

3. Закон РК от 7 февраля 2005 г. № 30 «Об обязательном страховании гражданско-правовой ответственности работодателя за причинение вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей» // Казахстанская правда. — 2005. — 12 февр. — № 32–33.

УДК 331.106:349.2(574)

Работодатель как сторона трудового договора

Жумагулов Б.Т.

Карагандинский областной суд

Мақалада қызметкер еңбек қатынастарында болатын жеке немесе заңды тұлғалар жұмыс беруші болып табылатындығы, Қазақстан Республикасының және шет ел азаматтары, заңды және жеке тұлғалардың, барлық жеке меншік ұйымдардың және олардың арасындағы еңбек шарттарын жасау мәселелері еңбек құқығына қатысты ғылыми зерттеулермен салыстыра отырып, жан-жақты тұжырымдалған. «Заңды тұлға» терминіне, қызметкер мен жұмыс беруші еңбек қатынастары, қызметкерді басқа жұмысқа ауыстыру, қызметкерлер өкілдері, кәсіптік одақтардың, олардың бірлестіктерінің органдары, жұмыс берушілердің өкілдері, әлеуметтік-еңбек қатынастарын ұйым деңгейінде реттеу сұрақтарына заңнама тұрғысынан түсініктеме берілген.

This article provides the issues concerning labour contract between private person and legal entity, residents of the Republic of Kazakhstan and residents of foreign countries according to the scientific research works. It also examines the problems of labor relations between employer and employee, transferral of an employee to another job, the regulation of the representatives of employers, trade unions and their public authorities, social-labour relations on the organizational level.

В соответствии с положениями трудового законодательства работодателем признается юридическое или физическое лицо, с которым работник состоит в трудовых отношениях (п.п. 43 п. 1 ст. 1 Трудового кодекса). Исходя из этого работодателями выступают граждане Республики Казахстан, иностранные граждане, организации всех форм собственности, в том числе организации, расположенные на территории Республики Казахстан, собственниками имущества, участниками или акционерами которых являются иностранные физические или юридические лица.

Наиболее часто работники вступают в трудовые отношения с работодателями — юридическими лицами — организациями всех форм собственности.

КЗоТ Каз. ССР называл в качестве работодателя триаду: предприятие, учреждение, организацию. Эта формулировка, во-первых, не учитывала возможность физического лица выступать в качестве работодателя и, во-вторых, вступала в противоречие с терминологией Гражданского кодекса РК, который использует термин «организация» в качестве обобщающего для всех юридических лиц, в том числе учреждений. Предприятием называется также объект гражданских прав — имущественный комплекс для осуществления предпринимательской деятельности.

Стороной, противостоящей работнику в трудовом правоотношении, обычно считается предприятие (объединение), учреждение, организация, отмечает В.Н. Скобелкин, но после принятия Гражданского кодекса законодатель попытался дать единое наименование хозяйственным образованиям, и в нормативных актах, и в литературе стал широко использоваться термин «организация», объединяющий все три категории в одну. По его мнению, такую замену привычной терминологии вряд ли можно считать удачной, тем более что в Гражданском кодексе не удалось избежать использования слова «предприятие» [1].

В связи с тем, что в ряде нормативных правовых актов о труде еще используются термины «предприятие», «учреждение», «организация», приходим к выводу, что в трудовом законодательстве, так же как и в Гражданском кодексе РК (ст. 33), необходимо использовать для юридического лица термин «организация» или «работодатель».

В ГК РК термин «организация» применяется только к юридическим лицам. Юридическим лицом признается организация, которая отвечает следующим требованиям: имеет в собственности, хозяйственном ведении или оперативном управлении обособленное имущество; может от своего имени

приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности; может быть истцом и ответчиком в суде; имеет самостоятельный баланс или смету.

Юридическое лицо подлежит государственной регистрации и включается в государственный реестр. Юридическое лицо приобретает гражданские права и принимает на себя обязанности через свои органы, порядок назначения и избрания которых определяется законом и учредительными документами — уставом, учредительным договором.

Обособленными структурными подразделениями юридического лица являются филиалы и представительства. Они создаются в соответствии с учредительными документами юридического лица, наделяются частью имущества юридического лица и действуют на основании положений, утвержденных юридическим лицом. Руководители филиалов и представительств выступают не от своего имени, а от имени и в интересах юридического лица на основании доверенности.

Это значит, что, заключая любые договоры, в том числе и трудовые, эти обособленные подразделения действуют не от своего имени, а от имени юридического лица. Иски о восстановлении на работе, оплате вынужденного прогула, возмещении вреда и другие должны предъявляться юридическому лицу, от имени которого в суде может выступать по доверенности руководитель представительства или филиала.

Довольно часто на практике возникал вопрос по деятельности на территории Республики Казахстан филиалов и представительств иностранного юридического лица, в частности тех, кто вправе подписывать и прекращать трудовой договор. Новеллой Трудового кодекса является то, что отрегулирован вопрос участия в трудовых отношениях филиалов и представительств иностранного юридического лица. Согласно пункту 1 ст. 19 Трудового кодекса руководитель филиала или представительства иностранного юридического лица осуществляет все права и исполняет все обязанности работодателя от имени данного юридического лица.

Следовательно, при расторжении трудового договора по инициативе работодателя руководитель филиала или представительства иностранного юридического лица несет обязанность по соблюдению всех установленных требований, закрепленных в трудовом законодательстве РК.

В случаях, когда юридическое лицо выступает в качестве работодателя, оно должно отвечать всем требованиям, установленным гражданским законодательством. Поэтому нельзя термин «работодатель» толковать как собственник предприятия либо орган управления организации.

Большинство ученых разделяли предложенную В.М. Догадовым концепцию, согласно которой в качестве работодателя в трудовом праве могут выступать не только юридические лица, но и их обособленные подразделения [2]. Вот что пишут об этом авторы одного из современных учебников трудового права:

«Общее правило, что организация, которая выступает в качестве стороны трудового договора, является юридическим лицом, не применяется в тех случаях, когда прием на работу осуществляют филиалы, представительства».

В соответствии с нормами Гражданского кодекса Российской Федерации филиалы и представительства не являются юридическими лицами (как и в Гражданском кодексе Республики Казахстан). Их руководители назначаются уполномоченным органом юридического лица, выступая в гражданском обороте, и действуют по доверенности юридического лица.

Однако применительно к отношениям, возникающим внутри кооперации труда, филиалы, представительства — самостоятельные субъекты права. В Российской Федерации филиалы, представительства реализуют свою трудовую правосубъектность: осуществляют прием на работу, выполняют обязанности по организации трудового процесса, увольняют работников. Эти и другие полномочия и обязанности в сфере труда осуществляются филиалами и представительствами самостоятельно. Поэтому они так же, как юридические лица, являются стороной трудового договора» [3].

После принятия Трудового кодекса Российской Федерации Л.А. Чиканова [4] отмечала, что по смыслу новой редакции ст. 15 стороной трудового договора может быть только юридическое лицо в целом. Представляется, что такая позиция законодателя связана в первую очередь со стремлением унифицировать подходы гражданского и трудового права к понятию «субъект права». Теоретическое обоснование этого дается, в частности, Е.Б. Хохловым [5]. По его мнению, предложенная еще А.В. Венедиктовым [6] и получившая дальнейшее развитие в работах советских теоретиков права [7] концепция юридического лица как субъекта главным образом гражданского права неоправданно сужает содержание этого понятия. Он пишет: «... либо это образование является субъектом права — юридическим лицом, либо оно не является лицом, но тогда не выступает и субъектом права». Таким образом, предлагается любой субъект любой отрасли права, отличный от физического лица, считать ли-

цом юридическим. После чего следует оговорка: «Иное дело, что одно и то же образование может быть субъектом отношений, регулируемых различными отраслями права, либо не выступать субъектом и не обладать личностью в определенной сфере общественных отношений».

По мнению Д.Р. Акопова, такой подход малопродуктивен и не принесет ничего, кроме терминологической путаницы, поскольку в каждой отрасли права появится свой набор «юридических лиц», причем далеко не все из них будут обладать гражданско-правовой правосубъектностью, т.е. являться юридическими лицами в общепринятом смысле этого слова [8].

Однако далее Е.Б. Хохлов делает утверждение, уже не сводящееся к вопросам терминологии: «Таким образом, в качестве нанимателя на рынке труда может выступать лицо, обладающее реальной способностью заключать сделки купли-продажи товара «рабочая сила», т.е. договор найма труда. Учитывая изложенное выше, мы должны признать нанимателем либо физическое, либо юридическое лицо» [5].

Как следует из контекста, в данном случае под юридическим лицом понимается именно субъект гражданского права и, следовательно, обособленное структурное подразделение (филиал, представительство), не являющееся юридическим лицом с точки зрения гражданского права, не может быть работодателем.

Основания для существования подобной точки зрения, безусловно, есть, так как по любым имущественным обязательствам перед работником (заработанная плата, возмещение вреда и др.) должно и будет отвечать юридическое лицо в целом. На наш взгляд, учитывая практику применения некоторых зарубежных стран, нужно предусмотреть обязанность возложить субсидиарную ответственность по имущественным обязательствам юридических лиц перед работниками на учредителей.

Хорошо известно, что трудовое правоотношение не сводится к чисто имущественному. Отождествление найма труда со сделкой купли-продажи особого товара «рабочая сила» встречало серьезные возражения еще при зарождении отрасли отечественного трудового права. Так, Л.С. Таль подчеркивал, что человеческая личность не может быть предметом имущественных сделок, а особенность труда как предмета гражданского оборота заключается в его неотделимости от личности работника.

И как только мы выходим за рамки имущественного аспекта трудовых отношений, механическое отождествление работодателя с юридическим лицом вызывает серьезные проблемы.

Учитывая, что существуют организации, у которых количество филиалов в различных регионах Казахстана исчисляется десятками, осуществление всего этого даже в наш век информатизации весьма проблематично.

Общеизвестно, что работающий по трудовому договору работник обязан выполнять работу лично. Объясняется это требованием тем, что работодатель рассчитывает именно на деловые качества данного работника, подобранного им для выполнения обусловленной работы.

Многочисленные проблемы возникают при переходе работников из одного обособленного структурного подразделения в другое. В соответствии с предоставленными полномочиями руководители филиалов и представительств вправе только принимать и увольнять работников. В случае перехода (перевода) работника из одного структурного подразделения в другое вопрос должен решаться на уровне руководителя юридического лица. Однако принятие такого решения на практике оказывается достаточно затруднительным, поскольку вынуждает работников кадровых служб головной организации издавать дополнительные приказы и отслеживать исполнение решения. На наш взгляд, данные вопросы гораздо проще и быстрее решить на уровне обособленного структурного подразделения. Для принятия такого решения на уровне законодательства необходимо выяснить, возможно ли предоставление работодательской компетенции в полном объеме не только юридическому лицу, но и его обособленным структурным подразделениям.

Спорным остается вопрос об обязательности перевода работника в другой филиал юридического лица в случае предстоящего сокращения должности работника. Согласно ст. 41 Трудового кодекса перевод на другую работу допускается в пределах организации. Таким образом, учитывая, что филиал не является отдельным юридическим лицом, перевод на другую работу сокращаемого работника в другой филиал допускается.

Иная регламентация названного положения в законодательстве России, где руководитель филиала, к которому согласился перевестись увольняемый в случае сокращения его должности из другого филиала работник, вынужден в принудительном порядке принять на работу человека, которого он никогда не видел и о деловых качествах которого ему ничего не известно.

Можно согласиться с Д.Р. Акоповым, что подобный подход не исключает возможности оспаривать очередность сокращения на том основании, что в другом филиале аналогичную работу выполня-

ет работник более низкой квалификации, и требовать на этом основании увольнения последнего и своего перевода туда, со всеми вытекающими из этого последствиями.

Рассматривая подобный трудовой спор о восстановлении на работе, суды РФ должны в соответствии с приведенным определением исследовать вопрос о возможности трудоустройства во всех филиалах и головной организации. На практике суды обычно ограничиваются приобщением к делу письма головной организации об отсутствии вакансий. Хотя, когда речь идет об организации, имеющей свыше сотни филиалов, поверить в это очень трудно. Однако можно понять и позицию судов — сбор иных доказательств (истребование подлинников документов о приеме на работу и увольнений, вызов свидетелей, проживающих за тысячи километров от места рассмотрения спора) привел бы к совершенно недопустимому затягиванию судебного разбирательства.

Ученые-цивилисты отождествляют гражданско-правовую и работодательскую (трудовую) правосубъектность юридического лица, приравнивая возможность открытия счета к заключению трудового договора. С такой позицией не согласен Т.Ю. Коршунов. Он считает, что обособленное подразделение юридического лица должно обладать всеми правами и обязанностями работодателя. Филиал или представительство юридического лица вправе в пределах выданной им доверенности заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками, поощрять работников за добросовестный труд, привлекать к дисциплинарной и материальной ответственности в установленном законом порядке [9].

Круг работодательских полномочий филиалов и представительств определяется Положением и доверенностью, выданной руководителем юридического лица.

В юридической литературе в последнее время обосновывается мнение, что филиал или представительство не могут выступать в качестве работодателя. Л. Чиканова в статье «Трудовой договор (контракт): понятие, стороны, содержание» убедительно доказывает, что в качестве работодателя названо юридическое лицо. Филиал или представительство не могут признаваться стороной трудового договора, несмотря на то, что это обособленное подразделение, расположенное в другой местности. Они не имеют собственного имущества, не могут нести имущественную и иную ответственность, в том числе и по обязательствам, вытекающим из трудовых отношений. Филиал или представительство вправе действовать лишь от имени юридического лица. Руководитель филиала или представительства вправе заключать трудовые договоры, а также выполнять другие функции, свойственные работодателю, но только в том случае, если его полномочия определены учредительными документами юридического лица или выданной доверенностью [4].

Трудовая правосубъектность юридических лиц означает признание за организацией способности выступать в качестве работодателя, т.е. признание способности осуществлять подбор и расстановку кадров, организовать труд работников, обеспечить его охрану, оплатить труд работников. Обладание трудовой правосубъектностью закон связывает с признанием субъекта юридическим лицом, т.е. с регистрацией организации и занесением ее в Государственный реестр.

Исследование содержания ст. 19 Кодекса привело к мнению о целесообразности пересмотра вопроса о понятии «представителей работодателей», которые Трудовым кодексом определены как физические и (или) юридические лица, уполномоченные на основании решения суда, учредительных документов или доверенности представлять интересы работодателя или группы работодателей. Указанное определение применимо к отношениям, возникающим при заключении соглашений о социальном партнерстве. Но в части возникновения трудовых отношений и заключения трудового договора полномочия работодателя не всегда могут быть закреплены в учредительных документах или в доверенности. Применительно к определению полномочий представителей работодателя необходимо согласование норм трудового и гражданского законодательства. В частности, полномочия руководителя филиала по заключению трудовых договоров с работниками филиала должны быть подтверждены доверенностью и отражены в Положении о филиале.

Новинкой Трудового кодекса является наличие 26 главы, регламентирующей особенности регулирования трудовых отношений субъектов малого предпринимательства. В соответствии со ст. 241 Трудового кодекса субъектом малого предпринимательства считается организация со среднегодовой численностью работников не более 25 человек.

Физические лица как субъекты трудового права могут выступать и в качестве работодателей. Представляется, что в качестве работодателей могут выступать индивидуальные предприниматели либо лица, использующие наемный труд (шофер, няня, повар и т.д.) в личном хозяйстве.

Граждане вправе заниматься предпринимательской деятельностью без образования юридического лица с момента государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя. Индиви-

дуальные предприниматели имеют такой же правовой статус, как и любая организация, следовательно, они вправе в предпринимательской деятельности использовать труд наемных работников, т.е. выступать в качестве работодателей.

Статусные права и обязанности гражданина как субъекта трудового права, если он выступает в качестве работодателя, полностью совпадают с правами и обязанностями работодателя-организации (юридического лица). Таким образом, наделение трудовой правосубъектностью работодателя закон связывает с фактором государственной регистрации, и только с момента регистрации работодатель, как юридическое, так и физическое лицо, становится носителем трудовых прав и обязанностей.

Иными словами, стороной трудового договора и, следовательно, трудового правоотношения в качестве работодателя может быть физическое либо юридическое лицо.

Неодинаковы у всех работодателей и основания возникновения трудовой правосубъектности. У индивидуальных предпринимателей, использующих труд работников, трудовая правосубъектность работодателя возникает при наличии двух составляющих: государственной регистрации без образования юридического лица и формирования фонда оплаты труда при определении качества работников.

Работодатели вступают в трудовые отношения с работниками в большинстве случаев в рамках осуществления индивидуального предпринимательства, одним из определяющих признаков которого является получение прибыли. При этом работодатели могут заниматься личным или совместным предпринимательством. Совместное предпринимательство как предпринимательство группы граждан без образования юридического лица имеет три организационно-правовые формы: предпринимательство супругов, семейное предпринимательство, осуществляемое на базе общей совместной собственности крестьянского (фермерского) хозяйства или общей совместной собственности на приватизированное жилище или простое товарищество. При этом предприниматели, осуществляющие и личную и совместную индивидуальную предпринимательскую деятельность, подлежат государственной регистрации в случае, если они являются работодателями, и используют труд наёмных работников на постоянной основе (Закон РК «О частном предпринимательстве») [10].

Также отметим участие представителей работника и работодателя при регулировании трудовых отношений.

Как мы знаем, с принятием Трудового кодекса их роль в этом существенно возросла.

Согласно п.п. 60 п. 1 ст. 1 Трудового кодекса представители работников — это органы профессиональных союзов, их объединений и (или) иные уполномоченные работниками физические и (или) юридические лица. В соответствии с п. 2 ст. 19 Трудового кодекса представлять интересы работников вправе как физические, так и юридические лица в пределах делегированных им полномочий на основании нормативных правовых актов, решений суда либо доверенности.

Таким образом, в качестве представителей работников может выступать не только профсоюзная организация, в ее отсутствие работниками могут быть назначены один или несколько представителей из числа работников, либо право представлять интересы работников перед работодателем в предусмотренных законодательством случаях может быть дано какой-либо общественной организации. Главная цель при назначении представителей работников — доверие к этим людям со стороны работников и их полная независимость от бизнес-интересов работодателя, возможность объективного принятия решения с учетом интересов именно работников [11].

В качестве представителей работодателя на основании п.п. 44 п. 1 ст. 1 Трудового кодекса вправе выступать физические и (или) юридические лица, уполномоченные на основании учредительных документов или доверенности представлять интересы работодателя или группы работодателей. Более того, на основании п. 2 ст. 19 физические и юридические лица представляют интересы работодателя в пределах делегированных им полномочий на основании нормативных правовых актов, решений суда, а также учредительных документов либо доверенности.

В первую очередь участие представителей работника и работодателя необходимо при создании комиссии для согласования некоторых актов работодателя или заключения коллективного договора. Так, например, п. 1 ст. 266 Кодекса предусматривает, что для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора и его заключения, обсуждения проектов актов работодателя, издание которых в соответствии с Кодексом осуществляется с учетом мнения или по согласованию с представителями работников, а также для организации контроля за выполнением коллективного договора на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

Изучив положения действующего трудового законодательства РК, считаем целесообразным дополнить нормы Трудового кодекса Республики Казахстан нормами относительно иных уполномоченных работников физических и/или юридических лиц как представителей работников в части надлежащего оформления их полномочий.

Список литературы

1. *Скобелкин В.Н.* Трудовые правоотношения. — М.: Вердикт, 1999. — С. 200–201.
2. *Догадов В.М.* Государственные организации как субъекты социалистического трудового правоотношения // Правоведение. — 1957. — № 1.
3. Трудовое право России. Учебник для вузов / Отв. ред. д-р юрид. наук, проф. Р.З. Лившиц и д-р юрид. наук, проф. Ю.П. Орловский. — М.: Издат. группа «ИНФРА-М — НОРМА», 1998. — С. 100–101.
4. *Чиканова Л.А.* Трудовой договор (контракт): понятие, стороны, содержание // Трудовое право. — 2000. — № 2. — С. 40–41.
5. Курс российского трудового права: В 3 т. — Т. 1 Общая часть / Под ред. Е.Б. Хохлова. — СПб.: Изд-во С-Петербургского ун-та, 1996. — Гл. IV.
6. *Венедиктов А.В.* Организация государственной промышленности в СССР. — Т. 1. — Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1957–1961.
7. *Иоффе О.С., Шаргородский М.Д.* Вопросы теории права. — М.: Госюриздат, 1961. — С. 200–206; Теория государства и права / Под ред. проф. А.И. Денисова. — М.: Изд-во МГУ, 1967. — С. 363–364; Явич Л.С. Общая теория права. — Л.: Изд-во С-Петербургского ун-та, 1976. — С. 217; Алексеев С.С. Общая теория права: В 2 т. — Т. II. — М.: Юрид. лит., 1982. — С. 153.
8. *Акопов Д.Р.* Работодатель как субъект трудового права и категория юридического лица // Трудовое право. — 2001. — № 3. — С. 42.
9. *Кориунов Т.Ю.* Некоторые проблемы определения правосубъектности участников трудовых отношений // Трудовое право. — 2004. — № 4–5. — С. 100.
10. Закон Республики Казахстан от 31.01.2006 № 124-3 «О частном предпринимательстве». — Алматы: ТОО «Изд-во LEM», 2007.
11. *Гилёва Н.В.* Участие представителей работников в регулировании трудовых отношений // Кадры, труд, управление в организации. — 2008. — № 2 (26). — С. 4.