

Секция «Юридическая наука в Мордовском государственном университете»

Самозанятость как способ сокрытия трудовых отношений

Зайцева Екатерина Александровна

Студент (бакалавр)

Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарёва, Юридический факультет,
Саранск, Россия

E-mail: kzaytseva00@mail.ru

Самозанятые – физические лица, осуществляющие приносящую доход деятельность без привлечения наемных работников и применяющие специальный налоговый режим [2]. В последние годы распространилась практика сокрытия трудовых отношений под видом привлечения к выполнению работ или оказанию услуг самозанятых лиц [4]. Как правило, работодатель предлагает соискателям работы оформить самозанятость и вступить в гражданско-правовые отношения вместо трудовых. Мотив работодателя очевиден: это и экономия на страховых взносах, и минимизация ответственности за работника, и уклонение от предоставления социально-трудовых гарантий работникам, и повышенная ответственность исполнителей за результаты их труда. Однако это оборачивается тем, что государство недополучает средства в бюджет, работающие лишаются социальной защиты и социально-трудовых прав, гарантированных только работающим по трудовому договору [1].

В целях минимизации неблагоприятных последствий подмены трудовых отношений самозанятостью государством уже предпринимаются некоторые достаточно эффективные меры. Так, Минтрудом РФ систематически обновляются индикаторы риска подмены трудовых отношений с самозанятыми, что позволяет адресно реагировать на возможные правонарушения [3]. На уровне федерального законодательства установлен запрет бывшим работодателям пользоваться услугами самозанятых по гражданско-правовому договору в течение двух лет после прекращения трудовых отношений [2].

Полагаем, эту работу нужно продолжать в следующих направлениях. Во-первых, повысить работу по информированию самозанятых о рисках, связанных с возможной подменой трудовых отношений, направленную на осознание последствий и самостоятельный отказ лиц от фактического выполнения трудовых функций без оформления трудового договора. Во-вторых, целесообразно в Трудовом кодексе РФ уточнить содержание признаков трудового отношения, пояснить содержание таких признаков, как системность выполняемой работы; фиксированный и периодический характер оплаты; подчинение трудовому распорядку; факт получения работодателем прибыли от деятельности работника. Действующая редакция статей 15 и 56 ТК РФ, довольно абстрактно описывая признаки трудовых отношений, допускает расширительное толкование и порождает сложности разграничения гражданско-правовых и трудовых отношений с самозанятыми. В-третьих, предлагаем позволить в упрощенном порядке проводить проверки работодателей при поступлении информации о фактах сокрытия трудовых отношений под видом самозанятости.

Таким образом, рассмотренная проблема является крайне важной и требует более четкого урегулирования на законодательном уровне.

Литература

1. Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2025, с изм. от 06.02.2026) // КонсультантПлюс: [сайт информ.-правовой компании]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/

2. О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход»: Федеральный закон от 27 ноября 2018 г. № 422-ФЗ // КонсультантПлюс: [сайт информ.-правовой компании]. URL: [https:// www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_311977/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_311977/)

3. mintrud.gov.ru (Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации). Официальный сайт.

4. Моисеева Е.Н., Чиранова И.П. Самозанятые как псевдосубъекты трудовых отношений // Проблемы экономики и юридической практики. 2022. Т. 18, № 6. С. 89-94. EDN ZFCTFS.