
ПРОБЛЕМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА И ПРАВА СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

PROBLEMS OF LABOUR LAW AND SOCIAL SECURITY

Научная статья

УДК/UDC 349.2

DOI: 10.21779/2224-0241-2024-49-1-120-124

Особенности трудовой правосубъектности работодателя

А.Г. Магомедова, Дагестанский государственный университет, г. Махачкала, Российская Федерация, *amina2170@yandex.ru*

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы трудовой правосубъектности работодателя – юридического и физического лица, которые обладают специфическим правовым статусом, отличающимся от традиционного по ряду существенных признаков. Особое внимание уделено вопросам регулирования трудовых отношений в религиозной организации, а также применения дистанционного труда. Выделены особенности заключения и расторжения трудового договора, организации трудового процесса и установления режима труда у таких работодателей. В качестве примеров реализации отдельных положений законодательства приведены примеры из правоприменительной практики.

Ключевые слова: работодатель, нетипичные трудовые отношения, трудовая правосубъектность, религиозная организация, дистанционный труд

Для цитирования: Магомедова А.Г. Особенности трудовой правосубъектности работодателя // Юридический вестник ДГУ. 2024. Т. 49, № 1 (69). С. 120–124. DOI: 10.21779/2224-0241-2024-49-1-120-124

Original article

Features of the employer's labor legal personality

Amina G. Magomedova, Dagestan State University, Makhachkala, Russian Federation, *amina2170@yandex.ru*

Abstract. The article examines the issues of the labor legal personality of the employer of a legal entity and an individual who have a specific legal status that differs from the traditional one in a number of essential features. Special attention is paid to the regulation of labor relations in a religious organization, as well as the use of distance labor. The features of the conclusion and termination of an employment contract, the organization of the labor process and the establishment of a work regime for such employers are highlighted. The law enforcement practice is given as examples of the implementation of certain provisions of the legislation.

Keywords: employer, atypical labor relations, labor legal personality, religious organization, distance labor

For citation: Magomedova A.G. Features of the employer's labor legal personality. *Yuridicheskii vestnik DGU = Law Herald of DSU*, 2024, vol. 49, no. 1 (69), pp. 120–124. DOI: 10.21779/2224-0241-2024-49-1-120-124. (In Russ.).

Современные экономические и политические процессы в обществе, связанные, в том числе, с мобильностью рабочей силы, приводят к появлению новых форм занятости, которые в научной литературе принято называть «нетипичными». В результате возникают иные формы труда, меняются классические признаки трудового правоотношения и возникают новые конструкции трудовых договоров, что требует большей гибкости правового регулирования. Данные процессы находят отражение в формировании новых отношений между работником и работодателем и влияют на правовой статус

сторон трудового договора. Такие изменения не всегда своевременно отражаются в правовой регламентации трудовых отношений, что создает пробелы в законодательстве и не позволяет в полной мере учитывать интересы как работника, так и работодателя.

Традиционная классификация работодателей по видам, закрепленная в Трудовом кодексе РФ, обозначает в качестве такого субъекта юридическое лицо, физическое лицо, а также неопределенного «иного субъекта».

К основным формам нетипичных трудовых отношений специалисты относят «привлеченный труд» (применяется как условный термин) и дистанционную работу, разделяя при этом правоотношения, входящие в предмет трудового права на классические, основой которых является трудовой договор «традиционного типа»; на трудовые отношения между нетипичным работником или нетипичным работодателем либо возникающие в нетипичных условиях труда [1, с. 13]. При этом понятие «нетипичный работодатель» в существующем законодательстве отсутствует [2, с. 62], несмотря на то, что он как субъект является носителем трудовой правосубъектности и полноценным участником трудовых отношений, обладающим конкретными специфическими свойствами.

Специфика работодательской правосубъектности, определяемая новыми формами трудовых отношений, характерна как для работодателя – юридического лица, так и для работодателя – физического лица, а в случае, если он является индивидуальным предпринимателем, его правосубъектность «складывается из двух элементов – правосубъектности работодателя и индивидуального предпринимателя» [3, с. 63]. Традиционно трудовая правосубъектность у работодателя – юридического лица и у индивидуального предпринимателя возникает с момента государственной регистрации в качестве таковых, и в этом плане ее формальное возникновение связано с гражданской правоспособностью, которая определяется возможностью участия в гражданском обороте и наличием обособленного имущества, так как «его отсутствие не позволит работодателю иметь права и исполнять обязанности, вытекающие из факта возникновения трудового правоотношения, а также отвечать по обязательствам и нести ответственность» [3, с. 63]. Поэтому фактически трудовая правоспособность работодателя связана с такими событиями, как формирование штатного расписания и фонда оплаты труда, именно с этого момента у работодателя возникает право нанимать работников, т.е. у него должен быть оформленный материальный и организационный ресурс, который бы имел «внутреннюю направленность, обусловленную необходимостью организации и управления зависимым трудом внутри организации» [4, с. 21].

Процесс возникновения трудовой правосубъектности у некоторых работодателей обладает определенной спецификой. Такие нестандартные отношения возникают при направлении работника к другому работодателю, у которого работник будет осуществлять трудовую функцию, и принимающая сторона обязана организовать процесс труда, при этом трудовой договор заключается с направляющей стороной, которая является в данном случае непосредственным работодателем.

Существенные особенности присутствуют при возникновении трудовой правосубъектности у религиозной организации, которая может быть ра-

ботодателям только после государственной регистрации в качестве юридического лица, которому присущи «особая структура и нестандартный характер внутренних, внешних и личностных организационных связей» [5, с. 37]. Однако в некоторых случаях для регистрации необходимо проведение религиозно-экспертной экспертизы, что предопределяет более сложный юридический состав возникновения правосубъектности у такого работодателя. В качестве примера достаточно неоднозначной процедуры регистрации религиозной организации можно привести обращение с иском к Министерству юстиции Централизованной религиозной организации «Мусульманский духовный центр “Иман”». На государственную регистрацию наряду с другими документами представлены уставы трех местных религиозных организаций, входящих в ее структуру, что предусмотрено пунктом 7 статьи 11 Федерального закона от 26 сентября 1997 г. № 125-ФЗ «О свободе совести и о религиозных объединениях». Однако при проведении правовой экспертизы было установлено, что из представленных на государственную регистрацию уставов трех местных религиозных организаций только одна из них входила в структуру учредителя, что свидетельствовало об отсутствии решения, принятого уполномоченными органами этих организаций о вступлении в структуру создаваемой организации. Согласно статье 9 Закона № 125-ФЗ централизованные религиозные организации образуются при наличии не менее трех местных религиозных организаций одного вероисповедания в соответствии с собственными установлениями религиозных организаций, если такие установления не противоречат закону.

В результате, рассмотрев представленные документы, суд пришел к выводу, что местная религиозная организация мусульман районов Северного, Центрального и Южного Чертаново города Москвы «Кяусар» и местная мусульманская религиозная организация городского округа Саранск Централизованной религиозной организации «Центральное духовное управление мусульман Республики Мордовия» не входят в структуру учредителя и решение Минюста России о непредставлении всех предусмотренных Законом документов, необходимых для государственной регистрации, является обоснованными¹.

Таким образом, специфика возникновения и легализации отдельных работодателей может выступать одной из особенностей трудовой правосубъектности.

¹ О признании акта об отказе в государственной регистрации религиозной организации незаконным, обязанности произвести регистрацию: Апелляционное определение Московского городского суда от 24.06.2019 по делу № 33а-4381/2019. URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOCN&n=1165877&ysclid=lqc7ftzybp94032192> (дата обращения: 12.10.2023).

Еще одной существенной особенностью трудовой правосубъектности отдельных работодателей является значительная автономия правового регулирования трудовых отношений, «включая особый характер организационных и личностных связей» [6, с. 222], что проявляется в специфике заключения и расторжения трудового договора, локального регулирования процесса труда, распределении и учете рабочего времени и времени отдыха, характере отношений в коллективе, отсутствии в большинстве случаев системы социально-партнерского взаимодействия, количественном и качественном составе работников.

Священнослужители не подпадают под действие норм светского права, в связи с чем они не считаются наемными работниками и трудовые договоры с ними не заключаются. Кроме того, в религиозных организациях есть лица, которые участвуют в трудовом процессе добровольно «безвозмездно, в качестве пожертвования своим трудом оказывают помощь» [7, с. 200], и оформления трудового договора в этом случае не предполагается. При этом в религиозной организации имеются также традиционные наемные работники, с которыми заключается трудовой договор, а «внутренний распорядок религиозной организации определяет лицо или органы, которые имеют право заключать трудовые договоры с работником» [8, с. 47]. Трудовой кодекс при регулировании вопросов, связанных с трудовой деятельностью работников религиозной организации, содержит ряд отсылок к внутренним установлениям такой организации, наличие которых дает возможность самостоятельного регулирования трудового процесса внутри организации.

Данная самостоятельность появляется при регулировании вопросов, связанных с установлением рабочего времени и времени отдыха, трудовой дисциплины и материальной ответственности. Специфика такого работодателя проявляется и при расторжении трудового договора, которое возможно не только по основаниям, закрепленным в трудовом законодательстве, но и по дополнительным основаниям, предусмотренным самим трудовым договором, таким как: неуважительное отношение к святыням, невыполнение отдельных положений внутренних установлений организации и другие. В некоторых случаях возможность расторжения трудового договора по усмотрению такого работодателя приводит к неверному толкованию норм трудового законодательства либо к их нарушению.

Приведем пример. О., будучи работником религиозной организации в должности казначея, обратилась в суд с требованиями установления факта трудовых отношений между ней и религиозной организацией, признания незаконным факта отстранения от работы и последующего увольнения. Из материалов дела следовало, что в соответствии с Уставом данной организации на должность казначея лицо избирается Приходом на три года.

Срок избрания О. истек еще в 2013 году. В новом Приходском совете, утвержденном в 2019 году, должности казначея нет. Все последующее время она оказывала отдельные услуги и, по мнению ответчика, состояла в гражданско-правовых отношениях, а в связи с тем, что Приход более не нуждался в ее услугах, была уволена. Проанализировав материалы дела, суд пришел к выводу, что между О. и религиозной организацией был заключен срочный трудовой договор до 2013 года. По истечении указанного срока О. продолжала выполнять прежние трудовые обязанности, и поэтому, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, условие о срочности утратило силу, и договор стал носить бессрочный характер. Отстранение работника от работы и последующее увольнение также являлись незаконными в связи с тем, что ответчиком не были представлены предусмотренные законодательством основания¹.

Таким образом, применение локальных и договорных форм регулирования труда, с одной стороны, может приводить к злоупотреблению работодателем своим правом, а с другой – позволяет учитывать особенности такой организации, конкретизируя требования к работникам при выполнении трудовых обязанностей, приблизить их к конкретным обстоятельствам и потребностям, тем самым оптимизируя трудовой процесс.

Дистанционная работа, основанная на трудовых отношениях, которые отличаются от традиционных по ряду признаков, предполагает изменение структуры взаимодействия работника и работодателя. В 2013 году в Трудовой кодекс была введена глава 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников», в результате чего дистанционный труд получил законодательное закрепление. Характерными признаками такой работы является выполнение ее за пределами территории работодателя и даже вдали от нее, без определения конкретного рабочего места. Такая удаленность делает невозможным контроль со стороны работодателя за выполнением трудовой функции работником в традиционном смысле, что влечет необходимость формирования новых способов взаимодействия, как организационного, так и имущественного характера. Кроме того, дистанционная работа предполагает использование разного рода электронных сетей, без которых контакт работника и работодателя невозможен. Все эти особенности отражают ключевые характеристики дистанционной работы, которые были учтены законодателем и нашли отражение в Трудовом кодексе при регулировании вопросов: заключения трудового договора,

¹ Решение № 2-248/2020 2-248/2020-М-21 от 20 мая 2020 г. Вышневолоцкий городской суд, Тверская область. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/pls8qiwKpRH1/?ysclid=lqc7nkfb6r142311399> (дата обращения: 14.10.2023).

в том числе с использованием электронного документооборота, взаимодействия работника и работодателя в таком же формате и с использованием электронной подписи, регулирования рабочего времени и времени отдыха, которые устанавливаются либо трудовым договором, либо работником по своему усмотрению, организации труда, обеспечивая которую работодатель обязан предоставить различное оборудование и средства для связи, охраны труда, расторжения трудового договора.

Порядок расторжения трудового договора с удаленным работником регулируется ст. 312.8 ТК РФ, в соответствии с которой расторжение трудового договора возможно как по общим основаниям, так и по дополнительным. К дополнительным основаниям относится, в частности, несоблюдение работником сроков взаимодействия с работодателем при выполнении трудовой функции. Так, рассматривая дело № 2-2973/2015 Учалинского районного суда Республики Башкортостан от 24 ноября 2015 года, судья указал на законность увольнения дистанционного работника по инициативе работодателя в связи с неоднократным нарушением сроков еженедельных и ежемесячных отчетов, как это предусмотрено в пункте 5.3.1 трудового договора о дистанционной работе и соответствует положениям ч. 1 ст. 312.5 ТК РФ¹.

Поэтому законодательное закрепление перечня дополнительных оснований расторжения трудового договора конкретизирует рамки дозволенного поведения работников, является «правильным и отвечающим принципам трудового законодательства в вопросах защиты прав работников от необоснованного увольнения, не связанного с деловыми качествами работника» [9].

Таким образом, анализ трудовой правосубъектности отдельных работодателей позволяет говорить об их особом правовом статусе, который сформирован в результате видоизменения признаков традиционных трудовых отношений. Такие работодатели отличаются специфическим способом легализации, для них характерен более сложный процесс заключения и расторжения трудового договора, а также присутствуют существенные особенности при организации труда, установлении режима рабочего времени и времени отдыха, рассмотрении индивидуальных трудовых споров. Поэтому при правовом регулировании таких отношений наряду с императивным способом применяется локальное и договорное регулирование, что позволяет учитывать имеющиеся потребности таких работодателей, мобильность трудового процесса, конкретизировать права и обязанности сторон и устанавливать для них дополнительные механизмы правовой защиты.

Список источников

1. *Закалюжная Н.В.* Основные формы нетипичных трудовых отношений в России и за рубежом в условиях модернизации экономики: автореф. ... д-ра юрид. наук. М., 2021.
2. *Киселева Е.В., Цыбенко Д.А.* Понятие «Нетипичные работодатели» и их виды // Юрислингвистика. Legal Linguistics. 2023. №28. С. 62-67. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-netipichnye-rabotodateli-i-ih-vidy> (дата обращения: 10.10.2023).
3. *Белоногов А.В., Стаценко Д.А.* О некоторых вопросах правосубъектности работодателя-физического лица // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2020. №10. С. 99-101. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-nekotoryh-voprosah-pravosubektnosti-rabotodatela-fizicheskogo-litsa> (дата обращения: 10.10.2023).
4. *Потапов А.В.* Юридическое лицо как субъект трудовых и непосредственно связанных с ними отношений: автореф. ... дис. канд. юрид. наук. М., 2022.
5. *Зайцева О.Б., Тулупова Ю.Г.* Нетипичные работодатели Российской Федерации. Правовая природа и перспективы развития: монография. М., 2016.
6. *Гурская А. А.* Понятие нетипичного работодателя: трудовой и гражданско-правовой аспект // Молодой ученый. 2021. № 48 (390). С. 222-223. URL: <https://moluch.ru/archive/390/85847/> (дата обращения: 12.10.2023).
7. *Корняков В.И.* Представительство прав и интересов работодателей в религиозных организациях // Вопросы российского и международного права. 2018. Т. 8, № 5А. С. 199-208.
8. *Адриановская Т.Л.* Правовое регулирование труда в религиозных организациях // Аграрное и земельное право. 2023. № 5(221). С. 47-49. http://doi.org/10.47643/1815-1329_2023_5_47.
9. *Ботвина А.В.* Дистанционная работа в России: современные реалии // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2022. № 3-1 (66). С. 103-108.

¹ Решение Учалинского районного суда Республики Башкортостан от 24.11.2015 по делу № 2-2973/2015. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/Oxz2ZAYA2CbJ> (дата обращения: 14.10.2023).

References

1. Zakalyuzhnaya N.V. Osnovnye formy netipichnykh trudovykh otnoshenii v Rossii i za rubezhom v usloviyakh modernizatsii ekonomiki: avtoref. ... d-ra yurid. Nauk [The main forms of atypical labor relations in Russia and abroad in the context of economic modernization: Dr. Law. sci. dis. ... Abstr.]. Moscow, 2021. (In Russ.).
2. Kiseleva E.V., Tsybenko D.A. Ponyatie «Netipichnye rabotodateli» i ikh vidy [The concept of "Atypical employers" and their types], *Yurislingvistika [Legal Linguistics]*, 2023, no. 28, pp. 62-67. (In Russ.). Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-netipichnye-rabotodateli-i-ih-vidy> (accessed: 10.10.2023).
3. Belonogov A.V., Statsenko D.A. O nekotorykh voprosakh pravosub"ektnosti rabotodatelya-fizicheskogo litsa [On some issues of legal personality of an individual employer], *Gumanitarnye, sotsial'no-ekonomicheskie i obshchestvennye nauki [Humanities, socio-economic and social sciences]*, 2020, no. 10, pp. 99-101. (In Russ.). Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-nekotorykh-voprosakh-pravosubektnosti-rabotodatelya-fizicheskogo-litsa> (accessed: 10.10.2023).
4. Potapov A.V. Yuridicheskoe litso kak sub"ekt trudovykh i neposredstvenno svyazannykh s nimi otnoshenii: avtoref. ... dis. kand. yurid. nauk [A legal entity as a subject of labor and directly related relations: Cand. Law. sci. dis. ... Abstr.]. Moscow, 2022. (In Russ.).
5. Zaitseva O.B., Tulupova Yu.G. Netipichnye rabotodateli Rossiiskoi Federatsii. Pravovaya priroda i perspektivy razvitiya: monografiya [Atypical employers of the Russian Federation. Legal nature and prospects of development: monograph]. Moscow, 2016. (In Russ.).
6. Gurskaya, A. A. Ponyatie netipichnogo rabotodatelya: trudovoi i grazhdansko-pravovoi aspekt [The concept of an atypical employer: labor and civil law aspect], *Molodoi uchenyi [Young Scientist]*, 2021, no. 48 (390), pp. 222-223. (In Russ.). Available at: <https://moluch.ru/archive/390/85847/> (accessed: 12.10.2023).
7. Korniyakov V.I. Predstavitel'stvo prav i interesov rabotodatelei v religioznykh organizatsiyakh [Representation of the rights and interests of employers in religious organizations], *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava [Issues of Russian and international law]*, 2018, vol. 8, no. 5A, pp.199-208. (In Russ.).
8. Adrianovskaya T.L. Pravovoe regulirovanie truda v religioznykh organizatsiyakh [Legal regulation of labor in religious organizations], *Agrarnoe i zemel'noe pravo [Agrarian and land law]*, 2023, no. 5(221), pp. 47-49. http://doi.org/10.47643/1815-1329_2023_5_47. (In Russ.).
9. Botvina A.V. Distsionnaya rabota v Rossii: sovremennye realii [Remote work in Russia: modern realities], *Mezhdunarodnyi zhurnal humanitarnykh i estestvennykh nauk [International Journal of Humanities and Natural Sciences]*, 2022, no. 3-1 (66), pp. 103-108. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Магомедова Амина Геннадьевна, доцент кафедры гражданского права юридического института Дагестанского государственного университета, г. Махачкала, Российская Федерация. E-mail: amina2170@yandex.ru

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Magomedova Amina Gennadiyevna, Associate Professor of the Department of Civil Law in Law Institute of Dagestan State University, Makhachkala, Russian Federation. E-mail: amina2170@yandex.ru

Поступила в редакцию 30.10.2023 г.;
одобрена после рецензирования 20.11.2023 г.;
принята к публикации 20.12.2023 г.

Received 30.10.2023; approved after reviewing
20.11.2023; accepted for publication 20.12.2023