

Секция «Юридическая наука в Мордовском государственном университете»

Проблемы правового статуса работодателя – индивидуального предпринимателя.

Пискаева Ангелина Владимировна

Студент (бакалавр)

Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарёва, Юридический факультет,
Кафедра гражданского права и процесса, Саранск, Россия
E-mail: angelinapiskaeva@yandex.ru

В современных условиях индивидуальные предприниматели становятся значимыми субъектами трудовых отношений, что актуализирует необходимость исследования специфики их правового статуса как работодателей и выявления нормативных коллизий, влияющих на стабильность трудовых отношений и уровень гарантий работников.

Во-первых, правовой статус индивидуального предпринимателя носит дуалистический характер. Ведь индивидуальный предприниматель – это всегда конкретный человек, сохраняющий гражданскую правоспособность, но одновременно он получает целый набор специальных прав и обязанностей именно как бизнесмен [3]. В сфере трудового права он выступает в качестве работодателя, обладающего трудовой правосубъектностью [2]. Закон почти ставит его в один ряд с организациями-гигантами: формально предприниматель должен разбираться с трудовыми вопросами, гигиеной труда и социальной защитой работников примерно так же, как огромная компания. Именно «формально» – потому что в реальности ресурсы и возможности у человека с микропредприятием явно другие.

Здесь и возникает первая сложность: формальное приравнивание индивидуального предпринимателя к организации не учитывает его специфического статуса как физического лица, что приводит к неопределенности объема обязанностей предпринимателя в сфере охраны труда и фактическим возможностям малого бизнеса.

Во-вторых, есть еще одна заметная проблема – у индивидуальных предпринимателей нет четких и единых требований к ведению кадровой документации. Из-за этого учет часто ведется в упрощенной форме. В итоге становится сложнее доказать сам факт трудовых отношений, зафиксировать нарушения трудовых прав, а для работодателя это оборачивается дополнительными рисками – особенно в условиях правовой неопределенности.

В-третьих, одним из наиболее значимых нормативных пробелов является отсутствие правового регулирования прекращения трудовых отношений в случае смерти работодателя – индивидуального предпринимателя либо признания его безвестно отсутствующим. На практике это приводит к нарушению прав работников: невозможно законно оформить увольнение, получить положенные выплаты и подтвердить страховой стаж. Существующие разъяснения государственных органов по этим вопросам не обеспечивают полноценного решения проблемы, что свидетельствует о необходимости изменений в законодательстве [1].

Таким образом, действующая система регулирования трудовых отношений у индивидуальных предпринимателей пока далека от идеальной: в ней остаются пробелы и противоречия, не в полной мере учитывающие специфику данного субъекта. Поэтому есть необходимость доработать законодательство – точнее разграничить правовой статус индивидуального предпринимателя и предусмотреть специальные механизмы, которые помогут соблюсти баланс интересов работников и работодателей, усилить гарантии и сделать применение норм на практике более понятным и эффективным.

Источники и литература

- 1) 1. Дудченко А.С. Особенности работодателя – индивидуального предпринимателя // Новый юридический вестник. 2022. № 1 (34). С. 46-49.
- 2) 2. Мурзина Е.А. Индивидуальные предприниматели как субъекты трудового права // Современная цивилистика. 2018. № 2. С. 53-61.
- 3) 3. Чиранова И.П., Горелов А.В. К вопросу о правосубъектности работодателей-микропредприятий // Научная дискуссия современной молодежи: актуальные вопросы юридических наук: Материалы II научно-практической конференции (г. Саранск, 11 декабря 2018 г.). Саранск: ЮрЭксПрактик, 2018. С. 151-157. EDN VPLMTF.