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

В силу ч.5 ст.20 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) работодателями - физическими лицами являются:

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

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

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

При заключении трудового договора с работодателем-ИП или работодателем - физическим лицом необходимо учитывать следующие особенности трудовых отношений.

Работник может выполнять любую, не запрещенную ТК РФ или иным федеральным законом, работу, определенную трудовым договором.

Работодатель обязан оформить с работником трудовой договор в письменной форме, включив в него все существенные для сторон условия.

Режимы труда и отдыха работника определяются по соглашению между работником и работодателем. При этом продолжительность рабочей недели не может быть больше, а продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше установленных ТК РФ.

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

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

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

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

Работодатель-ИП вправе изменить условия трудового договора (за исключением изменения трудовой функции работника) в одностороннем порядке только в случае, когда они не могут быть сохранены по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда. Для изменения в одностороннем порядке установленных сторонами условий трудового договора работодателем - физическим лицом, не являющимся ИП, не требуется обоснования причинами, связанными с изменением организационных и технологических условий труда.

 В силу ст. ст. 77, 307 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен как по общим основаниям, так и по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Сроки предупреждения об увольнении, случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором.

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

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

Индивидуальные трудовые споры в случае их возникновения рассматриваются:

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

- с работодателем - физическим лицом - в судах.