

УДК 349.22

DOI 10.25688/2076-9113.2019.34.2.08

В.А. Голошивец

Правовое регулирование трудовых отношений между физическими лицами: проблемы и особенности

В статье рассматривается важная проблема — легализация и выведение из теневой экономики лиц, работающих у работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, в целях личного их обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства. Анализ правового статуса таких работников дает основание считать их субъектами трудового права, однако необходимы некоторые дополнения и изменения, призванные совершенствовать правовое регулирование их взаимоотношений с работодателями — физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями.

Ключевые слова: работодатель — физическое лицо; работник; теневая экономика; правовой статус; легализация трудовых отношений.

Актуальность темы исследования характеризуется наличием роста неформальной занятости в Российской Федерации. По данным Росстата, количество человек, работающих в неформальном секторе экономики, увеличилось с 14,3 млн человек в 2017 году до 14,6 млн человек в 2018 году [16], что составляет почти 20,1 % от численности всех людей, занятых в экономике страны. Президент России в своем послании Федеральному собранию обозначил необходимость поспособствовать выведению из тени лиц, занятых в неформальном секторе экономики [18]. Последовавшие законодательные изменения не соответствуют в полной мере выполнению поставленной задачи, поскольку они создали более благоприятные условия для лиц, работающих по гражданско-правовым договорам, по сравнению с условиями для лиц, работающих по трудовому договору.

Так, Федеральным законом от 30 ноября 2016 года № 401-ФЗ «О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса Российской

Федерации и отдельные законодательные акты Российской Федерации» в ст. 217 НК РФ был добавлен п. 70 [4], который закрепил так называемые налоговые каникулы [4, ч. 13, ст. 13] по уплате НДФЛ. От налогообложения освобождаются доходы физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями (далее — ИП), полученные от оказания услуг иным физическим лицам в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства. Данными услугами, согласно Налоговому кодексу РФ, могут являться: уход и присмотр за больными лицами, детьми, лицами старше 80-летнего возраста и иными лицами, которым нужен постоянный посторонний уход в соответствии с заключением медицинской организации; уборка жилых помещений; ведение домашнего хозяйства; репетиторство [2, п. 70, ст. 217].

Буквальное толкование данной нормы дает основания полагать, что налоговые каникулы не распространяются на тех, кто работает по трудовому договору и является работником в рамках трудового законодательства. Закон использует термин гражданско-правового характера «оказание услуг», а не трудовправовой термин «выполнение работы» [3, ч. 1, ст. 303]. Следует обратить внимание и на абзац 3 п. 70 ст. 217 Налогового кодекса РФ, где указано, что «налоговые каникулы» распространяются на физических лиц, не привлекающих наемных работников и уведомивших налоговый орган о предоставлении вышеуказанных услуг. Таких физических лиц Федеральная налоговая служба называет самозанятыми [5].

В российском законодательстве отсутствует понятие «самозанятые». Проанализировав научные работы многих авторов [7]¹, можно выделить следующие критерии самозанятости: 1) самостоятельность осуществления (без привлечения наемных работников); 2) осуществление деятельности на свой риск; 3) цель деятельности — получение дохода; 4) отсутствие регистрации в качестве индивидуального предпринимателя; 5) осуществление деятельности по гражданско-правовым договорам, преимущественно по оказанию услуг для личных, домашних и (или) иных подобных нужд другим физическим лицам.

Из вышеизложенного следует, что гл. 48 ТК РФ, регулирующая труд работников, работающих у работодателей — физических лиц, не распространяется на эту категорию лиц. В соответствии со ст.ст. 15 и 56 Трудового кодекса РФ, к характерным признакам трудовых отношений относятся: достижение сторонами соглашения о личном выполнении работником определенной, заранее обусловленной трудовой функции в интересах, под управлением и контролем работодателя [6, абз. 3, п. 17]. Трудовые отношения между физическими лицами, не являющимися ИП, при этом являются весьма специфичными.

¹ *Бурлак А.В.* К вопросу о понятии «самозанятые граждане» // Вестник Омского университета. Серия: «Право». 2016. № 4 (49). С. 173–177; *Павловская О.Ю.* К вопросу о проблемах правового регулирования самозанятости // СПС «Консультант Плюс»; *Ситник А.А.* Самозанятые лица как субъекты налоговых правоотношений // Законы России: опыт, анализ, практика. 2018. № 3. С. 31–35; и др.

К особенностям таких отношений относится: цель приема на работу — удовлетворение личных потребностей работодателя в домашних нуждах [9: с. 23]; работа зачастую осуществляется непосредственно в месте проживания работодателя; собственно трудовая функция; дополнительные требования к трудовому договору; возможность совместного проживания работника и работодателя [15: с. 7]. Все это свидетельствует о необходимости особого подхода к данной теме в законодательном регулировании. На сегодняшний день действующая редакция гл. 48 ТК РФ, регулирующей труд работников, работающих у работодателей — физических лиц, не отвечает реалиям сложившихся отношений.

Минтруд России подготовил проект Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части совершенствования правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников)» [19], в котором предусмотрено исключение из сферы действия трудового законодательства самозанятых лиц, а также физических лиц, вступающих в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства. При этом содержание гл. 48 Трудового кодекса РФ предлагалось закрепить исключительно за индивидуальными предпринимателями. Такое решение объясняется тем, что на практике деятельность указанных лиц осуществляется без соответствующего оформления отношений и здесь отсутствует надлежащий контроль за соблюдением правовых норм, регулирующих труд этой категории лиц. Действительно, согласно проведенному исследованию [12], лишь у 15,6 % работников в России были заключены письменные договоры с работодателем — физическим лицом, не являющимся ИП, из которых лишь у 6 % респондентов письменные договоры были зарегистрированы в органах местного самоуправления. Все остальные, работающие в домашнем хозяйстве, осуществляют деятельность на основе устных договоренностей с работодателями — физическими лицами, а имеющиеся закрепленные нормы не обеспечивают таким работникам соблюдение их трудовых прав и гарантий. Минтруд РФ также признал, что для работодателя — физического лица, не являющегося ИП, соблюдение трудовых норм является непосильным бременем [19]. Полагаем, что исключение такой категории работодателей, как работодатель — физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, из ТК РФ не решит имеющуюся проблему высокой латентности данных трудовых отношений. Об этом свидетельствуют три фактора. Во-первых, по данным статистической информации, размещаемой на странице Федеральной налоговой службы, количество самозанятых граждан, осуществляющих деятельность по оказанию услуг физическому лицу в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства, решивших легализовать свою деятельность и зарегистрировавшихся как самозанятые лица, с начала 2017 года по начало 2019 года составило всего 3 416 человек [17] и это из 14,6 млн тех, кто занят в неформальном секторе экономики. Столь слабая инициатива выхода из тени объясняется непониманием людьми особенностей правового статуса самозанятого лица, последствий его приобретения и наличия

определенной выгоды для физического лица, решившего легализовать свою деятельность. Во-вторых, исходя из основных признаков, получаем, что самозанятость — это деятельность, осуществляемая по гражданско-правовым договорам, самостоятельно и на свой риск. Не каждый человек готов перейти на самостоятельную, осуществляемую на свой риск деятельность, без получения стабильного и постоянного дохода в виде заработной платы. И, в-третьих, отсутствие альтернативы выбора между трудовым договором и самозанятостью приведет к нарушению конституционных прав граждан. Конституция Российской Федерации провозглашает, что каждому гарантировано право свободно использовать свои способности для предпринимательской и иной, не запрещенной законом экономической деятельности (ч. 1 ст. 34), и право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию (ч. 1 ст. 37) [1]. Следовательно, объем прав зависит лишь от выбранного лицом способа правового оформления своей деятельности, будь то оказание услуг в качестве самозанятого лица или выполнение работы в системе трудовых правоотношений между работником и работодателем.

С.П. Басалаева, имея противоположную Минтруд России позицию, предлагает закрепить в гл. 48 ТК РФ более жесткие требования к работодателю — физическому лицу, не являющемуся ИП, и указывает на недопустимость наличия принципа свободы договора между физическими лицами в рамках трудовых отношений [8: с. 10]. Свою позицию автор обосновывает высокой экономической несамостоятельностью работника и хозяйской власти работодателя, а потому не следует давать на усмотрение таким сторонам решение вопросов, касающихся оснований выплат, сроков предупреждения об увольнении, размере выходного пособия и иных компенсационных выплат и др. Полагаем, что ужесточение мер в отношении работодателей, привлекающих работников в целях личного обслуживания и помощи в ведении домашнего хозяйства, также не будет способствовать легализации трудовых отношений и повышению правовой защищенности работника. Как писали В. Гимпельсон и Р. Капелюшников, «социально-оптимальная» мера гибкости рынка труда — это баланс между защитными мерами для работника и либеральными нормами для работодателя вкупе с эффективной системой обеспечения исполнения договора [10: с. 11]. Поэтому оптимальным решением здесь будет поиск баланса интересов работника и работодателя — физического лица.

Глава 48 ТК РФ регулирует трудовые отношения с работодателями — физическими лицами, не являющимися ИП, и с работодателями — физическими лицами, являющимися индивидуальными предпринимателями. Как говорилось выше, труд у работодателя — физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, имеет свою специфику. Что касается индивидуальных предпринимателей, то следует согласиться с позицией Е.С. Крюковой и В.Д. Рузановой, что их деятельность в значительной мере приравнена к коммерческим юридическим лицам [13: с. 23] и требует отдельного правового регулирования. Потому следует исключить индивидуальных предпринимателей

из гл. 48 ТК РФ, оставив за данной главой лишь правовое регулирование трудовых отношений работодателей — физических лиц, не являющихся ИП.

В соответствии со ст. 303 ТК РФ, работодатель — физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, обязан: заключать письменный трудовой договор со своими работниками; уплачивать обязательные платежи и страховые взносы за работника; регистрировать трудовой договор в органах местного самоуправления; оформлять страховые свидетельства государственного пенсионного страхования для лиц, поступающих на работу впервые [3]. Из перечисленных обязанностей обоснованной и необходимой является лишь обязанность заключения письменного трудового договора. Все остальные обязанности — повод для сокрытия официальных трудовых отношений. К таким обязанностям относится и обязанность регистрации трудового договора в органе местного самоуправления. По мнению некоторых ученых, задействование такой обязанности является необходимой мерой для установления контроля за соблюдением работодателями — физическими лицами трудовозправовых норм [11]. Однако данная норма является правовой фикцией на сегодняшний день, что ведет к латентности трудовых отношений и делает работников, работающих у работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, менее заметными для закона и более уязвимыми с точки зрения злоупотреблений [14: с. 100]. Верховный суд в своем Постановлении № 15 от 29.05.2018 года указал, что не является основанием для признания трудового договора незаключенным отсутствие его регистрации в органе местного самоуправления. Работодатель — физическое лицо не освобождается от исполнения обязанностей по выплате работнику заработной платы, предоставлению работы по обусловленной трудовой функции и исполнения других обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством [6: абз. 3, п. 19]. Такая позиция Верховного суда РФ подтверждает вышесказанное мнение о необходимости исключить из числа обязанностей регистрацию трудового договора в органах местного самоуправления.

Предъявление трудового договора, а равно и уплату всех обязательных платежей следует закрепить за самими работниками, принимаемыми на работу к работодателю — физическому лицу в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства, через патентную систему. Для получения возможности использовать патентную систему работнику необходимо будет предъявить трудовой договор. Ежемесячный фиксированный взнос будет включать в себя НДФЛ, обязательные платежи и страховые взносы. Введение патентной системы позволит работнику самому предоставлять трудовой договор на регистрацию, упростит процедуру удержания обязательных платежей, будет способствовать предоставлению необходимых гарантий домашним работникам, их защите и выведению из теневой экономики.

Таким образом, если анализировать правовой статус работников, принимаемых на работу к работодателю — физическому лицу, не являющемуся индивидуальным предпринимателем, то более продуктивным является

не исключение их из сферы трудового законодательства, а совершенствование правовых норм, регулирующих данные трудовые отношения. Необходимо вносить изменения не только в Трудовой кодекс РФ, где следует исключить нормы, закрепляющие за работодателем — физическим лицом, не являющимся ИП, обязанности по уплачиванию обязательных платежей и страховых взносов за работника; регистрации трудового договора в органах местного самоуправления; оформлению страховых свидетельств государственного пенсионного страхования, но и в налоговое законодательство для введения патентной системы, рассчитанной на работников, работающих по трудовым договорам. В результате могут существенно сократиться масштабы неформальной занятости, а работникам будут созданы более благоприятные условия для их деятельности и реализации имеющихся у них прав.

Литература

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 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 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. 04.08.2014. № 31. Ст. 4398.
2. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 № 117-ФЗ (в ред. от 15.04.2019) // Собрание законодательства РФ. 07.08.2000. № 32. Ст. 3340.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации № 197-ФЗ от 30.12.2001 (в ред. от 01.04.2019) // Собрание законодательства РФ. 07.01.2002 № 1(ч.1). Ст. 3.
4. Федеральный закон № 401-ФЗ от 30.11.2016 «О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса Российской Федерации и отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 05.12.2016. № 49. Ст. 6844.
5. Письмо ФНС России от 02.02.2017 № ГД-4-14/1786@ «О постановке на учет (снятии с учета) физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем и оказывающего без привлечения наемных работников услуги физическому лицу для личных, домашних и (или) иных подобных нужд» // СПС «КонсультантПлюс».
6. Постановление Пленума Верховного суда РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей — физических лиц и у работодателей — субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» // Российская газета. 06.06.2018. № 121.
7. *Бабайцева Е.А.* Соотношение профессиональной деятельности и самозанятости граждан: цивилистический аспект // Современное право. 2017. № 4. С. 51–56.
8. *Басалаева С.П.* Правовая природа трудового договора: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. СПб., 2004. 25 с.
9. *Ганеева З.М.* Особенности заключения трудового договора: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2010. 25 с.
10. *Гимпельсон В., Капелюшников Р.* Нестандартная занятость и российский рынок труда // Препринт WP3/2005/05. М.: ГУ ВШЭ, 2005. 36 с.
11. *Зайцева О.Б.* К вопросу о вступлении в трудовые отношения работодателя — физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем // Труды Оренбургского института (филиала) Московской государственной юридической академии. 2014. № 19. С. 137–140.

12. Карачурина Л.Б., Полетаев Д.В., Флоринская Ю.Ф., Ватлина Э.С. Доклад «Домашние работники в России и Казахстане». URL: http://migrocenter.ru/publications-p_migr/2014-domashnie-rabotniki-v-rossii-i-kazahstane (дата обращения: 13.04.2019).
13. Крюкова Е.С., Рузанова В.Д. Индивидуальный предприниматель и самозанятый гражданин: соотношение понятий // Законы России: опыт, анализ, практика. 2018. № 3. С. 21–26.
14. Семенова Л.А. Домашние работники в системе наемного труда // Социологическая наука и социальная практика. 2015. № 3 (11). С. 94–114.
15. Степаненко Е.А. Правовое регулирование труда лиц, занятых в домашнем хозяйстве: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2008. 26 с.
16. Ежеквартальный статистический бюллетень «Обследование рабочей силы». URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766 (дата обращения: 12.03.2019).
17. Ежемесячная статистическая информация об уведомлениях, представленных физическими лицами в налоговые органы, об осуществлении деятельности по оказанию услуг физическим лицам для личных, домашних и (или) иных подобных нужд. URL: https://www.nalog.ru/rn77/related_activities/statistics_and_analytics/selfemployed/ (дата обращения: 12.04.2019).
18. Послание Президента России Федеральному собранию. URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/53379> (дата обращения: 12.03.2019).
19. Федеральный портал проектов нормативных правовых актов. URL: <https://regulation.gov.ru/projects#npa=82106> (дата обращения: 12.04.2019).

Literatura

1. Konstituciya Rossijskoj Federacii (prinyata vsenarodny'm golosovaniem 12 dekabrya 1993 g.) (s uchetom popravok, vnesenny'x Zakonami RF o popravkax k Konstitucii RF ot 30.12.2008 № 6-FKZ, ot 30.12.2008 № 7-FKZ, ot 05.02.2014 № 2-FKZ, ot 21.07.2014 № 11-FKZ) // Sobranie zakonodatel'stva RF. 04.08.2014. № 31. St. 4398.
2. Nalogovy'j kodeks Rossijskoj Federacii (chast' vtoraya) ot 05.08.2000 № 117-FZ (v red. ot 15.04.2019) // Sobranie zakonodatel'stva RF. 07.08.2000. № 32. St. 3340.
3. Trudovoj kodeks Rossijskoj Federacii № 197-FZ ot 30.12.2001 (v red. ot 01.04.2019) // Sobranie zakonodatel'stva RF. 07.01.2002. № 1(ch.1). St. 3.
4. Federal'ny'j zakon № 401-FZ ot 30.11.2016 «O vnesenii izmenenij v chast' pervuyu i vtoruyu Nalogovogo kodeksa Rossijskoj Federacii i otdel'ny'e zakonodatel'ny'e akty' Rossijskoj Federacii» // Sobranie zakonodatel'stva RF. 05.12.2016. № 49. St. 6844.
5. Pis'mo FNS Rossii ot 02.02.2017 № GD-4-14/1786@ «O postanovke na uchet (snyatii s ucheta) fizicheskogo licza, ne yavlyayushchegosya individual'ny'm predprinimatelem i okazy'vayushhego bez privlecheniya naemny'x rabotnikov usluzhi fizicheskomu liczu dlya lichny'x, domashnix i (ili) iny'x podobny'x nuzhd» // SPS «Konsul'tantPlyus».
6. Postanovlenie Plenuma Verxovnogo suda RF ot 29.05.2018 № 15 «O primenении sudami zakonodatel'stva, reguliruyushhego trud rabotnikov, rabotayushhix u rabotodatelej — fizicheskix licz i u rabotodatelej — sub'ektov malogo predprinimatel'stva, kotory'e otneseny' k mikroprivyatiyam» // Rossijskaya gazeta. 06.06.2018. № 121.
7. Babajceva E.A. Sootnoshenie professional'noj deyatelnosti i samozanyatosti grazhdan: civilisticheskij aspekt // Sovremennoe pravo. 2017. № 4. S. 51–56.
8. Basalaeva S.P. Pravovaya priroda trudovogo dogovora: avtoref. dis. ... kand. jurid. nauk. SPb., 2004. 25 s.

9. *Ganeeva Z.M.* Osobennosti zaklyucheniya trudovogo dogovora: avtoref. dis. ... kand. jurid. nauk. M., 2010. 25 s.
10. *Gimpel'son V., Kapelyushnikov R.* Nestandartnaya zanyatost' i rossiiskij ry'nok truda // Preprint WP3/2005/05. M.: GU VShE, 2005. 36 s.
11. *Zajceva O.B.* K voprosu o vstuplenii v trudovy'e otnosheniya rabotodatelya — fizicheskogo licza, ne yavlyayushhegosya individual'ny'm predprinimatelem // Trudy Orenburgskogo instituta (filiala) Moskovskoj gosudarstvennoj juridicheskoy akademii. 2014. № 19. S. 137–140.
12. *Karachurina L.B., Poletaev D.V., Florinskaya Yu.F., Vatlina E.S.* Doklad «Domashnie rabotniki v Rossii i Kazaxstane» // URL: http://migrocenter.ru/publications-p_migr/2014-domashnie-rabotniki-v-rossii-i-kazahstane (data obrashcheniya: 13.04.2019).
13. *Kryukova E.S., Ruzanova V.D.* Individual'ny'i predprinimatel' i samozanyaty'j grazhdanin: sootnoshenie ponyatii // Zakony' Rossii: opy't, analiz, praktika. 2018. № 3. S. 21–26.
14. *Semenova L.A.* Domashnie rabotniki v sisteme naemnogo truda // Sociologicheskaya nauka i social'naya praktika. 2015. № 3(11). S. 94–114.
15. *Stepanenko E.A.* Pravovoe regulirovanie truda licz, zanyaty'x v domashnem zozyaistve: avtoref dis. ... kand. jurid. nauk. M., 2008. 26 s.
16. Ezhekvartal'ny'j statisticheskij byulleten' «Obsledovanie rabochej sily'». URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766 (data obrashheniya: 12.03.2019).
17. Ezhemesyachnaya statisticheskaya informaciya ob uvedomleniyax, predstavleny'x fizicheskimi liczami v nalogovy'e organy', ob osushhestvlenii deyatelnosti po okazaniyu uslug fizicheskim liczam dlya lichny'x, domashnix i (ili) iny'x podobny'x nuzhd. URL: https://www.nalog.ru/rn77/related_activities/statistics_and_analytics/selfemployed/ (data obrashheniya: 12.04.2019).
18. Poslanie Prezidenta Rossii Federal'nomu sobraniyu. URL: <http://kremlin.ru/evenc/president/news/53379> (data obrashheniya: 12.03.2019).
19. Federal'ny'j portal proektov normativny'x pravovy'x aktov. URL: <https://regulation.gov.ru/projecc#npa=82106> (data obrashheniya: 12.04.2019).

V.A. Goloshivets

Legal Regulation of Labor Relations between Individuals: Problems and Features

The article deals with an important problem such as the legalization and removal from the shadow economy of persons working for employers or individuals who are not sole traders, for the purposes of personal service and help with housekeeping. The analysis of the legal status of such employees gives grounds to consider them as subjects of labor law, however, some additions and changes are necessary to improve the legal regulation of their relations with employers who are not sole traders.

Keywords: employer — physical person; employee; shadow economy; legal status; legalization of labor relations.