

Понятие «нетипичные работодатели» и их виды

Е. В. Киселева¹, Д. А. Цыбенко²

Алтайский государственный университет

пр. Социалистический, 68, 656049, Барнаул, Россия. E-mail: ¹elenvik@inbox.ru, ²dan4ik-2011-97@mail.ru

В статье проводится исследование понятия «нетипичные работодатели». Подчеркивается актуальность формулировки нового термина. Отмечается, что многообразие видов работодателей как субъектов трудового права вызывает необходимость не только выделения видов, но и проведения определенной типологии. Рассмотренные в статье виды работодателей позволяют авторам разделить их на две большие группы: типичные и нетипичные работодатели. В качестве примера нетипичных работодателей раскрывается специфика работодателей – субъектов малого предпринимательства, отнесенных к микропредприятиям. Выделяются общие существенные признаки и особенности, которые приобретают нехарактерные, то есть нетипичные проявления для отдельных работодателей. Делается вывод о том, что нетипичный работодатель – это субъект трудового права с особым правовым статусом.

Ключевые слова: виды работодателей, микропредприятия, нетипичные работодатели, работодатель – физическое лицо, типичные работодатели.

The Concept of "Atypical Employers" and Their Types

E.V. Kiseleva¹, D.A. Tsybenko²

Altai State University

68 Socialistisheskiy St., 656049, Barnaul, Russia. E-mail: ¹elenvik@inbox.ru, ²dan4ik-2011-97@mail.ru

The article investigates the concept of "atypical employers". The relevance of stating a new term is emphasized. It is noted that the diversity of types of employers as subjects of labor law makes it necessary to single out not only types, but also to carry out a certain typology. The types of employers considered in the article allow the authors to divide them into two large groups: typical and atypical employers. As an example of atypical employers, the specifics of employers - small businesses classified as micro-enterprises are revealed. The general essential features and peculiarities are singled out, which acquire uncharacteristic, that is, atypical manifestations for individual employers. It is concluded that an atypical employer is a subject of labor law with a special legal status.

Key words: types of employers, micro-enterprises, atypical employers, individual employer, typical employers.

Содержание понятия «работодатель» требует соответствующих разъяснений с учетом видового разнообразия субъектов, которые предоставляют работникам возможность вступать в трудовые отношения [Воскресенская 2015: 28-29]. Понятие «нетипичный работодатель» в действующем законодательстве отсутствует, между тем в этом есть необходимость.

Введение в понятийный аппарат трудового права новых терминов прежде всего обусловлено потребностью обобщения однородных явлений правовой действительности, не имеющих пока общего названия. Их служебная роль состоит в том, чтобы вместо пространного описания одной или нескольких юридических реалий кратко обозначить всю совокупность многочисленных слагаемых [Головина 2000: 54-55].

Многообразие видов работодателей как субъектов трудового права, функционирующих в самых различных сферах, вызывает необходимость не только выделения их видов, но и проведения определенной типологии, так как правовая наука, отражая объективный процесс развития права, дифференциацию и интеграцию нормативного регулирования, стремится глубже проникнуть в структуру права, выявить ее строение, соотношение, взаимосвязь и взаимообусловленность ее различных компонентов [Зайцева, Тулупова 2016: 9].

Классификация работодателей на виды основана на ряде характеристик, установленных действующим трудовым законодательством для того, чтобы признать лицо возможным носителем трудовой правосубъектности работодателя и отделить его от другого вида работодателей. Классификация науки современного трудового права необходима, прежде всего, для того, чтобы отразить многообразие субъектов, которые могут выступать на стороне работодателя при заключении трудового договора.

Исследовательский процесс связан с выделением не только видов, но и типов работодателей. В этимологическом аспекте термин «тип» представляет собой форму чего-либо с определенными чертами, категорию, наделенную характерными свойствами, при этом термин «типичный» обозначает обладающий особенностями, свойственными определенному типу, характерный, а «нетипичный» же имеет противоположное значение, характеризуется как необычный, не обладающий признаками, свойственными определенному типу.

Трудовой кодекс Российской Федерации определяет в ч. 4 ст. 20 существующие виды работодателей в Российской Федерации, которые, на первый взгляд, выражают всю мысль законодателя, но в то же время прослеживается неоднозначное содержание данной нормы, поскольку обозначение в качестве потенциального работодателя юридического лица (организации), физического лица и «иного» субъекта вызывает дополнительные вопросы о конкретизации сущности рассматриваемой стороны трудовых отношений. Кроме того, следует подчеркнуть, что при определении видов работодателей в ч. 4 ст. 20 ТК РФ законодатель на первое место поставил физическое лицо, вероятно, руководствуясь тем фактом, что личность выделена в качестве центрального субъекта права на основании Конституции РФ 1993 г. Однако представляется более логичным обозначить в ч. 4 ст. 20 ТК РФ в первую очередь юридических лиц как доминирующих и довольно разнообразных работодателей в трудовом процессе.

Работодатель – юридическое лицо (организация) на сегодняшний день является наиболее распространенной формой работодателя, сочетающей гражданский статус юридического лица и трудовую правовую статус работодателя. Трудовое право понимает под юридическим лицом такой же субъект правоотношений, как и в гражданском праве. Таким образом, юридическим лицом признается организация, которая имеет в собственности, хозяйственном ведении или оперативном управлении обособленное имущество и отвечает по своим обязательствам этим имуществом, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде [Савин 2013: 148]. Работодателем может быть любая организация с момента ее образования, то есть с момента ее государственной регистрации в качестве юридического лица в Едином государственном реестре юридических лиц. Независимо от организационно-правовой формы и цели своей деятельности, любая организация как юридическое лицо может быть работодателем, если она создает рабочие места и нуждается в рабочей силе. Также органы государственной власти и органы местного самоуправления могут выступать в качестве юридических лиц, а следовательно, и потенциальных работодателей. В связи с наличием таких юридических лиц на рынке труда, М. А. Жильцов предлагает классифицировать организации – юридические лица в соответствии со спецификой правового регулирования. Коммерческие и некоторые некоммерческие организации (особенно религиозные организации) основаны на частноправовом регулировании, а органы местного самоуправления и государственные органы власти можно отнести к организациям с преимущественно публично-правовым регулированием наемного труда [Жильцов 2002: 15].

Помимо юридического лица (организации), в качестве работодателя как субъекта трудовых отношений может выступать физическое лицо. Обращение к физическим лицам – работодателям показывает, что в зависимости от их правового положения они могут считаться гражданами Российской Федерации, иностранными гражданами и лицами без гражданства. Правовое положение иностранных граждан и лиц без гражданства регулируется Федеральным законом от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» [Федеральный закон 2002], при этом на иностранных граждан и лиц без гражданства распространяются, например, правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, если иное не предусмотрено международным договором РФ (ст. 11 ТК РФ).

Согласно ст. 20 ТК РФ, категории физических лиц – работодателей делятся на две большие группы в зависимости от того, занимаются они предпринимательской деятельностью или нет: 1) работодатели – индивидуальные предприниматели; 2) работодатели – физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями. В первую группу входят: индивидуальные предприниматели без образования юридического лица, частные нотариусы, адвокаты, иные лица, профессиональная деятельность которых подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию в соответствии с федеральными законами, вступившие в трудовые отношения с работниками для осуществления указанной деятельности. Ко второй группе российский законодатель причислил лиц, вступающих в трудовые отношения с наемными работниками с целью оказания личной помощи и содействия в ведении домашнего хозяйства. Лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями, в свою очередь, в зависимости от наличия имущества и полной гражданской дееспособности, могут быть разделены на следующие группы: 1) лица, имеющие самостоятельный доход и достигшие 18-летнего возраста, при условии, что они обладают полной гражданской дееспособностью; 2) физические лица, имеющие независимый доход, но не достигшие восемнадцатилетнего возраста, со дня приобретения гражданской дееспособности ими в полном объеме (например, при вступлении в брак или эмансипации); 3) физические лица в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет с собственным заработком, стипендией и другими доходами, с письменного согласия законных представителей (родителей, опекунов, попечителей).

Следует отметить мнение Ю. А. Кучиной, которая предложила в целях уточнения специфики правового регулирования трудовых отношений разделить работодателей – физических лиц на три группы: а) граждане, привлекающие работников по трудовым договорам для обслуживания личного потребительского хозяйства; б) граждане, использующие труд работников в целях осуществления предпринимательской деятельности; в) граждане, использующие труд других лиц на основании трудового договора для обеспечения осуществления своей

профессиональной деятельности [Кучина 2005 : 4].

Кроме того, российский законодатель как разновидность работодателя выделяет в ч. 4 ст. 20 ТК РФ так называемый «иной» субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры. Если коснуться этимологического значения термина «иной», то он буквально означает следующее: «другой, отличающийся от этого». Этот термин дает основания утверждать, что под ним

должен выступать работодатель, который не является ни физическим, ни юридическим лицом. Используемая в ст. 20 ТК РФ формулировка «в случаях, предусмотренных федеральными законами» очень расплывчата, и науке еще только предстоит выяснить, какими могут быть эти случаи и какие, собственно, федеральные законы предоставляют право заключать трудовые договоры с работниками. В качестве иного субъекта возможно рассматривать, например, объединения юридических лиц – хозяйствующие субъекты с более высоким уровнем организации хозяйствования, создаваемые в интересах достижения общих для них экономических либо социально-экономических целей. Новые для России и российского права виды объединений коммерческих организаций (холдинги, финансово-промышленные группы) не являются самостоятельными организационно-правовыми формами предпринимательской деятельности, предусмотренными ГК РФ [Лаптев 2008: 39]. На практике подобные работники вступают в трудовые отношения с соответствующим юридическим лицом – членом корпорации, но фактическим местом работы зачастую становится именно корпорация или орган, координирующий партнерство, и именно данный субъект выступает реальным работодателем и стороной трудового правоотношения. Кроме того, по мнению отдельных ученых-правоведов, под иным субъектом, наделенным правом заключать трудовые договоры, можно понимать филиалы, представительства и другие обособленные структурные подразделения юридического лица, руководители которых наделяются самостоятельным правом заключать трудовые договоры. В частности, такое право руководителей филиалов и представительств вытекает из Федерального закона от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» и Федерального закона от 08.02.1998 № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» [Федеральный закон 1995, 1998]. Так, делается вывод, что филиал, представительство или другое обособленное подразделение рассматривается как самостоятельная организация, то есть как работодатель.

Рассматривая виды работодателей по трудовому праву России, обоснованным будет остановиться на категории работодателей – субъектов малого предпринимательства, отнесенных к микропредприятиям, нормы о которых были введены в ТК РФ совсем недавно. В соответствии с Федеральным законом от 03.07.2016 № 348-ФЗ «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования труда лиц, работающих у работодателей-субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» [Федеральный закон 2016] Трудовой кодекс РФ был дополнен новой главой 48.1, которая вступила в действие с 1 января 2017 г. Появление такой главы сделало возможным обеспечить защиту значительной части трудоспособного населения Российской Федерации. В дальнейшем Федеральным законом от 29.12.2020 № 477-ФЗ «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации» в данную главу были внесены поправки: наряду с работодателями – субъектами малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям, ее нормами стали регулироваться и особенности труда лиц, работающих у работодателей – некоммерческих организаций, отвечающих определенным требованиям [Федеральный закон 2020].

Для того чтобы работодателей можно было отнести к данной категории микропредприятий, они должны соответствовать следующим критериям:

1) определенная организационно-правовая форма: хозяйственные общества, хозяйственные товарищества, хозяйственные партнерства, производственные кооперативы, потребительские кооперативы, крестьянские (фермерские) хозяйства, индивидуальные предприниматели;

2) средняя численность сотрудников за предшествующий календарный год: до 100 человек – для малых предприятий (среди малых предприятий выделяются микропредприятия – до 15 человек); от 101 до 250 человек – для средних предприятий. Для определенных видов предпринимательской деятельности максимальное количество может увеличиться;

3) доход от осуществления предпринимательской деятельности за предшествующий календарный год, который не может превышать: для микропредприятий – 120 млн руб., для малых предприятий – 800 млн руб., а для средних предприятий – 2 млрд рублей [Шестерякова, Шестеряков 2018: 223].

Под работодателями – некоммерческими организациями для целей главы 48.1 ТК РФ в соответствии со ст. 309.1 ТК РФ понимаются некоммерческие организации (за исключением государственных и муниципальных учреждений, государственных корпораций, публично-правовых компаний, государственных компаний, общественных объединений, являющихся политическими партиями, потребительских кооперативов, религиозных организаций), среднесписочная численность работников и величина дохода которых за предшествующий календарный год не превышают соответствующих предельных значений, которые устанавливаются Правительством Российской Федерации в целях распространения на такие некоммерческие организации установлений главой 48.1 ТК РФ особенностей регулирования трудовых отношений. На настоящий период Правительством Российской Федерации установлено: предельное значение среднесписочной численности работников некоммерческой организации за предшествующий календарный год – не более 15 человек; предельное значение дохода некоммерческой организации за предшествующий календарный год – 120 млн рублей.

Можно выделить следующие особенности правового регулирования трудовых отношений работников, занятых у вышеперечисленных категорий работодателей:

1) правовое регулирование осуществляется как с помощью общих норм трудового законодательства (ст. 5 ТК РФ), так и специальных норм, устанавливающих особенности регулирования труда, обусловленные организационно-правовой формой работодателя (ст. 309.1, 309.2 ТК РФ);

2) возможность отказа работодателя полностью или частично от принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда, положение о премировании, график сменности и др.);

3) специфика договорного регулирования отношений, которая проявляется, с одной стороны, в отсутствии коллективного договорного регулирования, а с другой, в более детальной регламентации индивидуального договорного регулирования, последнее находит свое отражение в том, что для данных категорий работодателей была разработана и утверждена типовая форма трудового договора [Шестерякова, Шестеряков 2018: 224].

Следует отметить, что обозначенные особенности не должны снижать уровень трудовых прав и гарантий работников, напротив, представляется, что появление такой главы позволит реализовать основные задачи трудового законодательства и

охватить большое количество вовлекаемых в сферу действия трудового законодательства работников и работодателей, что, в конечном итоге, будет способствовать снижению объема теневой занятости.

Рассмотренные виды работодателей позволяют нам разделить их на две большие группы: типичные и нетипичные работодатели. При проведении процесса типизации работодателей представляется необходимым учитывать некоторые существенные особенности, которые приобретают нехарактерные, то есть нетипичные проявления для отдельных работодателей:

1. Прежде всего, остановимся на сложном и нестандартном способе легализации отдельных работодателей как субъектов права. Отметим, что каждое юридическое лицо (организация) проходит государственную регистрацию, после чего юридическое лицо вносится в реестр зарегистрированных юридических лиц. Для отдельных организаций этот процесс имеет определенные особенности и чем-либо осложняется [Воскресенская 2015: 19-21], в частности, государственная регистрация религиозной организации имеет определенную специфику, заключающуюся в том, что регистрирующий орган может счесть информацию, подтверждающую религиозный характер объединения, недостаточной, и принять дополнительное решение о проведении государственной религиоведческой экспертизы.

2. Решающее значение имеет уточнение социальной цели формирования и функционирования работодателя, которая по существу определяет направленность его трудовой деятельности. Соответственно, социальная цель образования и функционирования работодателей может отличаться специфичностью, что повлияет на правовое регулирование трудовых отношений.

3. Важное значение для осуществления трудового процесса имеет численность работающих у работодателя лиц. В юридической литературе отмечается гибкость малых и средних экономических форм производства, их нестабильность, малочисленность работников, личное участие собственников в производственной деятельности, нехватка профессиональных и квалифицированных управленческих и юридических специалистов, неформальные подходы к организации труда [Воскресенская 2015: 23]. Как следствие, в качестве существенной характеристики нетипичного работодателя следует упомянуть не только небольшое число работников, работающих у отдельных работодателей, но и возможность найма только одного работника.

4. Для работодателя как субъекта трудового права и трудовых отношений существенное значение имеет качественный состав работников. Нестандартным признаком следует признать узкий по составу и качеству контингент работников. В частности, спортивные организации ориентируются на отбор только следующих сотрудников: спортсмены-любители, спортсмены-профессионалы, спортсмены высокого класса, тренеры.

5. Возможность договорного регулирования трудовых и других непосредственно связанных с ними отношений (коллективного или индивидуального) имеет одно из решающих значений для функционирования работодателя, при этом основой коллективного регулирования в трудовом праве является институт социального партнерства, но необходимо признать, что отдельные работодатели, например религиозные организации, не имеют системы социального партнерства, включая, в частности, и деятельность профсоюзов.

Таким образом, типичные работодатели представляют собой довольно объемную группу с исторически определенным положением в системе общественного производства, которая традиционно играет определенную роль в общественной организации труда для выполнения определенных производственных, социальных, экономических, технологических и других целей. Как правило, типичные работодатели объединяют разных работников, которые в рамках трудовой функции осуществляют трудовую деятельность в общем трудовом процессе; имеют достаточную распространенность на рынке труда; они функционируют практически во всех сферах общественного производства; они обладают характерными, обобщенными, схожими существенными чертами, которые позволяют рассматривать их как классическую модель работодателя [Зайцева, Тулупова 2016: 12].

Нетипичный работодатель же – это субъект трудового права с особым правовым статусом, который определяется спецификой легализации, целью и направленностью трудового процесса, категорией и количеством работников, вступивших с ним в трудовые отношения, существенным видоизменением коллективного и индивидуального правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. Исходя из этого определения, можно сделать вывод, что, во-первых, нетипичный работодатель имеет особый правовой статус; во-вторых, не во всех случаях возможно регулировать трудовые отношения между такими работодателями и их работниками общими правовыми нормами; в-третьих, для нетипичных работодателей могут быть установлены определенные запреты и ограничения; в-четвертых, деятельность нетипичного работодателя, как правило, влечет за собой усложнение процесса заключения, изменения и расторжения трудового договора, юридической ответственности, процесса рассмотрения индивидуальных трудовых споров и других важных вопросов регулирования труда.

В качестве примеров нетипичных работодателей можно назвать религиозные организации, спортивные организации, субъекты малого предпринимательства (микропредприятия), работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями.

В целом, внедрение типизации работодателей в современную доктрину трудового права позволяет осуществить дальнейшую структуризацию работодателей, способствующую углублению их индивидуализации как субъектов трудового права; усилить гибкость и эффективность правового регулирования отношений в сфере труда в современной России.

Литература

Воскресенская Е. В., Диденко А. В. Виды работодателей в трудовом праве России / Актуальные проблемы российского права на современном этапе. – 2015. – № 1. – С. 28-31.

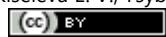
- Воскресенская Е. В. Проблемы правового статуса отдельных нетипичных субъектов трудового права / Ленинградский юридический журнал. – 2015. – № 3. – С. 139-148.
- Головина С. Ю. Выбор терминов для обозначения понятий в трудовом праве / Правоведение. – 2000. – № 5 (232). – С. 49-59.
- Жильцов М. А. Правосубъектность организации как работодателя. Екатеринбург, 2002.
- Зайцева О. Б., Тулупова, Ю. Г. Нетипичные работодатели в Российской Федерации: правовая природа и перспективы развития. Монография. М., 2016.
- Конституция Российской Федерации : принята всенародным голосованием 12.12.1993 (в ред. 14.03.2020) / Собрание законодательства РФ. – 2014. – № 31. – Ст. 4398.
- Кучина Ю. А. Особенности правового регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц. Екатеринбург, 2005.
- Лаптев В. А. Предпринимательские объединения. М., 2008.
- Об акционерных обществах : федеральный закон № 208-ФЗ от 26.12.1995 (в ред. 25.02.2022) / Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 1. – Ст. 1.
- О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации : федеральный закон № 115-ФЗ от 25.07.2002 (в ред. 28.06.2022) / Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 30. – Ст. 3032.
- Об обществах с ограниченной ответственностью : федеральный закон № 14-ФЗ от 08.02.1998 (в ред. 02.07.2021) / Собрание законодательства РФ. – 1998. – № 7. – Ст. 785.
- О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования труда лиц, работающих у работодателей-субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям : федеральный закон № 348-ФЗ от 03.07.2016 / Собрание законодательства РФ. – 2016. – № 27. – Ст. 4281.
- О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации : федеральный закон № 477-ФЗ от 29.12.2020 / Собрание законодательства РФ. – 2021. – № 1. – Ст. 16.
- Савин В. Т. К вопросу о понятии работодателя – юридического лица (организации) как субъекта трудовых отношений / Пробелы в российском законодательстве. – 2013. – № 6. – С. 148.
- Трудовой кодекс Российской Федерации № 197-ФЗ от 30.12.2001 (в ред. 25.02.2022) / Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1. – Ст. 3.
- Шестерякова И. В., Шестеряков И. А. Особенности трудового договора работников, занятых у работодателей – субъектов малого предпринимательства / Вестник Саратовской государственной юридической академии. – 2018. – № 7. – С. 223.

References

- Golovina, S. Yu. (2000). The choice of terms to denote concepts in labor law. *Jurisprudence*, 5, 49-59 (in Russian).
- Constitution of the Russian Federation: adopted by popular vote on 12.12.1993 (in red. 14.03.2020). Collection of legislation of the Russian Federation. - 2014. - No. 31. - Art. 4398 (in Russian).
- Kuchina, Yu. A. (2005). Peculiarities of legal regulation of labor of employees working for employers – individuals. - Yekaterinburg (in Russian).
- Laptev, V. A. (2008). Entrepreneurial associations. Moscow (in Russian).
- Labor Code of the Russian Federation No. 197-FZ of 30.12.2001 (in red. 25.02.2022). Collection of Legislation of the Russian Federation. - 2002. - No. 1. - Art. 3 (in Russian).
- On Joint Stock Companies: federal Law No. 208-FZ of 26.12.1995 (in red. 25.02.2022). Collected Legislation of the Russian Federation. - 1996. - No. 1. - Art. 1 (in Russian).
- On the legal status of foreign citizens in the Russian Federation: federal law No. 115-FZ of 25.07.2002 (in red. 28.06.2022). Collection of Legislation of the Russian Federation. - 2002. - No. 30. - Art. 3032 (in Russian).
- On limited liability companies: federal Law No. 14-FZ of 08.02.1998 (in red. 02.07.2021). Collection of Legislation of the Russian Federation. - 1998. - No. 7. - Art. 785 (in Russian).
- On amendments to the Labor Code of the Russian Federation in terms of regulating the labor of persons working for employers-subjects of small business that are classified as micro-enterprises: federal Law No. 348-FZ of 03.07.2016. Collection of Legislation of the Russian Federation. - 2016. - No. 27. - Art. 4281 (in Russian).
- On amendments to the Labor Code of the Russian Federation: federal Law No. 477-FZ of 29.12.2020. Collection of Legislation of the Russian Federation. - 2021. - No. 1. - Art. 16 (in Russian).
- Savin, V. T. (2013). On the question of the concept of an employer - a legal entity (organization) as a subject of labor relations. Gaps in Russian legislation, 6, 148 (in Russian).
- Shesteryakova, I. V., Shesteryakov, I. A. (2018). Features of the employment contract of employees employed by employers - small businesses. *Bulletin of the Saratov State Law Academy*, 7, 223 (in Russian).
- Voskresenskaya, E. V., Didenko, A. V. (2015). Types of employers in the labor law of Russia. Actual problems of Russian law at the present stage, 1, 28-31 (in Russian).
- Voskresenskaya, E. V. (2015). Problems of the legal status of individual atypical subjects of labor law. *Leningrad legal journal*, 3, 139-148 (in Russian).
- Zaitseva, O.B., Tulupova, Yu. G. (2016). Atypical employers in the Russian Federation: legal nature and development prospects. Monograph. Moscow (in Russian).
- Zhiltsov, M. A. (2002). Legal personality of an organization as an employer. Yekaterinburg (in Russian).

Киселева Е. В., Цыбенко Д. А. Понятие «нетипичные работодатели» и их виды // Юрислингвистика. – 2023. – 28. – С. 62-67.

Kiseleva E. V., Tsybenko D. A. (2023). The Concept of "Atypical Employers" and Their Types. Legal Linguistics, 28, 62–67.



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0. License
