**Правовые особенности реализации трудовых правоотношений с участием работодателей — физических лиц**

**Диплом**

2015

Регулирование трудовых отношений и отношений, относящихся к труду, служит для создания условий труда, которые будут гарантировать равенство прав, возможностей и обязанностей, для всех работников. Так же впервые в ст.1 Трудового кодекса РФ утверждено, что трудовое законодательство являет своей целью защиту прав не только работников, но и работодателей.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ

1. ПРАВОВОЙ СТАТУС РАБОТОДАТЕЛЕЙ — ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ

1.1 Содержание понятия «работодатель — физическое лицо»

1.2 Особенности правового статуса работодателя — физического лица

2. ПРАВОВЫЕ ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ С УЧАСТИЕМ РАБОТОДАТЕЛЕЙ — ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ

2.1 Особенности возникновения трудовых правоотношений с работодателем физическим лицом

2.2 Особенности изменения и прекращения трудовых правоотношений, заключаемых с работодателями физическими лицами

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

ВВЕДЕНИЕ

Регулирование трудовых отношений и отношений, относящихся к труду, служит для создания условий труда, которые будут гарантировать равенство прав, возможностей и обязанностей, для всех работников. Так же впервые в ст.1 Трудового кодекса РФ утверждено, что трудовое законодательство являет своей целью защиту прав не только работников, но и работодателей.

Для воплощения этих целей в жизнь нужно создать правовые нормы, которые обеспечили бы баланс интересов сторон трудового договора. Данная тенденция прослеживается в современном трудовом законодательстве, где вместе с общими нормами, которые регламентируют труд всех работников, прописаны особые правила, описывающие труд отдельных категорий работников.

**Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций –**

[**http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml**](http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml)

Глава 48 Трудового кодекса РФ посвящена защите прав и интересов отдельной категории работников, работающих у работодателей — физических лиц.

До наших дней трудовое право не уделяло достаточного внимания проблемам правового статуса работодателей физических лиц и особенностям трудовых отношений с их участием. Это невнимание связано с тем, что советское трудовое право было направлено, в первую очередь, на обслуживание интересов производства. Сфера услуг для удовлетворения личных бытовых потребностей в те времена считалась проявлением эксплуатации человека.

Предпринимательская деятельность была под запретом до принятия в 1990 г. Закона РСФСР «О предприятиях и предпринимательской деятельности», а с 1994 г. после принятия части первой Гражданского кодекса РФ у предпринимателей, желающих использовать наемных рабочих, отпала необходимость регистрироваться в качестве юридического лица.

|  |
| --- |
| [Вернуться в библиотеку по экономике и праву: учебники, дипломы, диссертации](http://учебники.информ2000.рф/index.shtml)  [Рерайт текстов и уникализация 90 %](http://учебники.информ2000.рф/rerait-diplom.shtml)  [Написание по заказу контрольных, дипломов, диссертаций. . .](http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml) |

Из-за отсутствия, в течение долгого времени, традиции правового регулирования труда наемных работников, трудящихся у работодателей- физических лиц, Трудовой кодекс РФ не обеспечивал в полной мере потребности современного рынка труда и надлежаще не регламентировал трудовые отношения между работником и работодателем — физическим лицом. Юристы в области трудового права отмечают, что действующая сейчас глава 48 Трудового кодекса РФ демонстрирует нам понижение уровня правовой защиты работника, трудящегося у работодателя- физического лица. Это объясняют, как минимум, два просчета законодателя. Во-первых, нормы, провозглашающие существенные ограничения общеприменимых правил, действуют для всех работодателей — физических лиц, использующих наемный труд, как для ведения предпринимательской деятельности, так и в личном потребительском хозяйстве. Во-вторых, в некоторых статьях законодатель будто бы забывает о том, что наемный труд вправе использовать не только юридические лица, и, используя термин «организация», распространяет действие норм только на юридических лиц.

Необходимо пересмотреть подходы к правовой регламентации трудовых отношений между работниками и работодателями — физическими лицами, заполнить пробелы, открывшиеся в ходе правоприменения главы 48 Трудового кодекса РФ, убрать безосновательные противоречия между общими и специальными нормами, которые составляют базу анализируемого раздела трудового права.

Сказанное выше определило выбор темы исследования и говорит об ее актуальности. Основная цель выпускной квалификационной работы — это изучение правового статуса физических лиц, как работодателей с определением и изучением особенностей, свойственных трудовым отношениям с их присутствием.

Исходя из цели, обозначаем задачи, необходимые для изучения и решения:

1)дать определение понятию «работодатель — физическое лицо»;

2)рассмотреть особенности правового статуса работодателя — физического лица;

3)рассмотреть специфику образования трудовых отношений с работодателем — физическим лицом;

4)оценить отличительные черты изменения и прекращения трудовых отношений, заключаемых с работодателем — физическим лицом

**Фитнес на дому**



[**http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml**](http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml)

Целью исследования выступают трудовые отношения и отношения, непосредственно связанные с трудовыми, где в качестве сторон фигурируют работники и работодатели — физические лица.

Методической основой исследования является использование историко-правового, формально-логического, сравнительно-правового, диалектического методов исследования.

Основой исследования стали труды таких ученых как А.Л. Анисимова, С.В. Ермакова, Т.Ю. Коршуновой, Ю.А. Кучина, И.В. Погодиной и других правоведов.

В качестве информационной базы использовались международно — правовые документы, Конституция Российской Федерации, законодательство Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, практика судов общей юрисдикции, статистические данные, опубликованные в периодической печати и в интернет — источниках. В выпускной квалификационной работе аргументируются и представляются на защиту теоретические положения, ориентированные на повышение качества правового регулирования трудовых отношений между работниками и работодателями — физическими лицами, а так же изложены предложения по

1. ПРАВОВОЙ СТАТУС РАБОТОДАТЕЛЕЙ — ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ

.1 Содержание понятия «работодатель — физическое лицо»

Правовое положение гражданина (физического лица), как работодателя впервые закрепила новая редакция ст.15 КЗоТ РФ, когда Федеральный закон РФ от 6 мая 1998 года «О внесении изменений и дополнений в ст. 15 КЗоТ РФ» ввел в её содержание понятие «работодатель», который обозначал не только юридические, но и физические лица. Такое решение законодателя в этой области трудового права, установило равенство прав и обязанностей работодателя — физического лица и работодателя — юридического лица.

Данное нововведение было заверено ст. 20 Трудового кодекса РФ, после чего почти все физические лица обрели двойной статус, получив право участвовать в трудовых отношениях в качестве либо наёмного работника, либо работодателя. Статья гласила, что граждане Российской Федерации, а также иностранные граждане, лица без гражданства и лица, имеющие двойное гражданство, могут быть работодателями, заключая трудовые договоры с прочими гражданами.

В то же время данная норма не очерчивала конкретный круг физических лиц, которые имели бы право выступать в качестве работодателей, хотя действующее в то время законодательство указывало несколько категорий таких лиц, которые вправе пользоваться наемным трудом, нанимая граждан. Данный пробел был ликвидирован Федеральным законом РФ от 30 июня 2006 года «О внесении изменений в ТК РФ, признании недействующими на территории РФ некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации», который внес уточнения в ст. 20 ТК РФ, закрепившие широкий состав работодателей физических лиц, выделив из него 2 группы.

Согласно с измененной нормой (приложение 1) в первую группу занесены физические лица, зарегистрированные в надлежащем порядке, как индивидуальные предприниматели и занимающиеся предпринимательской деятельностью не создавая юридического лица.

На сегодняшний день данная группа предпринимателей самая многочисленная с точки зрения рассмотрения их в качестве работодателей — физических лиц. Официально право участвовать в трудовых отношениях в качестве работодателя они приобрели в 1994 г. после принятия части первой Гражданского кодекса РФ7. Также ст. 855 ГК РФ предусматривает, что при признании индивидуального предпринимателя банкротом во творую очередь производятся расчеты по выплате выходных пособий и оплате труда с лицами, работающими по трудовому договору ( раньше предприниматель в соответствии с п.3 ст.2 Закона РСФСР от 25.12.90 №445-1 «О предприятиях и предпринимательской деятельности»8, желая применять наемный труд, должен был зарегистрировать в надлежащем порядке предприятие — юридическое лицо).

Касаемо глав фермерских хозяйств, они прекратили выступать в роли работодателей — физических лиц, на основании полномочий, данных им ст.17 Федерального закона от 11.06.03 №74-ФЗ «О крестьянском (фермерском) хозяйстве», хотя и сейчас на основании ст.23 ГК РФ определяются законодателем как индивидуальные предприниматели. Теперь участником трудового договора с наемным работником выступает само крестьянское (фермерское) хозяйство, так как именно оно ведет предпринимательскую деятельность без образования юридического лица. Это непрямолинейно подтверждает и ст.20 ТК РФ, определяющая, что в случаях, закрепленных федеральными законами, как работодатель может выступать иной субъект, имеющий право заключать трудовые договоры.

Так же к этой группе работодателей — физических лиц относят частных нотариусов, адвокатов, создавших адвокатские кабинеты, и других лиц, чья деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации (лицензированию), создавших трудовые отношения с работниками для осуществления заявленной деятельности. По регулированию своей деятельности они приравнены к индивидуальным предпринимателям.

Если физические лица ведут предпринимательскую деятельность с нарушением требований федеральных законов, не пройдя государственную регистрацию и (или) лицензирование, и вступают в трудовые отношения с работниками для осуществления данной деятельности, то и в этом случае они не освобождаются от ответственности за исполнение обязанностей, предписанных ТК РФ на работодателей — индивидуальных предпринимателей. Также за ведение предпринимательской деятельности без государственной регистрации (лицензии) возможно привлечение данных лиц к административной и уголовной ответственности за незаконное предпринимательство.

Вторая категория работодателей — физических лиц включает в себя лица, вступающие в трудовые отношения с работниками для предоставления услуг и помощи по ведению домашнего хозяйства. На сегодняшний день в качестве таких работников может быть представлен широкий спектр разнообразных лиц: сиделки, повара, няни, секретари и др.

Законодатель не ограничивает право найма работников обязательным фактом присутствия уважительных причин и в связи с этим нежелание заниматься какой-либо деятельностью направленной на ведение домашнего хозяйства, либо отсутствие необходимых для осуществления деятельности навыков, а так же занятость и отсутствие свободного времени могут стать причиной поиска помощников. Основное условие — работодатели, нанимающие работников для дома, не могут пользоваться их трудом в целях получения прибыли, так как в этом случае им необходимо будет получить статус индивидуальных предпринимателей.

Применение наемного труда такими работодателями сейчас находит широкое применение в связи с ростом на рынке труда спроса на оказание различных услуг, связанных с ведением домашнего хозяйства. Поэтому утверждение о том, что «как показывает практика, таких работодателей не так много».

Это высказывание скорее актуально для советского периода, когда мысль о наемном труде противоречила основным принципам организации общественного труда и лишь поэтому такая практика не находила широкого применения. И все же смысл Конституций СССР11подразумевал, что граждане могли использовать труд других лиц для ведения потребительского домашнего хозяйства. Правовое положение данной категории работников определялось «Положением об условиях труда лиц, работающих у граждан по договорам» (далее — Положение), утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и секретариата ВЦСПС от 28 апреля 1987 года12. Это же постановление утвердило и форму договора, заключаемого между этими лицами.

Оно определяло основные права и обязанности сторон договора, а также условия заключения, изменения и прекращения подобных договоров, режимы труда и отдыха и другие вопросы, которые стороны бы посчитали значимыми для себя. В настоящее время данный акт не отменен и из этого следует, что данный акт можно считать действующим в части, не противоречащей ТК РФ.

В ч.7 ст.20 ТК РФ указано, что работодателем может стать любой гражданин (физическое лицо) по достижении, как правило, 18-летнего возраста, испытывающий потребность в использовании труда других лиц. Лица вступившие в брак до достижения 18-летнего возраста(ст. 21 ГК РФ, ст.

13 Семейного кодекса РФ), а так же приобретшие гражданскую дееспособность в полном объеме и эмансипированные несовершеннолетние, по достижении 16-летнего возраста (ст.27 ГК РФ).

Лица, признанные судом недееспособными или ограниченные в дееспособности (ч.8 ст.20 ТК РФ), тоже могут выступать в качестве работодателей — физических лиц, не являющихся предпринимателями. В этом случае право заключения договора для личного обслуживания будет принадлежать опекуну.

Такой обширный список работодателей — физических лиц, не являющихся предпринимателями, представленный законодателем, не вызывает согласия, но право каждого из них выступать в качестве работодателя в данной работе не рассматривается, так как это требует отдельного исследования, выходящего за рамки данной работы.

Рассматривая данную тему, нужно отметить наличествующее в литературе по трудовому праву мнение, что граждане, вступающие в трудовые отношения ради технической помощи в творческой деятельности, не входят в эту группу работодателей, т. е. не имеют статуса работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями. А.Ф. Нуртдинова и Л.А. Чиканова в отличие от законодателя говорят об отдельной группе лиц включающей в себя нотариусов и адвокатов, учредивших адвокатские кабинеты. Так же они приравнивают к этой категории работодателей и граждан, о которых было сказано выше.

В абз.3 ч.5 ст.20 ТК РФ, содержащем основное определение работодателя — физического лица, не являющегося предпринимателем, отсутствует описание такого вида деятельности, как оказание технической помощи в литературной и иной творческой деятельности. Законодатель, как видно, не обратил внимания на формулировку ст.1 Положения.

Все же отсутствие в ТК РФ этого вида труда не дает достаточных оснований признать научную позицию указанных авторов правильной и безупречной. Во- первых, содержащаяся в абз. 3 ч.5 ст.20 ТК РФ формулировка: «в целях личного обслуживания», имеет не конкретное а общее значение и не запрещает работодателям — физическим лицам нанимать на работу через трудовой договор неограниченное число работников для выполнения самых разных функций. Из этого вытекает, что граждане, занятые в творческой деятельности совершенно беспрепятственно могут заключать трудовой договор с техническими помощниками, секретарями и другими лицами, которые своей деятельностью будут обеспечивать достижение работодателями своих творческих целей.

Вместе с этим «личное обслуживание» перечисленных работодателей — физических лиц может включать в себя и сферы далекие от творческой деятельности, такие как охрана, уход за домом, садом, использование труда личного шофера и др.

Во-вторых важно помнить о том, что работодательская правосубъектность частных нотариусов и адвокатов, учредивших адвокатские кабинеты, исходит из законов: Основ законодательства РФ о нотариате от 11 февраля 1993 года и Федерального закона РФ от 31 мая

года «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в РФ», дающий им возможность заключать трудовые договоры с наемными работниками, а работодательская правосубъектность физических лиц наступает с 18 лет при условии наличия у них гражданской дееспособности в полном объеме (ч.7 ст.20 ТК РФ), и они всегда находятся в статусе работодателей — физических лиц, которые в любой момент могут вступить в трудовые отношения с гражданами физическими лицами, заключив с ними трудовой договор для личного обслуживания и ведения домашнего хозяйства. В связи с этим данные физические лица могут обходиться без предоставления им на законодательном уровне особого права на использование труда наемных работников.

Это довольно существенное различие не дает никаких оснований для объединения данных групп работодателей в одну общую группу. Вышесказанное показывает, что физических лиц, занимающихся творческой деятельностью, следует относить к разряду работодателей, которые не являются индивидуальными предпринимателями.

Для установления наиболее точного состава субъектов данной категории работодателей нельзя выпускать из виду вопрос о заключении физическим лицом трудового договора с гражданами, которые находятся в родстве с ним. Трудовой кодекс РФ по этому поводу не дает никаких указаний, в отличие от Положения, которое запрещает заключать договоры с гражданами, находящимися в родстве или свойстве с работодателем. Исключение было только для лиц, осуществляющих уход за инвалидами I группы из военнослужащих, получивших инвалидность из-за ранения, контузии или увечья, полученных на военной службе СССР.

Поэтому ряд авторов считает, что признание данной нормы противоречащей ТК РФ невозможно. По крайней мере в данном вопросе необходимо разъяснение Минтруда РФ.

Данное мнение видится не имеющим под собой оснований. Обращение к истории этого вопроса показывает, что такое правило не присутствовало в Постановлении ВЦИК и СНК РСФСР от 8 февраля 1926 года « Об условиях труда работников по найму, выполняющих на дому у нанимателя (домашние работники) работы по личному обслуживанию нанимателя и его семьи», регулировавшем трудовые отношения домашних работников во время действия КЗоТ РСФСР 1971 года и вплоть до 1987 года, т.е. до времени принятия новых Правил.

Вернувшись в наше время, нужно отметить, что запрещающая норма Положения не согласуется с основным принципом трудового права, основывающимся на ст. 37 Конституции РФ, подтвержденным в ст. 2 ТК РФ, — «свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности». Это гарантирует свободный для гражданина РФ выбор места и вида деятельности и профессии, т.е. каждый имеет право на ту деятельность, которой он желает заниматься, не нарушая законов РФ.

Так же ТК РФ не имеет нормы, которая бы указывала на то, что он не может вступать в трудовые отношения с работодателем — физическим лицом, состоящим с ним в родстве. Это доказывает, что п. 5 Положения противоречит кодифицированному акту о труде, что позиционируется как прямое нарушение ст.5 ТК РФ, которая гласит: нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить Трудовому кодексу РФ.

Из этого следует, что п.5 Положения значительно ограничивает права граждан, желающих использовать свое право на труд, и ухудшает их положение по сравнению с действующим трудовым законодательством, а права и свободы граждан, провозглашенные Конституцией РФ могут быть ограничены только федеральным законом, каковым «Положение об условиях труда лиц, работающих у граждан по договорам» не является.

Вышеизложенное дает возможность сделать вывод о том, что п.5 Положения не подходит для современного правового регулирования в силу указанных причин, и поэтому его применение исключается в отношении гражданина, который собирается вступить в трудовые отношения с работодателем — физическим лицом, состоящим с ним в родстве. Становится ясно, что в разъяснении Минтрудом этого вопроса нет никакой необходимости.

В итоге получается, что в Трудовом кодексе Российской Федерации и других нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, не объясняется смысл понятия «работодатель — физическое лицо», но исследование данного термина подводит к выводу, что он может использоваться в обширном спектре значений, затрагивая всех без исключения работодателей — юридических лиц, имея ввиду, что в случаях, когда законодатель в тексте называет работодателем юридическое лицо (организация), функции последнего реализуются физическим лицом, который является руководителем данной организации.

Физическим лицом будет считаться и индивидуальный предприниматель, выступающий стороной в трудовом договоре с наемными работниками, но в конкретном толковании работодатель — физическое лицо, не являющееся индивидуальным предпринимателем — это гражданин, который от своего имени заключает трудовой договор с другим гражданином, для удовлетворения своих нужд по обслуживанию себя и членов своей семьи.

1.2 Особенности правового статуса работодателя — физического лица

Ст. 20 ТК РФ дает понять, что работодатель является стороной трудовых отношений во-первых и во-вторых, такой стороной может стать физическое либо юридическое лицо (организация), у которых есть право заключать трудовые договоры. В третьих, между обозначенными субъектами и работником должны возникнуть трудовые отношения.

Развитие рыночной экономики и индивидуального предпринимательства в России вызвало широкое распространение такого явления, как работодатель — физическое лицо. Эти субъекты права ведут производственную деятельность в различных сферах жизнедеятельности: медицина, торговля, культура и др. При этом, как правило, деятельность основывается на трудовых отношениях, которые понимаются как отношения возникшие из соглашения между работодателем и работником о личном выполнении работником за плату некой трудовой функции (работы в должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации и конкретного вида поручаемой работы), соблюдении работником правил внутреннего распорядка, если работодатель обеспечивает надлежащие условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Трудовая правосубъектность работодателя — физического лица основывается на гражданской правосубъектности и по факту представляет из себя признанную государством способность субъекта права выступать участником трудовых или иных связанных с рудом отношений, обладать правами и обязанностями, предусмотренными Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и воплощать их в действительности с учетом особенностей современного правового регулирования труда в обществе.

Работодатель — физическое лицо вне зависимости от его категории имеет все права и обязанности работодателя, предусмотренные ТК РФ и прочими нормативными правовыми актами, которые содержат нормы трудового права, так как все работодатели (физические и юридические лица независимо от организационно — правовой формы и формы собственности), вступая в трудовые отношения, обязаны выполнять требования положений трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 11 ТК РФ).

**[Смотрите также:   Дипломная работа по теме "Теории оценки доказательств"](https://sprosi.xyz/works/diplomnaya-rabota-po-teme-teorii-oczenki-dokazatelstv/" \t "_blank)**

Статья 22 ТК РФ закрепляет основные права и обязанности работодателя, которые соотносятся с правами и обязанностями работника, прописанными в ст.21 ТК РФ.

Например, право работника на получение работы соотносится с обязанностью работодателя предоставить работникам работу, обусловленную трудовым договором, а с правом работника на рабочее место соотносится обязанность исполнения предписаний по обеспечению безопасности труда.

индивидуальные предприниматели побрели возможность принимать локальные нормативные акты, при помощи которых возможен учет специфики условий, в которых проходит труд работников у данного работодателя, и достижение необходимого уровня разделения на базе централизованных норм. Действие принципа «Разрешено все, что не запрещено законом», в процессе локального применения может значительно расширить круг прав работников в области материального стимулирования труда, охраны трудовой деятельности, создание более благоприятных условий для работы. Нужно указать, что работодатель тоже заинтересован в существовании локальных норм, так как их отсутствие может вызвать проблемы в правоприменительной деятельности.

Например, при увольнении работника, как несоответствующего занимаемой должности или низкой квалификации, работодатель должен подтвердить такое решение результатами аттестации, которая возможна только если работодатель принял Положение об аттестации. В случае отсутствия данного локального акта увольнение работника с такой формулировкой недопустимо. Также, в качестве примера, можно указать ч.1 ст.119 ТК РФ, которая устанавливает ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого зависит от положений коллективного договора, или правил внутреннего распорядка. Вследствие этого, для того, чтобы установить для некоторых работников ненормированный рабочий день, нужно принять соответствующий локальный нормативный акт.

Разнообразие локальных нормативных актов касается различных нюансов деятельности организации, и в настоящее время работодатели — физические лица, которые осуществляют предпринимательскую деятельность как индивидуальные предприниматели, могут заниматься локальным нормотворчеством, не противоречащим трудовому законодательству Российской Федерации.

Работники в обязательном порядке должны быть ознакомлены с содержанием данных нормативных актов, в противном случае основание их для привлечения к ответственности за нарушение положений локального акта будет отсутствовать. Ст. 68 ТК РФ в ч.3 (в ред. ФЗ от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ) установила, что при приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан под роспись ознакомить работника с правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, которые так или иначе связаны с деятельностью работника на данном предприятии, коллективным договором. Применению в отношении работника впоследствии подлежат лишь те локальные акты, ознакомление с которыми в письменной форме работник заверил своей подписью.

Определенную значимость на практике приобретает обязанность работодателя — физического лица, касающаяся предоставления работы, указанной в трудовом договоре. Работа по трудовому договору заключается в исполнении работником своей трудовой функции, с учетом должности, специальности, профессии, с указанием квалификации согласно штатному расписанию, или конкретной работы, поручаемой работнику, но работодатель — физическое лицо не принимает никаких локальных нормативных актов, если не является индивидуальным предпринимателем, осуществляя лишь директивную и дисциплинарную власть. Нормативную власть в виде принятия локальных нормативных актов в связи с изменениями внесенными в ТК РФ, вправе осуществлять только работодатели — физические лица, зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей. Поэтому в ст.303 ТК РФ законодатель устанавливает, что при заключении трудового договора с работодателем — физическим лицом работник обязуется выполнять не запрещенную Кодексом или иным федеральным законом работу, которая определена в этом договоре. Таким образом, используемое законодателем в ст.57 ТК РФ словосочетание

«конкретный вид поручаемой работнику работы», трактуется, вероятно, как любая не запрещенная законом работа.

После предоставления работы и заключения трудового договора работодатель — физическое лицо должен иметь материальную базу для оплат труда наемных работников, заключивших с ним трудовой договор. Использование термина «фонд оплаты труда» по отношению к работодателю физическому лицу возможно, хотя в случае использования работодателем труда для удовлетворения личных потребностей не совсем уместно.

Каждое физическое лицо, обладающее полной гражданской правосубъектностью может выступить в качестве работодателя, но очень часто именно материальная сторона выступает базой для потенциальной трудовой правосубъектности. Поэтому, в первую очередь, работодатель физическое лицо обязан обладать именно материальным критерием своей правосубъектности как работодателя, который заключается в наличии денежных (материальных) средств для оплаты труда наемных работников, и данный критерий нужно рассматривать, как основополагающий. Как следует из определения трудового договора данного законодателем в ст. 56 ТК РФ, работодатель обязуется своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, при этом стороны договора вправе договориться между собой о любых формах оплаты не противоречащих законам РФ и ее международным договорам.

Также работодатель — физическое лицо обязан обеспечить минимальный размер оплаты труда за счет собственных средств, и месячная.

Заработная плата работника, который отработал свою норму времени за учетный период и выполнивший нормы труда (трудовые обязанности)не может быть ниже минимального размера оплаты труда. Налоговые органы при проверке соблюдения работодателями — физическими лицами установления работникам минимального размера оплаты труда обязаны учитывать норму ст. 421 ТК РФ, из которой следует, что порядок и сроки поэтапного повышения размера минимальной заработной платы до предусмотренного ч. 1 ст.133 ТК РФ, устанавливающей требование о том, что минимальный размер заработной платы не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного человека, устанавливаются федеральным законом.

Важной обязанностью работодателя выступает обеспечение безопасных условий труда, которые соответствуют государственным нормативным требованиям по охране труда. Содержание понятия «охрана труда» составляет проведение мероприятий, основанных на единой системе социально-экономических, организационно управленческих, санитарно- гигиенических, технических и правовых мер, соблюдение которых направлено на разработку и поддержание безопасных и безвредных для работника условий труда, а безопасность труда рассматривается как требование к условиям труда, при котором практически исключается любая опасность для жизни и здоровья работника. Существует неотъемлемая обязанность работодателя по созданию условий исключающих любую производственную опасность для жизни и здоровья работника. Поэтому работодатель — индивидуальный предприниматель должен лично осуществлять функции специалиста по охране труда при его отсутствии, выполняя требования, прописанные в ст.212 ТК РФ.

Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда описаны Федеральным законом от 3 июня 2006 года № 90-ФЗ, и среди них можно выделить необходимость обеспечения работодателями санитарно-бытового и лечебно — профилактического обслуживания работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставка работников как бы то ни было пострадавших на рабочем месте в медицинскую организацию и оказания им неотложной медицинской помощи. Если несчастный случай имел место быть, то в расследовании причин у работодателя — физического лица принимают участие указанный работодатель или его представитель, доверенное лицо пострадавшего, специалист по охране труда, который может участвовать в расследовании и на договорной основе.

Еще правоприменительная деятельность показывает, что нужно расширение границ правового регулирования труда на основе трудовых договоров, предусматривая в их все возможные условия выполнения трудовых функций, в том числе и непредвиденные ситуации. Например, решением Промышленного суда г. Оренбурга 17 мая 2015 г. Отклонен иск Л. К Оренбургскому отделению Фонда социального страхования о назначении страховых выплат. Л. была менеджером по продажам у индивидуального предпринимателя К., который владел сетью магазинов бытовой техники. Используя личный легковой автомобиль из-за поломки служебного транспорта, Л. Попала в аварию во время следования к одному из магазинов сети. В дальнейшем, по заключению медико-социальной экспертизы (МСЭ), ей была установлена потеря 30% трудоспособности, а также инвалидность 1й степени. Оренбургское отделение Фонда социального страхования отказало Л. В назначении страховых выплат по несчастному случаю, а суд исследовав материалы дела, решил оставить иск без удовлетворения, так как использование личного транспорта в целях трудовой деятельности возможно только по распоряжению работодателя или по соглашению сторон.

Таким образом, права и обязанности работодателей, закреплены на законодательном уровне и носят абсолютный и обязательный характер.

В то же время работодателям — физическим лицам нужны гарантии соблюдения прав работодателей, т.е. способы защиты, отстаивания, охраны и восстановления нарушенных прав. Конкретно, работодатель — физическое лицо имеет полное право требовать от своих работников выполнения ими своей трудовой функции и, в случае совершения ими нарушения условий договора, либо дисциплинарного проступка, может привлечь работников к материальной либо дисциплинарной ответственности.

Работники, заключившие трудовой договор с работодателем — физическим лицом, несут дисциплинарную ответственность на основании предписаний Трудового кодекса РФ в том случае если доказаны основания для привлечения и применения мер дисциплинарной ответственности:

1)противоправное поведение работника;

2)вина работника;

3)причинная связь между виновным поведением и наступившими последствиями.

Дисциплинарная ответственность заключается в несении работником неблагоприятных последствий в том случае, если он не имея уважительных причин, не исполняет или исполняет ненадлежащим образом предписанные ему трудовым договором трудовые обязанности.

Например, работник отсутствует на рабочем месте без уважительной причины, отказывается от выполнения возложенных на него трудовых обязанностей вследствие изменения в установленном порядке норм труда, отказ от прохождения медкомиссии, медицинского освидетельствования, учебы и сдачи итоговых экзаменов, если это необходимо для получения разрешения на работу.

Применяя нормы взысканий установленных трудовым законодательством в ст.192ТК РФ, работодатель — физическое лицо должен в обязательном порядке провести процедуру использования дисциплинарных взысканий, которая установлена ст.193 ТК РФ и включает в себя следующие этапы:

Истребование письменного объяснения поведения работника в течение двух рабочих дней. При отказе от представления, либо непредставлении объяснения по истечение двух рабочих дней работодателем составляется акт по данной ситуации. Причем отказ работника от дачи объяснений не препятствует применению взыскания. Взыскание накладывается не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка. В расчет не идут дни, когда работник находился в отпуске, на больничном и время, необходимое для высказывания мнения представительным органом работников. Каждый дисциплинарный проступок подразумевает применение только одного взыскания ( к примеру при увольнении работника за проступок нельзя объявлять ему еще и выговор).

Работник должен быть ознакомлен с приказом, либо распоряжением работодателя о применении взыскания в течение трех рабочих дней с момента издания соответствующего акта. Опять же в этом случае не учитывается время отсутствия работника на работе. Отдельный акт составляется, если работник отказывается подписать акт об ознакомлении его со взысканием.

Работодатель обладает правом привлечь работника к обязанности возместить нанесенный своими действиями, либо бездействием ущерб, нанесенный работодателю. Общие правила подразумевают, что работники должны нести ограниченную материальную ответственность в пределах своего месячного заработка.

В то же время работодатели, нарушившие трудовое законодательство могут быть привлечены к ответственности точно так же как и работники, состоявшие с ними в трудовых отношениях. Выделяют материальную ответственность перед работниками, которые имели трудовые отношения с данным работодателем.

Обязанностью работодателя является возмещение материального ущерба за все случаи незаконного лишения работника права трудиться. Такая обязанность наступает если работник был незаконно уволен, переведен на другую работу отстранен от занимаемой должности, несвоевременно восстановлен в должности по решению комиссией по трудовым спорам, судом и т.д.

При нарушении работодателем срока выплаты заработной платы закон возлагает на него обязанность компенсировать неустойку за пропущенные сроки в размере не менее одной трехсотой от ставки рефинансирования Центрального банка РФ, от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки. Размер такой выплаты может быть увеличен при внесении соответствующих условий в коллективный договор или трудовой договор.

Если работодатель причиняет ущерб имуществу работника, то тем самым он возлагает на себя обязанность возместить такой ущерб в полном объеме. Размер ущерба будет исчислен по рыночным ценам, которые действуют в данной местности на день нанесения ущерба. При согласии сторон ущерб может быть возмещен в натуре. Работник должен направить заявление о возмещении ущерба работодателю, а тот в свою очередь в десятидневный срок со дня его поступления обязан принять решение.

Несогласие работника с решением работодателя или отсутствии ответа в установленный срок дает работнику право обратиться в суд.

Важная обязанность любого работодателя — возмещение ущерба, нанесенного здоровью работника во время исполнения им своих служебных обязанностей. Это обстоятельство предусмотрено Федеральным законом от 2 июля 1998г. №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

Компенсация морального вреда, нанесенного работнику в результате действия или бездействия работодателя в денежной форме определяется по соглашению сторон трудового договора, а при возникновении спора факт причинения вреда и его возмещение определяются судом вне зависимости от нанесенного имущественного ущерба.

Вторым видом ответственности работодателя — физического лица является гражданско — правовая ответственность, так как у каждого гражданина есть право обратиться в суд с иском о неправомерных действиях в отношении себя субъектов, к числу которых будет относиться и работодатель — физическое лицо. Суд при этом будет руководствоваться ст.12 ГК РФ. В частности, гражданско — правовая ответственность наступает за нарушение расчетов по оплате труда, которая установлена в ст. 855 ГК РФ. Так что все работодатели при завершении своей деятельности должны учитывать, что в первую очередь они должны осуществить выплаты по возмещению ущерба причиненного жизни и здоровью, а уже потом выплатить выходные пособия и произвести расчет с лицами, работающими по трудовому договору. Применение юридической ответственности в настоящее время так же возможно для лиц, признанных виновными в нарушении порядка сбора, хранения и защиты персональных данных. В порядке, установленном федеральными законами в данном случае есть возможность привлечения виновного и к гражданско — правовой ответственности. Субъектами применения таких норм могут выступить работодатель лично или уполномоченные им лица, занимающиеся обработкой персональных данных трудящихся.

Работодатель — физическое лицо может быть привлечен и к уголовной ответственности.

Так же работодатели — физические лица несут и административную ответственность, которая установлена ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее — КоАП РФ)25. Еще с 1 января 2015 г. В ст.5.27 КоАП РФ отдельно выделили такое нарушение трудового законодательства, как уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора. За данное нарушение установлено наказание для индивидуальных предпринимателей в виде денежного взыскания в размере от 5000 до 10000 руб. При повторном нарушении граждане оплатят штраф в размере 5000 рублей, а для предпринимателей размер взыскания составит уже от 30000 до 40000 руб.

Из этого следует, что работодатель — физическое лицо, имеет все элементы правового статуса субъекта трудового права. Работодателем может выступить физическое лицо достигшее 18-летнего возраста. Несовершеннолетние могут выступать в качестве работодателей только после признания их судом эмансипированными. Так же данный работодатель имеет право передавать свои полномочия другим лицам.

Итак, в трудовом законодательстве Российской Федерации не раскрывается полное и развернутое содержание понятия «работодатель — физическое лицо». Однако анализ его признаков дает возможность сделать вывод, что данный термин может использоваться в широком спектре, охватить все категории работодателей, имея ввиду что в случае указания в тексте термина «организация» имеется ввиду управление организацией физическим лицом, которое является руководителем юридического лица.

Физическим лицом будет являться и индивидуальный предприниматель, который имеет статус стороны в трудовом договоре с его наемным работником.

Но, все же, толкуя понятие «работодатель — физическое лицо» в узком смысле можно вывести следующее определение — гражданин, заключающий трудовой договор с другим гражданином от своего имени для удовлетворения своих личных потребностей по обслуживанию себя и своей семьи, для оказания услуг повара, водителя, охраны ,секретаря и др.

2. ПРАВОВЫЕ ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ С УЧАСТИЕМ РАБОТОДАТЕЛЕЙ — ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ

.1 Особенности возникновения трудовых правоотношений с работодателем физическим лицом

Некоторые особенности имеет вступление в трудовые отношения с работодателем — физическим лицом. Принципиально все работодатели делятся на две категории: индивидуальные предприниматели и физические лица, которые таковыми не являются. Первая категория использует наемный труд для ведения предпринимательской деятельности, и, наконец, для извлечения прибыли, а вторая — с целью личного обслуживания, помощи о ведению личного хозяйства, предоставления услуг водителя и т.д.

Первая категория работодателей является более многочисленной, чем вторая. Согласно ст.20 ТК РФ сюда относятся лица, которые прошли государственную регистрацию в качестве индивидуальных предпринимателей и ведущих свою деятельность без образования юридического лица, а также частные нотариусы и адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты. К тому же в эту категорию включены лица, чья профессиональная деятельность обязательно должна быть зарегистрирована или лицензирована на государственном уровне, вступившие в трудовые отношения с работниками для осуществления данной деятельности. В соответствии со ст.23 ГК РФ гражданин вправе осуществлять предпринимательскую деятельность без образования юридического лица с момента государственной регистрации в статусе индивидуального предпринимателя. Работодатель в данном статусе очень приближен к юридическим лицам. Поэтому ТК РФ устанавливает для индивидуальных предпринимателей такие же правила, как и в отношении юридических лиц, но все-таки обозначает определенные особенности ведения трудовой деятельности.

Трудовой договор между работодателем — физическим лицом и работником заключается путем подписания трудового договора. Статья 303 ТК РФ изъявляет к содержанию документа конкретное требование — трудовой договор должен закреплять все условия, существенные для работника и работодателя — физического лица.

Под существенными условиями наука права понимает условия, которые в силу закона должны быть достигнуты путем соглашения сторон, а так же условия о внесении которых в договор настаивает хотя бы одна сторона. Этого достаточно чтобы договор являлся заключенным и порождал взаимные права и обязанности.

Таким образом можно выделить две категории условий для заключения трудового договора между работодателем — физическим лицом и работником. Первая категория будет включать условия вносимые по соглашению сторон, а вторая условия, которые вносятся по инициативе одной стороны. Такие условия называются факультативными или дополнительными.

Ст.303 ТК РФ верно определяет условия, включенные в трудовые договоры с работодателями — физическими лицами, как существенные, но в то же время из формулировки статьи происходит следующий вопрос — надо ли включать в данный договор условия, обязательные в силу закона или стороны могут посчитать, что они для них не играют большой роли и оставить без внимания. Поэтому ч.2 ст.303 ТК РФ можно изложить таким образом: «В письменный трудовой договор в обязательном порядке должны быть включены условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, а так же иные условия, являющиеся для сторон существенными». Иначе придется признать, что действия контролирующих органов при надобности возбуждения дела об административном производстве в отношении работодателя — физического лица по причине несоответствия трудового договора требованиям ст.57 ТК РФ будут неправомерными.

Поговорим об отдельных условиях трудовых договоров, заключаемых с работодателями — физическими лицами, которые обязательно нужно включить в договор в соответствии со ст.57 ТК РФ, а так же по соглашению сторон28.

Во первых в трудовом договоре указывается информация о сторонах, а именно: фамилия, имя, отчество работника и работодателя — физического лица. Есть мнение, что в трудовой договор между физическими лицами нужно включать другие сведения, которые позволят компенсировать слабый учет кадров у индивидуального предпринимателя или его отсутствие у других работодателей — физических лиц. У работника такими данными могут выступать сведения из паспорта, место жительства, контактные телефоны и др. У работодателя — физического лица это будет информация о регистрации гражданина в качестве индивидуального предпринимателя, без образования юридического лица, номер свидетельства, лицензии, место жительства, паспортные данные и индивидуальный номер налогоплательщика.

Ст. 303 ТК РФ предписывает вносить в договор все условия, существенные для работника и работодателя.

В соответствии со ст. 57 ТК РФ установлены условия, подлежащие включению в любой трудовой договор, а именно:

-место работы;

-Трудовая функция. С указанием в случае надобности специальности и квалификационных требований;

-дата начала работы, для срочного договора — срок и причина установления такого срока;

-режимы труда и отдыха;

-порядок оплаты труда и т.д.

Естественно, что в трудовой договор могут быть внесены и другие условия (испытание, улучшение жилищных условий работника, предоставление служебного транспорта и т.п.) о которых стороны договорились перед подписанием договора.

**[Смотрите также:   Дипломная работа по теме "Международные и конвенционные преступления"](https://sprosi.xyz/works/diplomnaya-rabota-po-teme-mezhdunarodnye-i-konvenczionnye-prestupleniya/" \t "_blank)**

Трудовой договор заключается в письменной форме, и состоит из двух экземпляров, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр выдается на руки работнику, а второй находится на хранении у работодателя. Во вторую категории работодателей — физических лиц ТК РФ отнес физических лиц, которые вступают в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и для помощи по ведению домашнего хозяйства. правовой работодатель дисциплинарный ответственность

Трудовые отношения в данной категории работодателей — физических лиц с работниками регулируются главой 48 ТК РФ, которая устанавливает особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей

физических лиц. И хотя в этой главе речь идет всего о двух типах работодателей, но все же ее нормы больше касаются работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями.

Поскольку процесс трудовой деятельности в большей степени зависит от работодателя, это выводит на первый план необходимость закрепления в трудовом договоре всех условий которые бы конкретно и подробно регламентировали бы применение труда наемных работников. При заключении трудового договора с работодателем — физическим лицом, работнику вменяется обязанность выполнять всю работу не запрещенную законодательством РФ. В связи с этим трудовая функция определяется не путем указания в договоре должности профессии и квалификации работника, а при помощи описания работы, которую должен выполнять работник. Данный договор должен быть оформлен письменно, с включением всех условий, которые являются существенными для работника и работодателя.

Трудовой договор с домашним работником является очень специфичным и сильно отличается от других, практически, типовых договоров. Составление такого договора — сложный процесс, т.к. необходимо учитывать множество нюансов. Каждый договор такого типа будем являться индивидуальным. Это объясняется тем, что трудовые отношения данных категорий граждан лежат не только в правовой области, но и в психологии. На данный момент решение законодателем задачи о детализации вопросов наполнения такого трудового договора отложено.

При заключении договора с домашним работником появляются следующие трудности. Во-первых нелегко определить режим труда и отдыха, во-вторых непросто обозначить систему оплаты труда, т.к. у такого работника работодатель «покупает» 24 часа времени и речи не идет ни о каких нормах. При возникновении ситуации, когда услуги работника нужны к примеру ночью, ему не будет оплачен в двойном размере этот вынужденный вызов.

Итак, учесть все нюансы чтобы справедливо оплатить труд домашнего работника, сложно, и практически невозможно. Понимая эту ситуацию работодатель может просто установить фиксированную ставку заработной платы, которую работник будет получать каждый месяц.

Затруднено решение вопроса, связанного с отпуском, выходными и больничным, т.к. подмену такому работнику организовать довольно сложно.

Открыт вопрос и о назначении пенсии и страховых выплат в случае получения травмы или увечья работником при выполнении домашних работ. В данном вопросе судебная практика незначительна и отталкивается только от факта наличия трудовых правоотношений.

Договор должен быть зарегистрирован работодателем в уведомительном порядке в органе местного самоуправления. Регистрация осуществляется путем внесения записи в книгу регистрации трудовых договоров и проставления штампа о регистрации на первой странице всех копий договора.

Сравнение редакций ст.303 ТК РФ позволяет увидеть, что прошлая версия обязывала работодателя — физическое лицо зарегистрировать трудовой договор в соответствующих органах. Причем законодатель сохранил преемственность, т.к. это правило распространялось на подобные договоры с 1987 г.

Действующая сейчас ст.303 ТК РФ после внесенных изменений по- прежнему обязывает зарегистрировать договор, но уже в уведомительном порядке. Такая форма обновленной редакции статьи не совсем удачна. Не четко прописанный порядок регистрации, труднообъяснимый смысл формулировки установленного правила об уведомительной регистрации усложняют понимание данной нормы. Согласно словарю русского языка слово «уведомить» означает известить кого-либо об уже свершившемся факте.

Согласно такой формулировке отсутствие регистрации договора не является причиной для неимения им юридической силы. Об этом говорят правоведы А.В. Стремоухов, В.А Сафронов и С.Ю. Головина.

Без сомнений данное нововведение в ТК РФ несет негативные последствия во-первых, позволяя работодателю — физическому лицу регистрировать договор в уведомительном порядке, тем самым освобождает орган от осуществления контроля за исполнением трудового законодательства, во-вторых необязательность регистрации впоследствии может усложнить процедуру установления трудовых отношений при возникновении спора между сторонами. В довесок ко всему вышесказанному в ст.303 ТК РФ отсутствует указание органу местного самоуправления провести проверку договора, представленного работодателем — физическим лицом, на предмет его законности. Другие федеральные правовые акты аналогично не содержат никаких указаний этому органу по поводу обязательности выявления фактов несоответствия трудовых договоров законодательству о труде.

При современном масштабе использования наемного труда, и массовом отказе от исполнения работодателями трудового законодательства отрицать возможность включения в трудовой договор «домашних работников», условий труда, ухудшающих их положение по сравнению с действующими нормами законодательства о труде, отрицать было бы неправильно. Поэтому данный вопрос объективно требует ведения контроля за соблюдением трудового законодательства работодателями — физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями немаловажной частью которого является проверка заключаемых ими трудовых договоров.

Неясным, по причине недостаточного законодательного регулирования, остается и вопрос о том, какие именно органы должны проводить регистрацию трудовых договоров. Согласно ст.303 договор должен регистрироваться в органе местного самоуправления по месту регистрации работодателя — физического лица. Однако из-за двухуровневой модели местного самоуправления, на одной и той же территории присутствуют органы местного самоуправления, как муниципальные, так и поселения. Практика показывает, что в подавляющем большинстве случаев этим занимаются районные власти, однако, может возникнуть ситуация, когда регистрацию такого договора затребуют власти обоих уровней.

Наконец, федеральный уровень в настоящее время не решает вопросы порядка и сроков регистрации трудовых договоров с работодателями — физическими лицами, возможности отказа в регистрации договора, а также оснований для отказа.

В некоторых регионах Российской Федерации этот пробел заполняют путем принятия соответствующих законов субъектов Российской Федерации. Таким образом Волгоградская область приняла закон от 09.07.2003 №844-ОД

«О порядке регистрации трудового договора с работодателем — физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, а в Тюменской области — Закон Тюменской области от 8 июля 2003 года №155 «О регулировании трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в Тюменской области., Однако в большинстве случаев регистрация таких трудовых договоров происходит согласно нормативным актам самих органов местного самоуправления. Этот процесс является спорным с точки зрения законности принятия таких актов, так как с одной стороны данные органы имеют право принимать подобные акты, а с другой указания законов и правовых актов дозволяющих органам местного самоуправления принимать эти акты не содержат ссылок на возможность урегулирования подобных вопросов регистрации трудовых договоров с работодателями — физическими лицами. Региональные же законы приняты далеко не везде. В итоге получается, что муниципальное нормотворчество —

это единственная на сегодня возможность решить приведенные выше вопросы31. В качестве примера таких муниципальных актов можно привести Постановление мэра г. Саратова «Об утверждении Положения о регистрации трудовых договоров работодателей — физических лиц с работниками».

В итоге, обнаруженные недостатки ч.4 ст.303 ТК РФ препятствуют осуществлению проверки трудового договора, что, в свою очередь делает невозможным устранение «дефектов» такого договора с противоречащими законодательству условиями, и как следствие договор будет действовать ущемляя трудовые права наемного рабочего. Так же данные недостатки не способствуют выполнению указанной нормы, которое состоит в том, что регистрация подобного договора в органе местного самоуправления является обязанностью, а не правом работодателя — физического лица, не состоящего на учете, как индивидуальный предприниматель. Этот момент является главным аргументом, не позволяющим согласиться с авторами, считающими, что незарегистрированный трудовой договор между работодателем — физическим лицом и наемным рабочим вполне возможен. Регистрация подобного договора является гарантом законности его условий и свидетельствует о трудовых отношениях, возникших между работодателем — физическим лицом и гражданином.

Другими словами, главная цель регистрации трудового договора заключается в регулировании его законности, которая обеспечивает защиту прав и интересов наемного работника, работающего у работодателя — физического лица, не регистрирующегося в качестве индивидуального предпринимателя.

По этим причинам необходимо усовершенствовать ч.4 ст.303 ТК РФ первым делом убрав из нее термин «в уведомительном порядке», означающий сообщение об уже состоявшемся факте, и закрепить в ней обязательства регистрирующего органа проводить проверку соответствия трудового договора действующему трудовому законодательству.

Кроме этого нужно отметить, что на сегодняшний день в ст.303 ТК РФ не дана конкретика по вопросу органа местного самоуправления, который был бы наделен правом проверять трудовые договоры на соответствие законодательству РФ.

В действовавшем до принятия ТК РФ Положении об условиях труда лиц, работающих у граждан по договорам (1987 год), прямо закреплялось наличие обязанности заключить договор в письменной форме и зарегистрировать его в профсоюзе не позднее семи дней после его подписания. Законодатель не просто так определил этот орган, так как профсоюзы, выполняя представительские и защитные функции, также обладали правом контролировать соблюдение работодателями трудового законодательства. К сожалению, в наше время такая норма действовать не может, так как сейчас функционирует большое количество самостоятельных профсоюзных организаций.

Видя то, что ч.4 ст. 303 ТК РФ стоит на страже трудовых прав и законных интересов наемных рабочих, законодатель вполне мог бы поручить проверку и регистрацию таких договоров работодателей — физических лиц с наемными работниками тем органам, которые по закону наделены таким правом. Например, это могли бы быть органы прокуратуры или федеральная инспекция труда, которые на основании ст. 353 ТК РФ осуществляют государственный надзор и контроль над соблюдением трудового законодательства всеми работодателями на территории РФ.

Таким образом, согласно ч.4 ст. 353 ТК РФ Генеральный прокурор РФ и подчиненные ему прокуроры ведут государственный надзор за точным и единообразным исполнением трудового законодательства в соответствии с федеральным законом. Согласно ч.1 ст.353 ТК РФ государственный надзор и контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативно правовых актов в которых содержатся нормы трудового права, всеми работодателями на территории РФ осуществляет федеральная инспекция труда.

Поэтому, в ч.4 ст.303 ТК РФ нужно наделить правом регистрировать трудовые договоры работодателей — физических лиц, не состоящих на учете в качестве индивидуального предпринимателя, один из этих органов, который в связи со своей компетенцией будет проводить проверку соответствия трудового договора и законодательства.

Недостатки правового регулирования регистрации трудовых договоров в органах местного самоуправления не заканчиваются вышеперечисленным, так как на настоящий момент ее порядок в трудовом законодательстве не установлен, в отличие от ранее действовавшего Положения об условиях труда лиц, работающих у граждан по договорам (1987 г.), которое в достаточной мере управляло процедурой регистрации подобных договоров.

Данный пробел законодательства восполняется при помощи законов субъектов РФ или нормативных правовых актов органов местного самоуправления. Однако же такая практика является незаконной, так как не соответствует ст.6 ТК РФ, согласно которой принятие действующих на всей территории РФ федеральных законов и иных нормативных правовых актов, которые устанавливают особенности регулирования труда отдельных категорий работников, находится в ведении федеральных органов государственной власти.

Сказанное требует пересмотра на законодательном уровне ситуации, которая связана с отсутствием процедуры регистрации трудовых договоров, заключенных между физическими лицами. Для этого законодатель должен создать такой порядок с учетом компетенции регистрирующего органа и закрепить его в ч.4 ст.303 ТК РФ.

Стоит отметить, что содержание трудовых договоров с работодателями

физическими лицами так же обладает рядом особенностей. Таким образом в соответствие со ст. 304 ТК РФ такой договор может быть заключен как на неопределенный так и на определенный срок по соглашению сторон. Эта особенность, частично ущемляющая права работника, связана с тем, что физическому лицу, которое не зарегистрировано как предприниматель, работник может требоваться только на определенный срок. К тому же этим работодателям сложнее спрогнозировать свои доходы, позволяющие им найм работников на длительное время. Наконец, при заключении трудового договора на оказание услуг личного характера немаловажное значение будет играть установление личных отношений между работником и работодателем, в связи с чем у последнего должна быть возможность увольнения работника через определенный срок.

В случае с физическими лицами — индивидуальными предпринимателями, каких — либо особенностей заключения ими срочных трудовых договоров гл.48 не предусматривает. В тоже время они могут так же немотивированно заключить срочный трудовой договор по соглашению с работником в случае если численность работников не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания — 20 человек) по общему правилу, установленному ч.2 ст.59 ТК РФ.

ТК РФ дает работодателю — физическому лицу и работнику широкие возможности по установлению режимов труда и отдыха. В соответствии со ст.305 ТК РФ режим работы и порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков подлежат определению исключительно по соглашению между работником и работодателем — физическим лицом. Вместе с тем работнику гарантировано, что продолжительность рабочей недели не может быть больше, а продолжительность отпуска меньше чем предусмотренные ТК РФ.

Исключение из общего правила — работодатель — физическое лицо может изменять определенные сторонами условия договора, предупреждая об этом работника не за 2 месяца, а всего лишь за 14 дней. В этом случае работодатели — физические лица, не зарегистрированные в качестве индивидуального предпринимателя, могут менять условия трудового договора немотивированно, в то время как индивидуальные предприниматели связаны общими требованиями ч.1 ст.74 ТК РФ.

Выявленные недостатки сильно снижают уровень гарантий трудовых прав наемных работников, реализующих свою способность к труду у работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, что требует совершенствования норм трудового законодательства. В этом случае внедрение предложенных мер, направленных на устранение пробелов и недостатков современного законодательства, будет способствовать усилению защиты трудовых прав и законных интересов наемных работников.

2.2 Особенности изменения и прекращения трудовых правоотношений, заключаемых с работодателями физическими лицами

Трудовой кодекс устанавливает специальные требования не только к содержанию трудового договора, заключаемого между физическими лицами, но и к порядку изменения его условий.

Согласно ст. 306 Трудового кодекса РФ работодатель — физическое лицо объявляет работнику об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме за 14 календарных дней. Эта норма касается всех условий, включенных сторонами в договор и признанных существенными. В то же время общее правило признает существенными лишь те условия, которые обозначены в ст.57 ТК РФ.

Формулировка ст. 306 ТК РФ ставит перед правоприменителями ряд вопросов, а именно такими как связь изменения трудового договора с изменением организационных или технологических условий и необходимости согласия работника на изменение существенных условий договора.

По первому вопросу в юридической литературе высказано следующее мнение: согласно с общим правилом об изменении существенных условий трудового договора, так или иначе связанных с изменением организационных норм или технологических условий труда, работодатель обязан предупредить не позже чем за 2 месяца до их введения (ст.73 ТК РФ). Ст. 306 ТК РФ является исключением из правила и обозначает укороченные сроки уведомления в ситуации, когда работодатель представляет собой физическое лицо. Соответственно, изменение существенных условий трудового договора в этом случае связано и с организационными или технологическими причинами, а значит, делается вывод, что в данной ситуации необходимо согласие работника. Если же работник своего согласия на продолжение работы в изменившихся условиях не дает, то работодатель в свою очередь, обязан в письменной форме предложить ему другую работу подобранную исходя из квалификации, профессии и состояния здоровья работника, а при отсутствии такой работы — свободную должность нижестоящую или нижеоплачиваемую, которую бы работник смог выполнять с учетом вышеуказанных условий. При отсутствии такой работы, а равно и отказе работника от предлагаемой должности трудовой договор разрывается в соответствии с п.7 ст.77 ТК РФ.

Существует и другое мнение — в случае, когда работодатель является физическим лицом, изменение существенных условий трудового договора не требует обоснования причинами, указанными в ст. 73 КТ РФ.

Предполагается, что вопрос об изменении существенных условий трудового договора нужно решать в зависимости от целей, ради достижения которых, собственно работодатель — физическое лицо и нанимает работников.

В данном случае, когда труд наемных рабочих используется не для ведения предпринимательской деятельности, можно согласиться с тем, что работодатель имеет право изменять существенные условия договора в одностороннем порядке с условием уведомления работника за 14 дней до вступления в силу таких условий, в число которых включаются и выходные и праздничные дни. В этом случае судьба трудовых отношений будет зависеть от решения работника. Если он согласен работать на изменившихся условиях, то трудовой договор продолжает свое действие, а если же нет, то договор разрывается.

В случае, когда речь идет об изменении трудовой функции работника то уже становится необходимым согласие работника на такие изменения и в этом случае, получив отказ, работодатель — физическое лицо не вправе разорвать трудовой договор. Такой вывод вытекает из ст.60 ТК РФ, которая запрещает требовать от работника выполнения какой — либо работы, не предусмотренной трудовым договором. Так же изменение трудовой функции является классическим примером перевода на другую работу и требует согласно ст.72 ТК РФ обязательного согласия работника, даже если работодателем является физическое лицо. Исключением из правила являются ситуации, описанные ст.74 ТК РФ — работодатель имеет право перевести работника на необусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, в случае производственной необходимости. Согласие работника нужно только если он переходит на работу, требующую более низкой квалификации.

В том случае, когда использование наемного труда связано с осуществляемой физическим лицом предпринимательской деятельностью, порядок изменения существенных условий трудового договора, должен быть другим. Это выходит из того, что часто, желая сократить расходы или уволить неугодных работников, индивидуальные предприниматели провоцируют работников к увольнению по собственному желанию, например урезав заработную плату до минимального, установленного законом размера, или же повышая трудовую нагрузку. Поэтому будет целесообразно предоставить работодателям — индивидуальным предпринимателям возможность изменять существенные условия трудового договора только по причинам экономического, технологического или организационного характера (введение экономических причин отличает данную норму от ст. 73 ТК РФ, но тем самым учитывается и интерес работодателя, к примеру если произошли изменения в налоговом законодательстве и необходимо сократить расходы за счет снижения заработной платы работников). Срок предупреждения по таким вопросам можно оставить таким, как это ранее предусмотрел законодатель, а именно — ст. 306 ТК РФ (14 дней).

Рассмотрев обязанность работодателя по предложению другой работы, если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то вменение этой обязанности предпринимателям с числом работающих до 10 человек включительно как минимум нецелесообразно, так как в большинстве случаев у таких работодателей просто нет свободных мест для перевода рабочих. Для остальных же индивидуальных предпринимателей данное требование должно выполняться так, как этого требует ст.73 ТК РФ.

Наконец, большая свобода в условиях трудового договора, заключаемого с работодателем — физическим лицом, состоит в возможности установления дополнительных, по сравнению с ТК РФ, оснований для его прекращения. В принципе для увольнения работника работодатель — физическое лицо может использовать практически любые причины, за исключением явно дискриминационных. Такими причинами могут быть признаны: беременность, вступление в брак, достижение пенсионного возраста и т.д. За предоставление о себе ложной информации увольнение вполне возможно.

Нельзя забывать о том, что трудовое законодательство указывает на ограничение возможности увольнения некоторых категорий граждан по инициативе работодателя (например лиц с семейными обязанностями). Поэтому, независимо от того, на каком основании был расторгнут договор и какие основания были указаны в трудовом договоре, но работодатель не может уволить, например, беременную женщину, иначе как в соответствии с требованиями, прописанными в ст.261 ТК РФ. В результате работодатели — физические лица, не являющиеся предпринимателями практически лишены возможности расторжения трудового договора с работником — беременной женщиной, даже если они не нуждаются в ее услугах и не в состоянии платить ей заработную плату.

**[Смотрите также:   Дипломная работа по теме "Региональные информационные агентства Северо-Западного и Сибирского федеральных округов"](https://sprosi.xyz/works/diplomnaya-rabota-po-teme-regionalnye-informaczionnye-agentstva-severo-zapadnogo-i-sibirskogo-federalnyh-okrugov-2/" \t "_blank)**

Также только трудовым договором между работодателем — физическим лицом и работником определяются сроки предупреждения об увольнении, случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и иных компенсаций.

Как основания для прекращения трудового договора для работодателя

физического лица, не зарегистрированного в качестве индивидуального предпринимателя, могут быть указаны общие основания, предусмотренные ТК РФ, и дополнительные, указанные в трудовом договоре).

В качестве дополнительных условий для увольнения могут быть указаны такие ситуации как: грубое обращение с детьми работодателя, распространение сведений, порочащих честь и достоинство работодателя и членов его семьи, порча имущества работодателя и членов его семьи и др.

Дополнительные условия прекращения договора не могут противоречить действующему законодательству Российской Федерации, нарушать его и, в частности, дискриминировать работника в соответствии с положениями ст. 3 ТК РФ.

Ввод положений об установлении дополнительных оснований прекращения трудового договора с работодателем — физическим лицом вызвано нестабильностью его положения, подверженного инфляционными и иными неблагоприятными условиями в экономике.

Помимо оснований для прекращения трудового договора со стороны работодателя, в содержание договора могут быть добавлены и основания для прекращения трудового договора со стороны работника. К примеру, в трудовой договор можно внести пункт, который позволит работнику разорвать трудовые отношения с работодателем — физическим лицом в случае задержки заработной платы более чем на 10 дней. Так же основанием для прекращения трудового договора может быть прописано отсутствие занятости в течение, например, двух недель и нежелание работодателя выплачивать компенсацию за вынужденный простой. В этих случаях трудовой договор может быть расторгнут в одностороннем порядке по инициативе работника.

В соответствии с положениями ст. 307 ТК РФ трудовым договором определяются такие условия как:

-сроки предупреждения об увольнении;

-случаи и размеры выплачиваемых при расторжении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат.

Это показывает, как стороны могут изменить сроки предупреждения об увольнении, установленные ТК РФ, и, так же, предусмотреть значимые для себя ситуации, при наступлении которых по инициативе работодателя или работника трудовой договор может быть расторгнут в одностороннем порядке.

Выплаты в части условий и размеров также могут быть изменены по соглашению сторон. Речь в статье 307 ТК РФ идет лишь о компенсационных выплатах, которые возникают при прекращении трудового договора, то иные выплаты, как то командировочные или суточные, осуществляются в соответствии с ТК РФ.

Если трудовым договором между работником и работодателем — физическим лицом не были установлены сроки выплат по расторжении трудового договора, то на них будут применены общие правила, присущие данной ситуации.

Еще одной особенностью выступает обязательная регистрация факта прекращения трудового договора в органах местного самоуправления. При прекращении трудовых отношений с работником работодатель — физическое лицо в таком же, как и при заключении договора «уведомительном» порядке должен зарегистрировать в органах местного самоуправления, где был зарегистрирован трудовой договор, прекращение действия трудового договора. Трудовой кодекс не отвечает на вопрос что делать если орган местного самоуправления, зарегистрировавший возникновение трудовых отношений между работодателем — физическим лицом и работником, к моменту прекращения договора оказался ликвидирован, как например в случае упразднения муниципального образования. По-видимому, в данной ситуации работодателю придется обращаться в орган местного самоуправления, который взял на себя права, обязанности и функции ликвидированного органа.

Работодатель — физическое лицо должен предоставить увольняемому работнику распоряжение об увольнении с указанием в нем основания для расторжения трудового договора. Отсутствие данного распоряжения, а также не указанная причина расторжения трудового договора позволяют признать увольнение работника работодателем — физическим лицом незаконными и безосновательным.

Часть 4 ст. 307 ТК РФ впервые установила порядок оформления расторжения трудового договора с работодателем — физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, в случае его смерти или отсутствия информации о месте его проживания в течение 2 месяцев, иных случаях, не представляющих возможным продолжение трудовых отношений и исключающих возможность прекращения трудового договора самим работодателем. В таком случае работник имеет право самостоятельно, в течение 1 месяца, обратиться в орган местного самоуправления по месту регистрации договора, для регистрации факта окончания его действия.

Месячный срок, данный работнику для этих целей, исчисляется со дня смерти работодателя. Двухмесячный срок устанавливается для выявления случаев, когда работодатель не может сам зарегистрировать прекращение трудовых отношений.

Окончание месячного срока не лишает работника возможности обратиться за регистрацией прекращения трудовых отношений, а орган местного самоуправления — зарегистрировать это действие, так как ТК РФ этого не запрещает.

Статья 308 ТК РФ говорит, что неурегулированные трудовые споры между работником и работодателем подлежат рассмотрению в суде.

Для определения подсудности дела нужно обратиться к пункту 6 части

статьи 23 ГПК РФ, согласно которой дела, исходящие из трудовых отношений, кроме дел о восстановлении на работе и дел о рассмотрении коллективных трудовых споров, подсудны мировому судье. Районный суд примет исковое заявление о восстановлении на работе. Следовательно трудовой спор между работником и работодателем — гражданином рассмотрит мировой судья.

Так некоторые особенности изменения указанных сторонами условий договора работодателем проявляются в следующем:

1)об изменении условий договора работодатель — физическое лицо предупреждает работника в письменном виде за 14 дней до внедрения изменений;

2)работодатель — физическое лицо, который является индивидуальным предпринимателем, может изменять определенные сторонами условия трудового договора только в случае, когда эти условия не могут сохраняться в принятом виде по причинам, связанным с изменением технологических или организационных условий труда

Прекращение трудового договора происходит:

1)по общим основаниям, предусмотренным ТК РФ;

2)по основаниям, указанным в трудовом договоре.

Сроки прекращения трудового договора для работодателя — физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, при прекращении трудовых отношений с работником заключаются в его обязанности в уведомительном порядке зарегистрировать факт расторжения договора в органе местного самоуправления, где был зарегистрирован этот договор.

Возникновение трудовых отношений у работодателей — физических лиц обладают рядом особенностей. Все работодатели — физические лица поделены на 2 категории: индивидуальные предприниматели и физические лица, не зарегистрированные в таком качестве. Первые используют работников для осуществления своей предпринимательской деятельности, и в конечном итоге для извлечения прибыли, а вторые — для обслуживания личного хозяйства, технической помощи в творческой деятельности и т.п.

Трудовые отношения между работодателем — физическим лицом и наемными работниками оформляются при помощи заключения письменного трудового договора. Статья 303 ТК РФ требует от содержания данного документа закрепления в обязательном порядке всех существенных для работодателя и работника условий договора.

Напомним, что существенными условиями согласно ст. 57 ТК РФ установлены условия, которые обязательны для включения в любой трудовой договор такие как место работы, трудовая функция, дата начала работы.

Трудовой договор с домашним работником очень специфичен и серьезно отличается от типовых образцов классических договоров.

Во-первых, трудно фиксируемый режим работы, являющийся круглосуточным.

В-третьих непросто определить систему оплаты труда, предусмотренную нормами российского законодательства. При использовании труда наемного рабочего, работодатель практически покупает 24 часа его времени и при возникновении ситуации, когда помощь работника потребуется к примеру в ночное время, вряд ли ему будет компенсирован этот вызов.

Особенности изменения условий договора заключаются в следующем:

1)об изменении условий договора работодатель уведомляет работника за 14 календарных дней;

2)работодатель — физическое лицо, являющийся зарегистрированным индивидуальным предпринимателем, может изменять условия трудового договора только тогда, когда эти условия не могут быть сохранены по причинам связанным с организацией либо технологией условий труда

Прекращение трудового договора происходит:

1)по общим основаниям, указанным в ТК РФ;

2)по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Сроки сообщения об увольнении, а также случаи и размеры причитающихся по завершении трудовых отношений выплат зафиксированы в трудовом договоре.

Особенность прекращения трудовых отношений для работодателя — физического лица не являющегося индивидуальным предпринимателем заключается в то, что он обязан в уведомительном порядке зарегистрировать факт расторжения трудового договора в органе местного самоуправления зарегистрировавшем факт начала трудовых отношений.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя итоги проведенному в настоящей выпускной квалификационной работе исследованию правового регулирования и практики применения труда работников, вступивших в трудовые отношения с работодателями — физическими лицами, можно сделать следующие обобщенные выводы.

Трудовой кодекс РФ стал больше учитывать интересы работодателей, дав им в ряде случаев возможность самим принимать решения, имеющие своим направлением повышение эффективности производства и рационального использования наемного труда.

В главе 48 законодатель более упростил регулирование трудовых отношений с работниками, которые заключают трудовой договор с данной категорией работодателей. Однако на практике выходит, что работодатели — физические лица еще не готовы быть законопослушными субъектами даже учитывая все особенности разработанные для упрощения регулирования данных трудовых отношений. В основном работодатели не уделяют должного внимания правовой стороне таких трудовых отношений, не осознают всех правовых последствий. Проблема усугубляется тем, что в законодательстве существует слишком много пробелов, а так же присутствуют неясные, неточные положения, что дает возможность правоприменителям пользоваться и трактовать эти нормы по своему личному усмотрению.

Для того чтобы исправить эту проблему, нужно создать прочную правовую базу, которая бы помогла повышению эффективности регулирования трудовых отношений с участием работодателей — физических лиц.

В первую очередь необходимо найти разрешение вопроса о правовой личности работодателя — физического лица. В данном случае нужно учесть цели, для достижения которых происходит наем работников физическими лицами. Проведенное исследование позволяет разделить работодателей на 3 группы:

А) граждане, привлекающие работников через трудовой договор для обслуживания личного потребительского хозяйства;

Б) граждане, использующие труд для осуществления предпринимательской деятельности;

В) граждане нанимающие работников для осуществления своей профессиональной деятельности.

Кроме того необходимо решить вопрос о том, каким требованиям должны соответствовать граждане решившие использовать наемный труд.

На мой взгляд, лицо может выступать в роли работодателя, если нон достигло 18-летнего возраста и приобрело полную гражданскую правосубъектность, а так же отсутствует факт признания судом ограничения, полного или частичного, его дееспособности. Право заниматься предпринимательской деятельностью с 14-лет, а так же эмансипация или вступление в брак до 18-летнего возраста не должны восприниматься как повод для обретения правосубъектности работодателя. Для того чтобы определить готов ли человек стать работодателем в таком случае понадобится система оценки его личностных и материальных качеств, иначе говоря система объективных тестов, которая покажет его подготовленность к несению ответственности, а также приобретению определенных прав и обязанностей. Лица, нуждающиеся в помощи наемного работника, для осуществления своей профессиональной деятельности могут выступать в качестве работодателей с момента присвоения им профессионального статуса в установленном законом порядке.

Второе направление совершенствования законодательства должно пересмотреть нормы ныне действующей главы 48 Трудового кодекса РФ.

Во-первых, раз уж цели, для которых возникает потребность найма рабочих, различны, то и положения главы 48 ТК не должны распространяться на всех работодателей в полном объеме. Эта глава в первую очередь должна быть направлена на регулирование трудовых отношений работников и работодателей чьи трудовые договоры не подразумевают извлечения прибыли работодателем из наемного труда.

В то же время индивидуальные предприниматели, число работников у которых больше 10 человек, вполне могут предоставить им большую часть гарантий и компенсация, которые обязательны для работодателей — юридических лиц, но от которых освобождены работодатели — физические лица.

Во-вторых особое внимание требуется обратить на изменений и прекращение трудовых договоров. В частности, можно предложить следующий варианты решения вставших перед теорией и практикой проблем:

1.Разрешить работодателям физическим лицам изменять существенные условия договора, не связанные с изменением организационных или технологических условий труда, без согласия с работником, при условии что наемный труд используется ими не для извлечения прибыли. Для увольнения работника, не согласного на изменение существенных условий трудового договора, необходимо п. 7 ст.77 ТК РФ дополнить ссылкой на ст. 306 ТК РФ

2.Распространить действие п.п 2, 9, 10, 13 ст. 81 Трудового кодекса РФ на индивидуальных предпринимателей

3.Признать в качестве обстоятельства, не зависящего от воли сторон признанное в установленном порядке ограничение дееспособности работодателя — физического лица и признание его полностью недееспособным и внести соответствующие изменения в ст.83 трудового кодекса.

4.Пункт 11 ст. 77 ТК РФ должен применяться при заключении трудового договора лицом не имеющим прав работодателя.

5.Граждане, использующие труд в личном хозяйстве должны получить право увольнения работников в любое время без объяснения причин, при условии выплаты компенсации за внезапную потерю работы. Данный пункт объясняется важностью установления межличностных отношений в связке работодатель — работник.

6.В трудовые договоры заключаемые индивидуальными предпринимателями, разрешить внесение дополнительных условий прекращения трудовых взаимоотношений если таковые связаны с производственными потребностями.

7.При отсутствии договоренности о сроках увольнения между работодателем — физическим лицом и работником, а так же случаях и размерах компенсационных выплат применить общие правила ТК РФ. В случае найма более 10 работников компенсации по сравнению с законодательно установленными разрешить только увеличивать.

8.Работники должны иметь выбор защищать свои интересы наиболее удобным для себя способом, поэтому необходимо разрешить рассмотрение трудового спора между работником и работодателем — индивидуальным предпринимателем в трудовой комиссии

В третьих нужна корректировка положений 48 главы ТК РФ в части документального оформления трудовой деятельности граждан в процессе работы у работодателей — физических лиц.

Все вышеперечисленное позволит повысить эффективность регулирования трудовых отношений между работодателями — физическими лицами и наемными работниками, а также установит наиболее удобный баланс интересов работодателей и работников, повысит количество работников, которые при найме на работу работодателем физическим лицом будут настаивать на заключении трудового договора, так как будут чувствовать себя более защищенными законодательно.

Работодатели в свою очередь так же будут уверены, что при несовпадении личных качеств они смогут абсолютно законно разойтись с нанятым работником, ограничившись лишь выплатой компенсации, а не разбирательством на тему необоснованного увольнения работника. Регистрация трудовых договоров поможет более тщательно отслеживать реальный уровень занятости и безработицы в стране, что, в свою очередь, окажет немаловажное влияние и укажет направление дальнейшего развития российского трудового законодательства.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Нормативно-правовые акты Российской Федерации

1.Конституция Российской Федерации (Принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ), от 21.03.2014 г. № 6-ФКЗ)

Федеральный закон от 14.12.2015 № 376-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда»// Российская газета. 2015. № 277.

.Закон Волгоградской области от 9 июля 2003 г. № 844-ОД «О порядке регистрации трудового договора с работодателем — физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем» (в ред. от 02.11.2007 г.) //Волгоградская правда. 2007. № 124.

2..Закон Тюменской области от 08.07.2003 № 155 (ред. от 08.12.2015) «О регулировании трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в Тюменской области» // Вестник Тюменской областной Думы.2015. № 11

3..Постановление главы Ставропольского района Самарской области от

4..Конституция (Основной закон) Союза Советских Социалистических Республик (принята на внеочередной седьмой сессии Верховного Совета СССР девятого созыва 7 октября 1977// Ведомости ВС СССР. 1977. № 41. ст. 617(утратила силу)

5..Кодекс законов о труде Российской Федерации (утв. ВС РСФСР 09.12.1971)// Ведомости Верховного Совета РСФСР. 1971. № 50. ст. 1007 (утратил силу)

6..Закон РСФСР от 25 декабря 1990 г. № 445-I «О предприятиях и предпринимательской деятельности» // Ведомости Съезда народных депутатов РСФСР.1990. № 30, ст. 418(утратил силу)

7..Федеральный закон РФ от 6 мая 1998 года «О внесении изменений и дополнений в ст. 15 КЗоТ РФ» // СЗ РФ. 1988. № 19. Ст. 2065(утратил силу)

8..Постановление ВЦИК и СНК РСФСР от 8 февраля 1926 года «Об условиях труда работников по найму, выполняющих на дому у нанимателя (домашние работники) работы по личному обслуживанию нанимателя и его семьи»// Сборник законодательных актов о труде. М., 1977. С. 669 — 671 (утратило силу)

9..Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 28 апреля 1987 года «Об утверждении положения об условиях труда лиц, работающих у граждан по договорам» //Бюллетень Госкомтруда СССР. 1987. № 12 (утратило силу)

10..Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. проф. Ю. П. Орловский. — М.: Контракт, ИНФРА-М, 2013. — 828 с.

11..Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации (постатейный) / отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. — М.: Юристъ, 2015. — 597 с.

12..Комментарий к Трудовому кодексу РФ / отв. ред. Е.Н. Сидоренко. — Москва: Юрайт-Издат, 2014. — 588 с.

13..Комментарий к Трудовому кодексу РФ / под ред. К.Н. Гусова. — Москва: Изд-во Проспект, 2014.-691 с.

14..Комментарий постатейный к Трудовому кодексу РФ / отв. ред. Н.Г. Гладков, И.О. Снигирева. — Москва: Профиздат, 2012. — 712 с.

15..Коршунова, Т.Ю. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей физических лиц / Т.Ю. Коршунова// Справочник кадровика. 2012.- №8. С.45-49.

32. Костян, И. А. Помощники по договору / И.А. Костян // Домашний адвокат. — 2012.- № 18. С.29-34.

33.Крымский, А.И. Правовое регулирование трудовых отношений в субъектах малого предпринимательства / А.И. Крымский. — Томск: Наука, 2014. — 287 с.

34.Курс российского трудового права / науч. ред. Е.Б. Хохлов. — Санкт- Петербург.: Изд-во Р. Асланова «Юридический центр», 2013.-817 с.

35.Кучина, Ю.А. Работодатель — физическое лицо. Комментарии к изменениям в ТК РФ / Ю.А.Кучина // Справочник кадровика. — 2014.- № 1. С.78-81.

36.Лушников, А.М. Курс трудового права / А.М. Лушников, М.В. Лушников. — М.: Проспект, 2013. — 679 с.

37.Мартиросян, Э.Р. Работник и работодатель как субъекты трудового права / Э.Р. Мартиросян // Формирование правовой системы России.- 2013.- № 1. С.445-448.

38.Миронов, В. И. Трудовое право / В.И. Миронов. — СПб.; Питер, 2012. — 539 с.

39.Молодцов, М.В. Трудовое право России / М.В. Молодцов, С.Ю. Головина. — М.: Издательство НОРМА, 2013. — 594 с.

40.Ожегов, С.И. Словарь русского языка/ С.И.Ожогов. — Москва: Изд-во Советская энциклопедия, 1972. — 1421 с.

41.Пелешенко, Ю.И. Особенности регулирования трудовых правоотношений в субъектах малого предпринимательства / Ю.И. Пелешенко // Юридический консультант. — 2014. — № 6.С.12-16.

42. Пелешенко, Ю.И. Трудовые отношения в субъектах малого предпринимательства и с работодателем-физическим лицом / Ю.И. Пелешенко // Справочник кадровика. — 2013. — № 6. С.8-10.

43.Права работодателей в трудовых отношениях / под ред. А.Ф. Нуртдиновой, Л.А. Чикановой. — Москва: Эксмо, 2014. — 398 с.

44.Погодина, И.В. Домашние работники / И.В.Погодина // Трудовое право. -2014. — № 5. С.25-28.

45.Покровская , М.М. Прекращение трудового договора / М.М.Покровская, Ю.Н. Строганович // Кадры предприятия. 2003.

№7.C.17-23.

46.Трудовое право / под ред. Смирнова О. В., Снигиревой И. О.- М.: Велби. Проспект, 2013. — 691 с.

48.Соловьев, А. А. Найм работников гражданами /А.А. Соловьев. Москва: Приор — издат,2014. — 297 с.

49.Соловьев, А.А. Работодатель-физическое лицо / А.А. Соловьев.- Москва: Приор-издат,2013. — 311 с.

50.Сошникова, Т.А. Некоторые проблемы определения правового статуса работника и работодателя / Т.А. Сошникова // Законодательство и экономика. 2015. №12. С. 14 — 16.

51.Тимохин, В. В. Работодатель как субъект трудового права / В.В. Тимохин. — Томск: Пеленг, 2012. — 277 с.

52.Трудовое право / под ред. О.В. Смирнова. — М.: Проспект, 2014. — 617 с. 53.Трудовое право России: учебник / под ред. С.Ю. Головиной, М.В.

Молодцова. — Москва: Норма, 2013. — 667 с.

54.Черных, Н.В. Работодатель-физическое лицо: особенности правого статуса / Н.В. Черных. — Москва: ТК Велби, 2014.- 409 с.

55.Чиканова, JL А. Права работников и работодателей при поступлении (приеме) на работу / Л.А.Чиканова //Хозяйство и право. — 2014. — №10. С.32-36

56.Чиканова, Л.А. Трудовой договор / Л.А. Чиканова // Трудовое право. — 2014. — №4. С.8-12

57.Щур, Д.Л. Регистрация трудовых договоров в органах местного самоуправления / Д.Л.Щур // Кадры предприятия.- 2013. — №4. С.39-43

|  |
| --- |
| [Вернуться в библиотеку по экономике и праву: учебники, дипломы, диссертации](http://учебники.информ2000.рф/index.shtml)  [Рерайт текстов и уникализация 90 %](http://учебники.информ2000.рф/rerait-diplom.shtml)  [Написание по заказу контрольных, дипломов, диссертаций. . .](http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml) |

|  |  |
| --- | --- |
| [**КНИЖНЫЙ МАГАЗИН**](http://учебники.информ2000.рф/chitai.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**ТОВАРЫ для ХУДОЖНИКОВ и ДИЗАЙНЕРОВ**](http://учебники.информ2000.рф/kar.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**АУДИОЛЕКЦИИ**](http://учебники.информ2000.рф/lectr.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**IT-специалисты: ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**](http://учебники.информ2000.рф/otu.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**ФИТНЕС на ДОМУ**](http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml) |  |