

Хузин Нияз Мирзаянович

магистрант

Гильманов Идрис Мухаматюнусович

канд. юрид. наук, доцент

Гильманов Мухамат Мухаматюнусович

канд. пед. наук, доцент

Набережночелнинский институт (филиал)

ФГАОУ ВО «Казанский (Приволжский) федеральный университет»

г. Набережные Челны, Республика Татарстан

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ТРУДОВОГО И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОГО ПРАВА

Аннотация: статья посвящена комплексному анализу сложного и динамичного взаимодействия двух фундаментальных отраслей российского права – трудового и предпринимательского. Авторы исследуют доктринальные основы разграничения данных правовых полей и выявляют ключевые зоны их пересечения и конфликта в современных условиях. Детально рассматриваются проблемы квалификации отношений (трудовых договоров и гражданско-правовых договоров), эволюция правового статуса самозанятых и индивидуальных предпринимателей, а также правовые особенности в регулировании гибридных и платформенных форм занятости. Особое внимание уделяется анализу судебной практики по спорным вопросам. На основе проведенного исследования делаются выводы о необходимости модернизации правового регулирования, направленной на обеспечение гибкости рынка труда при сохранении и адаптации базовых социальных гарантий для новых категорий «работников».

Ключевые слова: трудовое право, предпринимательское право, трудовой договор, гражданско-правовой договор, ГПХ, самозанятость, платформенный труд, гибридная занятость, зависимый работник.

Традиционная дихотомия «работник – работодатель», заложенная в основу трудового права, и «равные субъекты гражданского оборота», характерные для

предпринимательского (гражданского) права, в XXI веке переживает кризис. Динамика цифровой экономики, рост нестандартных форм занятости и индивидуализация трудовых отношений создают множество гибридных форм, которые с трудом укладываются в классические правовые конструкции. С одной стороны, трудовое право, выполняющее охранительную функцию, призвано защищать экономически более слабую сторону – работника – через императивные нормы об оплате труда, времени отдыха, охране труда и социальном обеспечении. С другой стороны, предпринимательское право, реализующее координационную функцию, обеспечивает свободу договора, автономию воли и минимизацию вмешательства государства в хозяйственную деятельность для поддержания гибкости и конкурентоспособности бизнеса.

Актуальность исследования обусловлена масштабным распространением практик, находящихся в «серой зоне»: массовый переход на гражданско-правовые договоры для регулирования фактически трудовых отношений, феномен «зависимой самозанятости» в такси и доставке, использование корпоративных моделей (микро-ИП) для оптимизации трудовых затрат. Эти процессы ведут к эрозии социальной защиты и росту правовой неопределенности. Цель статьи – провести детальный анализ коллизионных узлов на стыке трудового и предпринимательского права в России, оценить адекватность существующего регулирования и сформулировать возможные пути его совершенствования с учетом зарубежного опыта и интересов всех сторон.

1. Доктринальное разграничение и основные коллизионные зоны.

Исходное различие между отраслями лежит в природе регулируемых отношений.

– трудовое право: Регулирует отношения власти-подчинения, основанные на личной зависимости работника, который обязуется выполнять трудовую функцию по правилам, установленным работодателем, под его контролем и управлением, за регулярное вознаграждение (ст. 15, 56 ТК РФ) [6];

– предпринимательское или гражданское право: регулирует отношения координации между юридически равными и самостоятельными субъектами, где

исполнитель по договору подряда или возмездного оказания услуг (гл. 37, 39 ГК РФ) гарантирует результат, а не процесс, и организует свою деятельность самостоятельно [1].

Ключевые коллизионные зоны возникают там, где экономическая зависимость (фактическое подчинение) маскируется под гражданско-правовую независимость. Основные из них:

- квалификация договорных отношений (трудовой и ГПХ);
- правовой статус индивидуального предпринимателя (ИП), особенно при работе с единственным заказчиком;
- правовой режим самозанятых (НПД), привлекаемых через цифровые платформы;
- правовое положение членов органов управления (директор, гендиректор), которые могут одновременно быть и работником, и единоличным исполнительным органом юридического лица.

2. Проблема квалификации отношений: трудовой договор или ГПХ?

Это самая распространенная и болезненная коллизия. Злоупотребление гражданско-правовыми договорами (ГПХ) лишает исполнителя всех гарантий ТК РФ. Для разграничения суды и ГИТ используют систему критериев, выработанную практикой (Постановление Пленума ВС РФ от 29.05.2018 №15)[3].

Критерии трудовых отношений: выполнение определенной трудовой функции (должность по штатному расписанию); подчинение правилам внутреннего трудового распорядка; гарантированность выплаты заработной платы (аванс, расчет) с определенной периодичностью; обеспечение условий труда работодателем; интеграция в производственную структуру работодателя; выполнение работы лично [2].

Критерии гражданских отношений: достижение конкретного результата (оформляемого актом); самостоятельность в организации своего труда и его процесса; риск невозможности достижения результата лежит на исполнителе; оплата по итогу за результат, а не за процесс; возможность привлечения субисполнителей [4].

Таблица 1

Сравнительный анализ договорных моделей на стыке отраслей права

Параметр	Трудовой договор (ТК РФ)	Гражданко-правовой договор (ГПХ) (ГК РФ)	«Серая зона» / Гибридные формы
Преимущество регулирования	Процесс труда (трудовая функция)	Результат труда (конкретная работа/услуга)	Фактический процесс контролируется заказчиком, но формально оплачивается «по акту»
Субординация	Жесткое подчинение правилам работодателя	Юридическое равенство, самостоятельность исполнителя	Экономическая зависимость (90% дохода от одного заказчика) при формальной самостоятельности
Оплата	Регулярная (2 раза в месяц), гарантированная, не ниже МРОТ	Разовая или поэтапная, привязана к сдаче результата, не гарантирована	Регулярные выплаты, называемые «вознаграждением по договору», имитирующие зарплату.
Социальные гарантии	Полный пакет: отпуск, больничный, пособия, охрана труда, пенсионный стаж	Отсутствуют (кроме добровольного страхования). Стаж идет только при уплате страховых взносов	Отсутствие гарантий при высокой степени интеграции в бизнес-процессы заказчика.
Налогообложение	НДФЛ 13%, страховые взносы ~30% от ФОТ (за счет работодателя)	НДФЛ 13% (за счет физлица) или налог по УСН/НПД у ИП. Страховые взносы – по желанию/обязательно у ИП	Уход от страховых взносов для заказчика – ключевой мотив «замаскированных» отношений
Риски для заказчика	Высокие: сложность увольнения, риск судебных споров, высокие налоги	Низкие: расторжение по условиям договора, минимальные налоги	Высокий судебный риск переквалификации договора в трудовой со взысканием всех недополученных выплат и штрафов

3. Правовой статус ИП и самозанятых: предприниматель или «замаскированный» работник?

Налоговые режимы для ИП и самозанятых (НПД), созданные для легализации микро-бизнеса, на практике часто используются для оформления трудовых отношений.

Индивидуальный предприниматель (ИП). По закону ИП – полноценный субъект предпринимательского права. Однако если ИП постоянно выполняет

работы/услуги для одного юридического лица-заказчика, не имеет других клиентов, работает по его правилам и в его помещениях, суд может признать такие отношения трудовыми (Определение ВС РФ №307-ЭС19-27190). Критический фактор – экономическая зависимость и отсутствие предпринимательского риска.

Самозанятый (НПД). Закон №422-ФЗ [7] прямо запрещает применять режим НПД, если есть отношения подчинения, график и регулярная оплата. Однако на практике цифровые платформы (такси, доставка) формально декларируют партнерские отношения с самозанятыми, хотя алгоритмы платформ жестко регулируют тарифы, назначают заказы, применяют санкции (штрафы, блокировки), что создает все признаки организационной подчиненности. Это порождает феномен «зависимой самозанятости», не урегулированный в праве. Самозанятый лишен всех трудовых гарантий, но и не является полноценным предпринимателем, так как не может влиять на ключевые условия своей «деятельности» [5].

4. Платформенный труд: вызов для классической дихотомии.

Платформенная экономика стала эпицентром правовых коллизий. Курьер, таксист или фрилансер на бирже труда юридически может быть:

- а) работником по трудовому договору (редко, например, в штате некоторых агрегаторов доставки);
- б) ИП или самозанятым, заключившим с платформой договор возмездного оказания услуг;
- в) физическим лицом по ГПХ.

Проблема в том, что фактический характер отношений (управление через рейтинги, алгоритмический контроль, запрет на отказ от заказов) часто соответствует критериям трудовых отношений, а юридическая форма – нет. Мировой тренд (законы в Испании, Калифорнии, решения судов Великобритании) движется к признанию таких работников промежуточным статусом («зависимый работник», « работник платформы») с предоставлением ограниченного пакета прав (на охрану труда, против дискриминации, на коллективные переговоры), но без полного соцпакета штатного сотрудника.

5. Возможные векторы модернизации правового регулирования.

Для решения обозначенных коллизий требуется системная модернизация, а не точечные запреты. Возможные направления:

- легализация промежуточных статусов. Введение в ТК РФ или отдельного закона понятия «экономически зависимого работника» (лицо, получающее от одного заказчика более 70–80% дохода и выполняющее работу лично, по его указаниям). Такому лицу предоставлялись бы ключевые гарантии: минимальная оплата труда (в расчете за час), компенсация вреда здоровью, право на объединение, защита от дискриминации, но не обязательно право на ежегодный оплачиваемый отпуск или строгие нормы о графике;
- стимулирование легальных моделей. Создание «легкого» трудового договора для микропредприятий (уже частично реализовано в гл. 48.1 ТК РФ) или «предпринимательского трудового договора» с упрощенным порядком увольнения и гибким учетом рабочего времени в обмен на пониженную ставку страховых взносов;
- развитие профессионального социального страхования. Привязка социальных прав (пенсия, медстрахование, пособие по нетрудоспособности) не к типу договора, а к факту уплаты взносов с любого дохода, что позволит гибко комбинировать статусы;
- четкое цифровое регулирование платформ. Закрепление в законе прозрачных алгоритмов распределения заказов, обжалования блокировок, определения тарифов. Установление обязанности платформы компенсировать несчастные случаи, произошедшие в ходе выполнения заказа.

Взаимодействие трудового и предпринимательского права в современной России характеризуется глубоким и нарастающим конфликтом между устоявшимися правовыми формами и новой экономической реальностью. Стремление бизнеса к гибкости и минимизации издержек наталкивается на императивные нормы трудового права, призванные защитить уязвимую сторону. В результате формируется обширная «серая зона», где миллионы людей лишены элементарных социальных гарантий, а бизнес несет скрытые судебные и репутационные риски.

Разрешение этого конфликта требует отказа от жесткой дихотомии «работник – предприниматель» и движения в сторону спектральной или многоуровневой модели регулирования. Объем прав и гарантий должен определяться не формальным типом договора, а реальной степенью экономической зависимости и подконтрольности исполнителя, характером и длительностью взаимоотношений. Это позволит, с одной стороны, сохранить свободу для истинного предпринимательства и гибких проектных работ, а с другой – обеспечить достойный уровень защиты для тех, кто, по сути, является наемным работником, даже если юридически он оформлен как ИП или самозанятый.

Необходима скоординированная работа законодателя, судебной системы и социальных партнеров по выработке новых, адекватных вызовам времени правовых конструкций. Опыт других стран и рекомендации МОТ указывают на необходимость инклюзивного подхода, который расширяет сферу действия трудового права, адаптируя его инструментарий к разнообразию форм занятости. Только так можно построить устойчивый и справедливый рынок труда, совместимый с требованиями цифровой экономики.

Список литературы

1. Гражданский кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142 (дата обращения: 23.12.2025).
2. Лушников А.М. Курс трудового права / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – В 2 т. – М.: Статут, 2009. – EDN SASUAD
3. 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».
4. Предпринимательское право Российской Федерации: учебник / отв. ред. Е.П. Губин, П.Г. Лахно. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Норма; Инфра-М, 2017.

5. Сойфер В.Г. Самозанятость: правовые параметры и перспективы регулирования / В.Г. Сойфер, Т.В. Сойфер // Журнал российского права. – 2020. – №5. – С. 33–47.
6. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683 (дата обращения: 23.12.2025).
7. Федеральный закон от 27.11.2018 №422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход».