

Главам поселений Ширинского
района

18.05.2018 № 278

Направляю информацию для размещения на сайте и стендах
администраций поселений.

Приложение: на 1 л.

И.о. прокурора района
советник юстиции



Д.А. Ильченко

О регулировании труда работников, работающих у работодателей – физических лиц и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям

Правовой статус работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям, определен главами 48, 48.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Трудовой кодекс).

При этом Трудовым кодексом закреплено, что в случае осуществления физическими лицами предпринимательской и профессиональной деятельности, в нарушение требований федеральных законов, без государственной регистрации и вступления ими в трудовые отношения с работниками в целях осуществления этой деятельности, на них распространяются обязанности, возложенные на работодателей - индивидуальных предпринимателей.

По общему правилу, трудовые отношения работников с указанной категорией работодателей возникают на основании трудового договора. На работодателя - физическое лицо, не являющегося индивидуальным предпринимателем, дополнительно возложена обязанность в уведомительном порядке зарегистрировать трудовой договор с работником в органе местного самоуправления по месту своего жительства (в соответствии с регистрацией). Отсутствие регистрации трудового договора в органе местного самоуправления не является основанием для признания его незаключенным.

В случае отказа вышеуказанных работодателей от принятия локальных нормативных актов (например, правил внутреннего трудового распорядка, положения об оплате труда, положения о премировании, графика сменности) обозначенные вопросы должны быть урегулированы трудовыми договорами.

Статьей 59 Трудового кодекса работодателям - субъектам малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям, с численностью сотрудников до 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания - 20 человек) предоставлена возможность в любом случае заключать с работником срочный трудовой договор.

Заключаемые данной категорией работодателей трудовые договоры должны соответствовать типовой форме, утвержденной Постановлением Правительства РФ от 27.08.2016 № 858.

В трудовом договоре с работником, работающим у работодателя - физического лица, являющегося индивидуальным предпринимателем и не являющегося индивидуальным предпринимателем, могут быть предусмотрены дополнительные основания его прекращения. Однако данные основания не должны носить дискриминационный характер.

Работодатель - физическое лицо, не являющееся индивидуальным предпринимателем, вправе изменять в одностороннем порядке установленные сторонами условия трудового договора без обоснования причин.

Согласно позиции Верховного суда РФ, изложенной в постановлении Пленума от 29.05.2018 № 15, обязанность по надлежащему оформлению трудовых отношений с работником возлагается на работодателя - физическое лицо, являющегося индивидуальным предпринимателем и не являющегося индивидуальным предпринимателем, и на работодателя - субъекта малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям.

При этом отсутствие оформленного надлежащим образом, то есть в письменной форме, трудового договора не исключает возможности признания в судебном порядке сложившихся между сторонами отношений трудовыми, а трудового договора - заключенным при наличии в этих отношениях признаков трудового правоотношения.

Трудовым законодательством не установлен обязательный досудебный порядок разрешения трудовых споров с данной категорией работодателей. Иски работников,