

Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц

Регулирование труда работников, работающих у работодателей - физических лиц, имеет особенности, установленные главой 48 Трудового кодекса Российской Федерации.

По смыслу части 2 статьи 303 Трудового кодекса Российской Федерации, в письменный договор, заключаемый работником с работодателем - физическим лицом, в обязательном порядке включаются все условия, существенные для работника и работодателя.

Согласно ч.2 ст.307 Трудового кодекса Российской Федерации сроки предупреждения об увольнении, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором.

Из чего следует, что Трудовым кодексом Российской Федерации установлено различное правовое регулирование труда работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателем - физическим лицом, в том числе индивидуальным предпринимателем, и работников, работающих у работодателей - организаций. При этом выплата работодателем работнику выходного пособия и сохранение за ним среднего заработка на период его трудоустройства в связи с увольнением по п.1 или п.2 ч.1 ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации гарантированы законом только в случае увольнения работника из организации. Работникам, работающим у физических лиц, включая индивидуальных предпринимателей, указанная гарантия не предусмотрена.

Порядок прекращения трудового договора для этой категории работников урегулирован статьей 307 Трудового кодекса Российской Федерации, содержащей отличное от установленного ч.1 ст.178 ТК РФ правило о том, что случаи и размеры выплачиваемого при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат работникам, работающим у работодателей - физических лиц, могут быть определены трудовым договором, заключаемым между работником и работодателем - физическим лицом, в том числе индивидуальным предпринимателем.

Таким образом, работодатель - индивидуальный предприниматель, увольняющий работников в связи с прекращением предпринимательской деятельности, обязан выплатить работнику выходное пособие, иные компенсационные выплаты, в том числе средний заработок, сохраняемый на период трудоустройства, только если соответствующие гарантии специально предусмотрены трудовым договором с работником.

Данная позиция изложена в Определении от 05.09.2016 № 76-КГ16-23 Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

В связи с изложенным, следует отметить при трудоустройстве к работодателю физическому лицу (индивидуальному предпринимателю) необходимо в обязательном порядке изучить условия трудового договора на предмет наличия гарантий и компенсаций, предусмотренных в статье 178 Трудового кодекса Российской Федерации.