

Секция «Правовое регулирование предпринимательства (СГУПС)»

Прекращение трудовых отношений с предпринимателями: проблемы правового регулирования

Афанасьева Надежда Денисовна

Студент (бакалавр)

Сибирский государственный университет путей сообщения, Новосибирск, Россия

E-mail: afanasieva.nadyushka@gmail.com

Помимо общих положений о прекращении трудового договора, на работодателей, являющихся предпринимателями, могут распространяться и различные особые нормы, связанные

- с особенностями правового статуса работодателя (ИП, микропредприятия),
- со сроками выполнения работы (временные, сезонные работы),
- с выполняемой работником трудовой функцией (руководитель предприятия, его заместитель, член коллегиального исполнительного органа, главный бухгалтер, иное материально ответственное лицо, работник, выполняющий воспитательные функции или имеющий возможность конфликта интересов, совершения коррупционной деятельности),
- со сферой деятельности (транспорт, связь, образование);
- с условиями труда (вредные, опасные, в т. ч. подземные работы, работа в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);
- с особенностями трудовой связи (надомные, дистанционные работники, совместители, совмещающие функции / зоны обслуживания работники);
- с психическими и физическими особенностями работника (несовершеннолетнего – различных возрастных групп до 18 лет, инвалида, предпенсионера, пенсионера, женского пола);
- с социальными функциями работника (осуществляющего уход за больным членом семьи, являющимся матерью малолетнего ребёнка или ребёнка – инвалида либо заменяющим её лицом).

Рассмотреть все эти особенности в рамках одного ограниченного по объёму исследования невозможно, поэтому в настоящей работе внимание уделено только тем, которые чаще всего встречаются у предпринимателей Новосибирской области.

Одними из общих оснований увольнения по инициативе работодателя являются связанные с нарушениями работником дисциплины труда (неоднократное неисполнение обязанностей или однократные грубые нарушения). Работник по прямому предписанию закона обязан выполнять то, что предусмотрено правилами внутреннего трудового распорядка и письменной формой трудового договора. Остальные документы, устанавливающие обязанности работника (должностная инструкция, инструкция по охране труда и т. п.), должны быть упомянуты в этих документах, чтобы породить соответствующие обязанности после ознакомления работника под подпись (собственноручную или электронную – в установленных ТК РФ случаях). Если у работодателя установлен электронный документооборот, то ознакомление работника с его обязанностями производится в электронной форме через соответствующую систему («Работа в России» или др.), но ряд документов должен даже в этой ситуации оформляться только на бумаге с собственноручной подписью работника (в частности, ознакомление с приказом /распоряжением об увольнении работника, подтверждение прохождения работником инструктажей по охране труда, акт о несчастном случае на производстве).

При увольнении работника вносится соответствующая запись в трудовую книжку работника и производится заверение всех записей, внесённых в трудовую книжку данным работодателем. В настоящее время у всех работников ведётся электронная трудовая

книжка, но некоторые сохранили параллельно и ведение бумажной трудовой книжки: тогда нужно не только оформить в ней указанные записи, но и ознакомить работника под его собственноручную подпись в бумажной трудовой книжке с записью о его увольнении.

По данным Единого реестра субъектов малого и среднего предпринимательства НСО², на территории данного государственного образования функционирует 158 675 субъектов малого и среднего предпринимательства (из них 60 460 – юридические лица, 98 215 – индивидуальные предприниматели), подавляющее большинство которых (152 423) – микропредприятия.

Если работодатель является микропредприятием (индивидуальный предприниматель, крестьянское (фермерское) хозяйство, хозяйственное общество, товарищество или партнёрство, производственный или потребительский кооператив, у которого за прошлый год среднесписочная численность работников не более 15 человек и доход от предпринимательской деятельности не выше 120 млн руб.), то он может полностью или частично отказаться от принятия локальных нормативных актов. Тогда обязанности на работника могут быть возложены только письменной формой трудового договора и указанными в ней документами.

Большинство субъектов малого и среднего предпринимательства в НСО по имеющимся данным (более 2/3) – индивидуальные предприниматели. Такие работодатели при трудоустройстве работников могут в письменной форме трудового договора устанавливать

- дополнительные основания увольнения (помимо предусмотренных ТК РФ);
- особые сроки предупреждения о предстоящем прекращении трудового договора (как короче, так и длиннее предусмотренных общими положениями ТК РФ);
- случаи выплаты выходных пособий при увольнении (они могут полностью или частично не совпадать с теми, что установлены ТК РФ);
- размеры выходных пособий (в определении которых у сторон договора есть полная свобода).

При этом, если работа дистанционная (задания и результаты передаются по каналам телекоммуникационной связи), то письменная форма трудового договора может быть не обычным документом на бумажном носителе, составляемом, как минимум, в двух экземплярах, а электронным документом (обменом несколькими электронными документами), для чего у обеих сторон должна быть электронная подпись соответствующего вида (у работника она может быть как усиленной квалифицированной, так и усиленной неквалифицированной).

Таким образом, правовое регулирование прекращения трудовых отношений с работодателями – предпринимателями имеет много различных особенностей, обусловленных самыми разными факторами, а в случае индивидуальных предпринимателей – предоставляет сторонам большую свободу в установлении оснований увольнения, случаев и размеров выплаты выходных пособий, сроков предупреждения о предстоящем прекращении трудовых отношений, но обычно эта свобода реализуется именно работодателем (работник же может либо согласиться вступить в отношения на таких условиях, либо искать более подходящий вариант трудоустройства).

Источники и литература

- 1) Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2025, с изм. от 06.02.2026) // Рос. газ. – 2001. – № 256
- 2) Единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства ФНС России: Новосибирская область [электронный ресурс] // Единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства: сайт. – URL: <https://ofd.nalog.ru/statistics.html?statDate=&level=0&fo=7&ssrf=54> (дата обращения: 10.04.2026).

- 3) О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации: федер. закон от 24.07.2007 № 209-ФЗ (ред. от 09.04.2026) // Рос. газ. – 2007. – № 164.
- 4) О предельных значениях дохода, полученного от осуществления предпринимательской деятельности, для каждой категории субъектов малого и среднего предпринимательства: пост. Правительства РФ от 04.04.2016 № 265 [электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru> (07.04.2016).