную возможность посредством формирования соответствующих правовых норм повышать эффективность труда работников в контексте достижения целей предпринимательства. Например, в правилах внутреннего трудового распорядка он может регламентировать не только вопросы трудовой дисциплины, но и в зависимости от содержания своей предпринимательской деятельности устанавливать режим рабочего времени и времени отдыха работников таким образом, чтобы этот режим наиболее полно способствовал достижению целей предпринимательства. Подобный подход может быть использован и при принятии другого локального нормативного акта — положения об оплате труда, в котором могут быть предусмотрены стимулирующие выплаты за своевременное и добросовестное выполнение определенных производственных задач, обусловленных предпринимательской деятельностью работодателя. Важно заметить, что работодатель может принимать акты, не только содействующие непосредственному достижению целей предпринимательства, но и акты, направленные на защиту жизни и здоровья работников, охрану имущества, обеспечение соответствующего порядка при продаже товаров, выполнении работ или оказание услуг. Так, с целью упорядочивания поведения работников и иных лиц, прибывающих на территорию, подконтрольную работодателю, а также с целью санкционированного перемещения имущества работодателя, используемого в предпринимательской деятельности, могут приниматься локальные акты о пропускном и (или) внутриобъектовом режимах.

Вместе с тем принятие вышеуказанных и других локальных нормативных актов должно базироваться на определенных принципах. Например, эти акты должны приниматься в пределах компетенции работодателя и не должны противоречить и ухудшать положение работников по сравнению с другими источниками трудового права, обладающими большей юридической силой (ТК РФ, федеральные законы и др.). Кроме того, рассматриваемые акты принимаются в случаях и в порядке, предусмотренном трудовым законодательством (например, с учетом мнения представительного органа работников).

В целях наиболее эффективного осуществления своей производственной (предпринимательской) деятельности работодатель может учреждать производственный совет. Он представляет собой совещательный орган и образуется с соблюдением определенных правил, обусловленных вышеуказанной целью. Так, в совет на добровольной основе могут входить работники

индивидуального предпринимателя, которые имеют трудовые достижения. Это обусловлено необходимостью решения следующих задач: 1) внесением предложений по повышению эффективности производственной деятельности отдельных производственных процессов; 2) внедрением новых образцов техники и современных технологий; 3) повышением производительности труда и квалификации работников. Вместе с тем деятельность производственного совета не подменяет деятельность профессиональных союзов и иных представительных органов работников, компетенция которых хотя опосредованно, но влияет на осуществление работодателем предпринимательской деятельности, имеет другой предмет исследования и в настоящей публикации не рассматривается.

Реализация других трудовых прав работодателя должна происходить в пределах его компетенции, установленной ТК РФ и другими источниками трудового права. Например, индивидуальный предприниматель (работодатель) может в своих интересах давать работнику дополнительное профессиональное образование, привлекать работников к установлению условий труда и реализовывать другие правомочия, обусловленные его участием в предпринимательской деятельности. Однако эти права работодателя в большей степени находятся за пределами трудового правоотношения, поскольку входят в содержание иных, непосредственно связанных с трудовыми отношениями и в настоящей публикации не рассматриваются.

Наряду с правами участие индивидуального предпринимателя в трудовом правоотношении характеризуется и обязанностями, представляющими собой меру его необходимого поведения. Проведенный анализ позволяет классифицировать эти обязанности по следующим группам: 1) правовое регулирование труда; 2) организация исполнения работниками своей трудовой функции; 3) защита трудовых прав и свобод работников.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Путин В. В. Послание Президента России Федеральному Собранию Российской Федерации от 4 декабря 2014 года // Российская газета. 2014. № 278. 5 декабря.
2. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года) // Российская газета. 1993. № 237. 25 декабря.
3. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая): Федеральный закон от 30.11.1994 № 51-ФЗ // Собр. законодательства. 05.12.1994. № 32. Ст. 3301.
4. Трудовое право России: учебник для бакалавров / А. Я. Рыженков, В. М. Мелихов, С. А. Шаронов; под общ. ред. А. Я. Рыженкова. 4-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2014. 568 с.
5. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собр. законодательства. 07.01.2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.
6. Шаронов С. А. Юридическая обязанность охранной организации в контексте исполнения обязательств по договору охраны // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2014. № 3. С. 269—272.
7. Определение Конституционного Суда РФ от 23.12.2014 № 2873-О // СПС «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс].

REFERENCES

1. Putin V. V. Message of the President of the Russian Federation to the Federal Assembly of the Russian Federation on December 4, 2014 // Russian newspaper. 2014. № 278. December 5.
2. The constitution of the Russian Federation (it is accepted by national vote 12 Dec. 1993) // Russian newspaper. 1993. № 237. December 25.
3. Civil code of the Russian Federation (part one): Federal law dated 30.11.1994 № 51-FZ // Collection of the RF legislation. 05.12.1994. № 32. Art. 3301.
4. Employment in Russia: textbook for undergraduate / A. Ya. Rizhenkov, V. M. Melikhov, S. A. Sharonov; edited by A. Ya. Ryzhenkov. 4th edition, revised and amended. M.: Publishing House Yurayt, 2014. 568 p.
5. Labor code of the Russian Federation: Federal law dated 30.12.2001 № 197-FZ // Collection of the RF legislation. 07.01.2002. № 1 (p. 1). Art. 3.
6. Sharonov S. A. Legal duty of security organization in the context of fulfillment of obligations under the contract on protection // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2014. № 3. P. 269—272.
7. Decision of the Constitutional Court of the Russian Federation dated 23.12.2014 № 2873-O // SPS «ConsultantPlus» [Electronic resource].

В первую группу входят обязанности, направленные на соблюдение норм, закрепленных источниками трудового права, и условий трудовых договоров с работниками. Для реализации этих обязанностей работодатель должен знакомить работников под подпись с соответствующими локальными нормативными актами.

Во вторую группу входят обязанности, связанные с: 1) предоставлением работникам работы, не только обусловленной предпринимательской деятельностью работодателя, но и предусмотренной трудовым договором; 2) созданием условий для исполнения работниками своих трудовых функций; 3) обеспечением работников материалами, оборудованием, инструментами и другими вещами, бытовыми нуждами, необходимыми для исполнения ими своих трудовых функций.

Обязанности третьей группы направлены на соблюдение работодателем требований охраны труда, осуществление обязательного социального страхования работников, а также на исполнение других обязанностей, предусмотренных источниками трудового права и условиями трудовых договоров.

Резюмируя сказанное в публикации, можно сделать следующие выводы.

1. Участие индивидуального предпринимателя в трудовом правоотношении в качестве работодателя позволяет ему наиболее полно реализовать свое конституционное право и гражданскую правоспособность в части осуществления предпринимательской деятельности.

2. Сущностью участия индивидуального предпринимателя в трудовом правоотношении является возможность реализации его субъективных прав и исполнения юридических обязанностей, обусловленных содержанием правоотношения и направленностью на повышение эффективности предпринимательской деятельности посредством использования наемного труда работников.