**«Особенности трудовых отношений с работодателем - физическим лицом»**

С работодателем - физическим лицом установлены особенности трудовых отношений, в частности, при заключении, изменении и прекращении трудового договора.

Работодателями - физическими лицами являются (ч. 5 ст. 20 ТК РФ):

физические лица, зарегистрированные в качестве ИП, частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию (в том числе лица, осуществляющие в нарушение требований указанную деятельность без государственной регистрации и (или) лицензирования), вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности (далее - работодатели-ИП);

физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства (далее - работодатели - физические лица).

Таким образом, любой гражданин, даже не зарегистрированный в качестве индивидуального предпринимателя, может выступать в качестве работодателя. Однако к таким работодателям есть определенные требования. Так, в общем случае заключать трудовые договоры в качестве работодателей имеют право физические лица, достигшие возраста 18 лет, при условии наличия у них гражданской дееспособности в полном объеме, а также лица, не достигшие указанного возраста, - со дня приобретения ими гражданской дееспособности в полном объеме (ч. 7 ст. 20 ТК РФ).

При заключении трудового договора с работодателем-ИП или работодателем - физическим лицом необходимо учитывать следующие особенности трудовых отношений (ст. ст. 22.1 - 22.3 ТК РФ).

Особенности заключения трудового договора

Работник может выполнять любую, не запрещенную ТК РФ или иным федеральным законом, работу, определенную трудовым договором (ч. 1 ст. 303 ТК РФ).

Работодатель обязан оформить с работником трудовой договор в письменной форме, включив в него все существенные для сторон условия (ч. 2 ст. 57, ч. 2, 3 ст. 303 ТК РФ).

Режимы труда и отдыха работника определяются по соглашению между работником и работодателем. При этом продолжительность рабочей недели не может быть больше, а продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше установленных ТК РФ (по общему правилу соответственно 40 часов в неделю и 28 календарных дней) (ч. 2 ст. 91, ч. 1 ст. 115, ст. 305 ТК РФ).

Трудовой договор с работодателем - физическим лицом, не являющимся ИП, по соглашению сторон может заключаться как на неопределенный, так и на определенный срок не более пяти лет. При этом работодатель обязан в уведомительном порядке зарегистрировать трудовой договор в органе местного самоуправления по своему месту жительства (в соответствии с регистрацией) (ч. 1 ст. 58, ч. 4 ст. 303, ст. 304 ТК РФ).

Помимо общих оснований для заключения срочного трудового договора, такой договор по соглашению сторон может заключаться с ИП - субъектом малого предпринимательства, численность работников которого не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания - 20 человек) (ч. 2 ст. 59 ТК РФ).

Если вы заключаете трудовой договор с работодателем-ИП, который относится к микропредприятиям, и он отказался полностью или частично от принятия локальных нормативных актов по определенным трудовым вопросам, то в трудовой договор должны быть включены регулирующие эти вопросы условия. При этом трудовой договор заключается на основе утвержденной типовой формы (ст. 309.2 ТК РФ).

Особенности изменения трудового договора

Об изменении условий трудового договора работодатель должен предупредить работника в письменной форме не менее чем за 14 календарных дней.

Работодатель-ИП вправе изменить условия трудового договора (за исключением изменения трудовой функции работника) в одностороннем порядке только в случае, когда они не могут быть сохранены по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда. Для изменения в одностороннем порядке установленных сторонами условий трудового договора работодателем - физическим лицом, не являющимся ИП, не требуется обоснования причинами, связанными с изменением организационных и технологических условий труда (ч. 1 ст. 74, ст. 306 ТК РФ; п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 N 15).

Особенности прекращения трудового договора

Трудовой договор может быть прекращен как по общим основаниям, так и по основаниям, предусмотренным трудовым договором (ст. ст. 77, 307 ТК РФ).

Сроки предупреждения об увольнении, случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором (ч. 2 ст. 307 ТК РФ).

Иные особенности трудовых отношений

Работодатель обязан уплачивать страховые взносы и другие обязательные платежи в соответствии с федеральными законами, а также, по общему правилу, представлять в соответствующий территориальный орган ПФР сведения, необходимые для регистрации в системе индивидуального (персонифицированного) учета лиц, поступающих на работу впервые, на которых не был открыт индивидуальный лицевой счет (ч. 3 ст. 303, ч. 4 ст. 312.2 ТК РФ).

Работодатель-ИП обязан вести трудовые книжки на каждого работника (за исключением случаев, когда трудовая книжка на работника не ведется). Работодатель - физическое лицо, наоборот, не вправе их вести. При этом документом, подтверждающим период работы у него, является письменный трудовой договор (ч. 3 ст. 66, ст. 309 ТК РФ).

Индивидуальные трудовые споры в случае их возникновения рассматриваются (ст. ст. 308, 382 ТК РФ):

с работодателем-ИП - комиссиями по трудовым спорам (в случае создания у конкретного ИП) и судами;

с работодателем - физическим лицом - в судах.

Ст. помощник межрайпрокурора М. Фомина