



УДК 346.2

ПРАВОВОЙ СТАТУС САМОЗАНЯТОГО: ПРОБЛЕМА РАЗГРАНИЧЕНИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ И ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Волынкина Мария Евгеньевна

студентка дневного отделения

Кузьмина Мария Вячеславовна

к.ю.н., доцент кафедры теоретико-правовых и исторических наук

Оренбургский институт (филиал) Московского государственного юридического университета
имени О.Е. Кутафина (МГЮА), г. Оренбург

Аннотация. В статье анализируется правовой статус самозанятых граждан в Российской Федерации, осуществляющих деятельность на основе специального налогового режима «Налог на профессиональный доход». Основное внимание уделяется проблеме разграничения предпринимательских отношений с участием самозанятых и трудовых отношений, подменяемых гражданско-правовыми договорами. Рассматриваются ключевые критерии, позволяющие отграничить предпринимательскую деятельность самозанятого от фактических трудовых отношений. Анализируются позиции ученых-правоведов, новейшие изменения законодательства и индикаторы риска, введенные Минтрудом России в 2025–2026 гг. Исследуется судебная практика переквалификации договоров с самозанятыми в трудовые, выявляются основные «красные флаги», приводящие к признанию отношений трудовыми. Формулируются предложения по совершенствованию правового регулирования и минимизации рисков для добросовестных участников.

Ключевые слова: самозанятость, налог на профессиональный доход, правовой статус, трудовые отношения, предпринимательская деятельность, переквалификация договоров, индикаторы риска, судебная практика.

LEGAL STATUS OF THE SELF-EMPLOYED: THE PROBLEM OF DIFFERENTIATING ENTREPRENEURSHIP AND LABOR RELATIONS

Volynkina Maria Evgenievna

full-time student

Kuzmina Maria Vyacheslavovna

candidate of Law, Associate Professor of the Department of Theoretical Legal and Historical Sciences
Orenburg Institute (Branch) of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL), Orenbur

Abstract. The article analyzes the legal status of self-employed citizens in the Russian Federation who carry out their activities based on the special tax regime of the Professional Income Tax. The main focus is on the problem of distinguishing between business relations involving self-employed individuals and employment relations that are replaced by civil law contracts. The article examines the key criteria that distinguish between the business activities of self-employed individuals and actual employment relations. It also analyzes the positions of legal scholars, the latest changes in legislation, and the risk indicators introduced by the Ministry of Labor of the Russian Federation in 2025-2026. The article examines the judicial practice of reclassifying contracts with self-employed individuals as employment contracts and identifies the main “red flags” that lead to the recognition of relations as employment contracts. The article also formulates proposals for improving legal regulation and minimizing risks for bona fide participants.

Keywords: self-employment, professional income tax, legal status, labor relations, entrepreneurial activity, reclassification of contracts, risk indicators, and judicial practice.

Введение специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» (далее — НПД) стало одним из наиболее заметных и успешных экспериментов в сфере правового регулирования занятости населения за последние годы.

По данным Федеральной налоговой службы, к началу 2026 года число зарегистрированных самозанятых в России превысило 15,4 млн человек, а в некоторых регионах их доля достигает 10–12% от всех занятых в экономике. Суммарный доход, задекларированный плательщиками НПД, превысил 3 трлн рублей, а поступления в бюджет составили более 136 млрд рублей [14]. Эксперты прогнозируют дальнейший рост числа самозанятых — до 18 млн к 2029 году. Эти цифры свидетельствуют о масштабной трансформации рынка труда и появлении новой, гибридной формы занятости, требующей четкого правового регулирования.

Вместе с тем, стремительное распространение самозанятости породило и серьезные правовые проблемы. Наиболее острая из них — размывание границ между предпринимательской деятельностью самозанятого и трудовыми отношениями, что создает почву для злоупотреблений со стороны недобросовестных заказчиков, использующих конструкцию самозанятости для уклонения от уплаты страховых взносов и предоставления социальных гарантий [11, с. 57]. Как отмечается в научной литературе, работодатели нередко подменяют трудовые отношения гражданско-правовыми, оформляя фактически работников как самозанятых.

Правовую основу деятельности самозанятых граждан составляет Федеральный закон от 27 ноября 2018 г. № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального

налогового режима «Налог на профессиональный доход»» [4]. Данный закон, изначально принятый как временный эксперимент в четырех пилотных регионах, с 1 июля 2020 года распространен на всю территорию Российской Федерации и продлен до 31 декабря 2028 года. Закон определяет круг лиц, имеющих право применять НПД, виды деятельности, подпадающие под режим, ограничения по размеру дохода (не более 2,4 млн рублей в год), а также запрет на привлечение наемных работников.

Определение самозанятого лица содержится в п. 7.3 ст. 83 Налогового кодекса РФ, согласно которому это физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями и оказывающие без привлечения наемных работников услуги физическим лицам для личных, домашних и (или) иных подобных нужд.

Ключевое значение для разграничения предпринимательских и трудовых отношений имеет ст. 15 Трудового кодекса РФ, запрещающая заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения. В развитие этого положения ст. 19.1 ТК РФ устанавливает механизм признания отношений трудовыми [2], а ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ предусматривает административную ответственность за уклонение от оформления трудового договора [3].

Важную роль играют и подзаконные нормативные акты. Приказом Минтруда России от 08.12.2025 № 685н [6] внесены изменения в перечень индикаторов риска нарушений трудового законодательства, которые с 10 января 2026 года позволяют Государственной инспекции труда проводить внеплановые проверки работодателей, взаимодействующих с самозанятыми. Приказ Минтруда России от 19.11.2025 № 657н [7] расширил перечень информации, передаваемой налоговыми органами в межведомственные комиссии.

Центральная правовая проблема, связанная со статусом самозанятого, заключается в отсутствии четких законодательных критериев, позволяющих отграничить предпринимательскую деятельность самозанятого от трудовых отношений, возникающих *de facto* между ним и заказчиком. Действующее законодательство не содержит закрытого перечня признаков, по которым можно однозначно квалифицировать отношения как предпринимательские либо трудовые, что порождает правовую неопределенность и создает риски как для самозанятых, так и для их контрагентов.

Самозанятый, действуя в рамках гражданско-правового договора, формально является самостоятельным хозяйствующим субъектом, свободным в выборе заказчиков, определении режима работы и способов выполнения задания. Однако на практике многие самозанятые фактически интегрированы в производственный процесс заказчика, подчиняются его внутреннему распорядку, используют его оборудование, работают под контролем его

представителей и получают регулярное вознаграждение, сопоставимое с заработной платой [12, с.59].

В этих условиях возникает вопрос: где проходит граница между предпринимательской самостоятельностью самозанятого и фактическим подчинением работодателю? Ответ на этот вопрос имеет не только теоретическое, но и колоссальное практическое значение, поскольку от квалификации отношений зависит объем прав и обязанностей сторон, а также налоговые последствия.

Для заказчика признание отношений трудовыми влечет доначисление НДФЛ и страховых взносов за весь период сотрудничества, уплату пеней и штрафов, а также административную ответственность по ст. 5.27 КоАП РФ [3]. Как показывает практика, суммы доначислений могут достигать миллионов рублей. Для самозанятого переквалификация также небезразлична: он приобретает право на оплачиваемый отпуск, больничный, иные социальные гарантии, но одновременно утрачивает налоговые преимущества НПД и может столкнуться с необходимостью возврата излишне уплаченного налога.

Особую остроту проблеме придает то обстоятельство, что значительная часть самозанятых — это бывшие работники, которых работодатели «попросили» перерегистрироваться в качестве плательщиков НПД, сохранив при этом прежний функционал и условия труда.

Проблема разграничения правового статуса самозанятого активно обсуждается в научном сообществе. Большинство исследователей сходятся во мнении, что действующее правовое регулирование не обеспечивает достаточной определенности и нуждается в совершенствовании.

А.А. Сапфинова, анализируя проблемы признания трудовыми отношений, прикрытых гражданско-правовыми договорами, предлагает закрепить в ст. 15 ТК РФ основные признаки трудовых отношений: наличие трудовой функции, отражающей процесс труда, и организационное подчинение работника работодателю. По мнению автора, именно эти два критерия должны стать определяющими при разграничении трудовых и предпринимательских отношений, независимо от формального статуса исполнителя [13, с.50].

Авторы О.Н. Бармина и А.А. Татаринов указывают, что споры с участием самозанятых граждан рассматриваются судами общей юрисдикции с применением Закона РФ «О защите прав потребителей», тогда как к индивидуальным предпринимателям этот закон не применяется, что создает дополнительную неопределенность.

Судебная практика 2024–2025 гг. наглядно демонстрирует подходы правоприменителей к разграничению предпринимательских и трудовых отношений с участием самозанятых.



Анализ решений позволяет выделить как признаки, приводящие к переквалификации, так и обстоятельства, позволяющие отстоять гражданско-правовой характер отношений.

Первый подход касается переквалификации в трудовые отношения. Характерным примером является дело, рассмотренное арбитражными судами в 2025 году. В Постановлении Арбитражного суда Западно-Сибирского округа от 25.04.2025 по делу № А45-7788/2024 [9] суд поддержал позицию налогового органа, установив следующие обстоятельства: общество оказывало услуги по уборке помещений, привлекло к выполнению работ 272 человека, зарегистрированных в качестве плательщиков НПД (самозанятых); регистрация в качестве плательщика НПД носила обязательный или рекомендательный характер, инициатива и помощь в регистрации исходила от компании; в договоре отсутствовал конкретный объем работ; срок окончания договоров всегда 31 декабря; акты выполненных работ носили обезличенный характер без конкретизации вида и объема выполненных работ. Суд отказал в удовлетворении требования о признании незаконным решения налогового органа.

Другой пример — Постановление 12-го Арбитражного Апелляционного Суда от 09.09.2025 № 12АП-3299/2025 [10], где суд установил, что компания уволила всех сотрудников и заключила договоры оказания услуг с самозанятыми. Суд признал отношения трудовыми на основании того, что самозанятые работали только с компанией длительное время, получали регулярные выплаты, регистрировались как плательщики НПД перед заключением договоров, а договоры содержали общие формулировки без конкретных заданий. Один из самозанятых подтвердил, что фактически выполнял функции делопроизводителя, а не разработку проектной документации, как указано в договоре. Суд в удовлетворении требований компании также отказал.

Важное разъяснение дал Верховный Суд РФ в Определении Судебной коллегии по экономическим спорам от 03.02.2025 № 309-ЭС24-20306 по делу № А76-20897/2023 [8]: при переквалификации договора с самозанятым в трудовой штраф рассчитывается исходя из полной суммы НДФЛ, а уплаченный самозанятым НПД при расчете штрафа не учитывается. Суд указал, что налоговый агент обязан удерживать и перечислять НДФЛ независимо от факта самостоятельной уплаты налога физическим лицом.

Второй подход судебной практики демонстрирует отказ в переквалификации. Судебная практика знает и примеры, когда заказчикам удается отстоять гражданско-правовой характер отношений с самозанятыми. Суды отказывают в переквалификации, если установлено, что большинство самозанятых работали краткосрочно, с перерывами, без признаков стабильных трудовых отношений; количество отработанных человеко-часов значительно превышало нормы рабочего времени; в договорах отсутствовали условия, позволяющие компании контролировать рабочий режим; договоры содержали четкое описание работ и расценки на их выполнение.

Таким образом, судебная практика выработала достаточно четкие критерии разграничения. Переквалификация происходит при совокупности следующих признаков: выполнение трудовой функции, а не конкретного задания; подчинение правилам внутреннего трудового распорядка; регулярные выплаты, не зависящие от результата; отсутствие других заказчиков; использование оборудования заказчика; интеграция в производственный процесс. Наоборот, если самозанятый работает с несколькими заказчиками, самостоятельно организует свою деятельность, получает оплату за конкретный результат, а договор содержит детальное описание работ и их стоимости, риск переквалификации в трудовые отношения существенно снижается.

2025–2026 годы ознаменовались существенным ужесточением контроля за подменой трудовых отношений. Приказом Минтруда России от 08.12.2025 № 685н [6], вступившим в силу с 10 января 2026 года, введены новые индикаторы риска для Государственной инспекции труда. Теперь внеплановая проверка может быть инициирована, если организация взаимодействует более чем с 35 самозанятыми, и по каждому из них одновременно выполняются три условия: сотрудничество длится более трех месяцев, среднемесячный доход превышает 35 тыс. рублей, доля дохода от данного заказчика составляет 75% и более от общего дохода самозанятого. Важное новшество: оценка проводится индивидуально по каждому исполнителю, а не по усредненным показателям.

Кроме того, с 16 февраля 2026 года вступил в силу Приказ Минтруда № 657н [7], обязывающий налоговые органы передавать в межведомственные комиссии по противодействию нелегальной занятости информацию о компаниях, работающих более чем с 10 самозанятыми, чей доход превышает 25 тыс. рублей, если эти лица ранее состояли с данной организацией в трудовых отношениях.

Проведенный анализ позволяет сформулировать следующие выводы:

1. Правовой статус самозанятого в российском законодательстве остается недостаточно определенным. Отсутствие четких критериев разграничения предпринимательской деятельности и трудовых отношений создает правовую неопределенность и провоцирует злоупотребления.
2. Судебная практика выработала систему критериев для квалификации отношений, однако их применение остается оценочным и зависит от конкретных обстоятельств дела. Ключевыми признаками трудовых отношений являются: подчинение правилам внутреннего трудового распорядка, регулярные фиксированные выплаты, выполнение трудовой функции, а не конкретного задания, работа исключительно на одного заказчика.



3. Государство последовательно ужесточает контроль за сферой самозанятости, вводя новые индикаторы риска и расширяя информационный обмен между ведомствами. Это оправданная мера, направленная на защиту прав работников и обеспечение поступления страховых взносов.
4. Для минимизации рисков переквалификации реальных самозанятых граждан с заказчиками нужно тщательно формулировать предмет договора с указанием конкретного объема работ и их стоимости; избегать включения в договор условий о подчинении правилам внутреннего распорядка; не обеспечивать самозанятого оборудованием и материалами (либо оформлять это отдельными договорами); не ограничивать возможность самозанятого работать с другими заказчиками; не устанавливать фиксированный график работы.

Для решения рассмотренных выше проблем, по нашему мнению, стоит закрепить в законодательстве легальное понятие «самозанятого гражданина», четко отграничивающее его от наемного работника. Также в Трудовой кодекс необходимо внести изменения, устанавливающие необходимые признаки трудовых отношений для устранения споров. Следовало бы предусмотреть механизм защиты прав самозанятых граждан на уровне контролирующих органов, чтобы этапу заключения договора самозанятого с заказчиком предшествовал этап «одобрения» данным органом будущих договорных отношений, но, по нашему мнению, государство сейчас старается максимально урегулировать эту сферу заранее: продумывает механизмы контроля, вводит индикаторы риска, налаживает обмен данными между налоговой и трудовой инспекцией — чтобы у недобросовестных заказчиков и «псевдосамозанятых» просто не оставалось шансов обойти налоги и взносы. То есть делает всё возможное, чтобы законодательные пробелы выявлялись еще на старте, а не по итогам проверок.

Реализация этих мер позволит, с одной стороны, сохранить привлекательность режима НПД для добросовестных граждан кто работает «на себя», а с другой стороны, у недобросовестных работодателей будет меньше шансов уклоняться от налогов и трудовых гарантий под видом самозанятости.

Список литературы:

1. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 № 117-ФЗ // Собрание законодательства РФ. — 2000. — № 32. — Ст. 3340.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. — 2002. — № 1 (ч. 1). — Ст. 3.



3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ // Собрание законодательства РФ. — 2002. — № 1 (ч. 1). — Ст. 1.
4. Федеральный закон от 27.11.2018 № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход»» // Собрание законодательства РФ. — 2018. — № 49 (ч. I). — Ст. 7494.
5. Федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2025) // Собрание законодательства РФ. — 2023. — № 51. — Ст. 9138.
6. Приказ Минтруда России от 08.12.2025 № 685н (зарегистрирован в Минюсте России 30.12.2025) // Официальный интернет-портал правовой информации. — URL: <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 16.04.2026).
7. Приказ Минтруда России от 19.11.2025 № 657н (зарегистрирован в Минюсте России 14.01.2026) // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 16.04.2026).
8. Определение Судебной коллегии по экономическим спорам Верховного Суда РФ от 03.02.2025 № 309-ЭС24-20306 по делу № А76-20897/2023 // Картотека арбитражных дел. — URL: <https://kad.arbitr.ru> (дата обращения: 16.04.2026).
9. Постановление Арбитражного суда Западно-Сибирского округа от 25.04.2025 № Ф04-1567/2025 по делу № А45-7788/2024 // Картотека арбитражных дел. — URL: <https://kad.arbitr.ru> (дата обращения: 16.04.2026).
10. Постановление Двенадцатого арбитражного апелляционного суда от 09.09.2025 N 12АП-3299/2025 по делу N А12-30855/2024 // Картотека арбитражных дел. — URL: <https://kad.arbitr.ru> (дата обращения: 16.04.2026).
11. Бармина, О.Н. Самозанятые граждане России: смежные проблемы в сфере труда и предпринимательства / О.Н. Бармина, А.А. Татаринов // Юрист. — 2025. — № 1. — С. 56–60.
12. Воронкова, Ю.Н. Формирование правовой среды для самозанятых в России: вызовы, динамика, перспективы / Ю.Н. Воронкова // Молодой ученый. — 2025. — № 38 (589). — С. 58–61.
13. Сапфинова, А.А. Признание отношений, возникших на основании гражданско-правовых договоров, трудовыми отношениями: вопросы защиты трудовых прав / А.А. Сапфинова // Юридические исследования. — 2025. — № 4. — С. 45–59.
14. Официальный сайт Федеральной налоговой службы. — URL: <https://www.nalog.gov.ru> (дата обращения: 16.04.2026).