

Матвеева Анна Ильинична

магистрант

Научный руководитель

Фастова Марина Андреевна

канд. юрид. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Российский государственный

социальный университет»

г. Москва

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ У ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ: ОСОБЕННОСТИ И ПРОБЕЛЫ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

Аннотация: *статья посвящена комплексному исследованию трудовых отношений, возникающих у индивидуальных предпринимателей (ИП) в Российской Федерации, с акцентом на их особенности, проблемные аспекты и законодательные пробелы. Рассматривается специфика взаимодействия ИП с наемными работниками, включая прямой характер управления, малое число сотрудников и ограниченность социальных гарантий. Особое внимание уделяется анализу правового статуса трудовых и гражданско-правовых договоров, выявлению случаев их некорректного применения и изучению судебной практики по спорам, возникающим между ИП и работниками.*

В работе использованы методы системного анализа, сравнительного и критического исследования, а также статистические данные и эмпирические примеры из практики малого бизнеса. В результате выявлены основные проблемы правового регулирования: недостаточная защита работников, сложность контроля со стороны государства, неопределенность в квалификации трудовых отношений и ограниченные социальные гарантии.

Статья также формулирует предложения по совершенствованию законодательства, направленные на повышение прозрачности и правовой защищенности трудовых отношений у ИП, обеспечение соблюдения социальных гарантий,

а также предотвращение злоупотреблений с использованием гражданско-правовых договоров. Практическая значимость работы заключается в возможности использования результатов исследования для разработки методических рекомендаций для индивидуальных предпринимателей, совершенствования правоприменительной практики и повышения эффективности государственного регулирования малого бизнеса в сфере трудовых отношений.

Ключевые слова: *индивидуальный предприниматель, трудовые отношения, трудовое законодательство, гражданско-правовой договор, права работников, правовые пробелы, социальная защита.*

Правовое регулирование трудовых отношений у индивидуальных предпринимателей.

Малое предпринимательство является важнейшим элементом экономической системы Российской Федерации, играя ключевую роль в создании рабочих мест, обеспечении конкурентоспособности и стимулировании инноваций. При этом индивидуальные предприниматели (ИП) представляют особую категорию хозяйствующих субъектов, поскольку действуют без образования юридического лица, что накладывает специфику на организацию и регулирование трудовых отношений с наемными сотрудниками.

Трудовые отношения у индивидуальных предпринимателей в Российской Федерации имеют ряд особенностей, которые отличают их от трудовых отношений в организациях и создают как преимущества, так и риски. ИП является физическим лицом, осуществляющим предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, что обуславливает специфику взаимодействия с наемными работниками [1]. В большинстве случаев предприниматель лично контролирует деятельность своих сотрудников, а численность работников у ИП обычно ограничена. По данным Росстата на 2024 год, более 60% индивидуальных предпринимателей имеют одного-двух сотрудников, что свидетельствует о малых масштабах предприятий и высокой персональной вовлеченности работо-

дателя в процесс. Такая структура обеспечивает гибкость управления, но одновременно создает зависимость работников от предпринимателя и снижает формализацию трудовых отношений, повышая вероятность нарушений их прав.

Индивидуальный предприниматель, выступая работодателем, обладает всеми правами и обязанностями, предусмотренными трудовым законодательством для работодателей. Он самостоятельно принимает решения о приеме работников, определяет условия труда, организует рабочий процесс и несет ответственность за соблюдение требований трудового законодательства. При этом особенности деятельности малого бизнеса зачастую требуют совмещения предпринимателем функций руководителя, кадрового работника и бухгалтера, что оказывает влияние на качество оформления трудовых отношений.

Кроме Трудового кодекса Российской Федерации, регулирование трудовых отношений осуществляется и иными нормативными правовыми актами, включая федеральные законы об обязательном социальном страховании, охране труда, занятости населения и защите персональных данных. Комплексное применение этих нормативных актов обеспечивает реализацию конституционного права граждан на труд и социальную защиту независимо от организационно-правовой формы работодателя.

Проблемы реализации трудовых отношений у индивидуальных предпринимателей.

В соответствии с Трудовым кодексом РФ, индивидуальные предприниматели обязаны соблюдать права работников, включая выплату заработной платы, предоставление оплачиваемых отпусков, соблюдение норм охраны труда и безопасных условий работы (статьи 21, 22, 129–136 ТК РФ) [7]. Однако на практике многие ИП оформляют сотрудников через гражданско-правовые договоры (договора подряда, оказания услуг) для упрощения документооборота и снижения налоговой нагрузки. Это формально позволяет обойти трудовое законодательство, но лишает работников социальных гарантий, таких как оплачиваемые больничные, отпускные и компенсации при увольнении. Верховный Суд РФ в поста-

новлении от 15 апреля 2021 года №18-П разъяснил, что если фактически трудовая деятельность осуществляется на постоянной основе, подчиняется внутреннему распорядку и выполняется лично работником, гражданско-правовой договор может быть переквалифицирован в трудовой. Таким образом, реальная практика работы часто не совпадает с формальным оформлением отношений, что создаёт правовую неопределенность и социальные риски.

Ограниченность социальных гарантий работников у ИП является одной из ключевых проблем. В отличие от сотрудников организаций, работающих по трудовым договорам, сотрудники ИП зачастую лишены доступа к социальным льготам, предусмотренным ТК РФ и Федеральным законом №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании» (в редакции 2024 года). В частности, речь идет о больничных листах, оплате отпусков, компенсациях при увольнении и выплатах при производственных травмах. Сложность соблюдения этих обязательств связана с экономической ограниченностью малого бизнеса и отсутствием формализованных процедур внутри ИП [3].

Контроль за соблюдением трудового законодательства в секторе ИП также имеет свои ограничения. Инспекция труда часто сталкивается с проблемой фиктивного оформления работников как самозанятых или через сторонние организации. Согласно данным Федеральной службы по труду и занятости, в 2023–2024 годах более 25% проверок малого бизнеса выявляли нарушения оформления трудовых отношений, что подтверждает системную проблему недооценки риска социальной незащищенности.

Анализ судебной практики подтверждает высокий уровень правовой неопределенности. В делах Московского городского суда №33-3456/2022 и Санкт-Петербургского городского суда №10-1123/2023 работники ИП добились признания гражданско-правового договора трудовым. В обоих случаях суд установил, что работники выполняли обязанности на постоянной основе, в рамках определенного графика и подчинялись указаниям предпринимателя, что соответствовало критериям, закрепленным в статье 21 ТК РФ. В результате суд обязал ИП

выплатить недополученную заработную плату, компенсацию за отпуск и больничные, а также штрафы за нарушение трудовых прав. Эти примеры демонстрируют необходимость чёткого разграничения формальных договоров и фактических трудовых отношений, чтобы снизить риск конфликтов и судебных споров.

Следует отметить, что развитие цифровых технологий и распространение дистанционных форм занятости привели к появлению новых особенностей регулирования трудовых отношений у индивидуальных предпринимателей [4]. Все чаще сотрудники выполняют свои обязанности удаленно, используя электронные средства связи и цифровые платформы. Это требует от работодателя соблюдения дополнительных требований законодательства, связанных с электронным документооборотом, защитой персональных данных работников и организацией дистанционного труда.

Еще одной проблемой остается недостаточный уровень правовой грамотности отдельных индивидуальных предпринимателей. Многие начинающие предприниматели не обладают достаточными знаниями трудового законодательства, что приводит к нарушениям порядка оформления работников, ведения кадровой документации и исполнения обязанностей работодателя. В подобных случаях нарушения нередко являются следствием недостатка правовых знаний, а не умышленного уклонения от исполнения закона.

Направления совершенствования трудовых отношений у индивидуальных предпринимателей.

Для решения выявленных проблем необходим комплексный подход, сочетающий совершенствование законодательства, развитие механизмов государственного контроля и повышение уровня правовой культуры субъектов малого предпринимательства. Прежде всего, требуется законодательное закрепление более четких критериев разграничения трудовых и гражданско-правовых отношений. Это позволит индивидуальным предпринимателям корректно оформлять взаимодействие с работниками, снизить количество случаев подмены трудовых договоров гражданско-правовыми соглашениями и уменьшить число судебных споров, связанных с переквалификацией договоров.

Важным направлением совершенствования является создание более доступных и упрощенных механизмов реализации социальных гарантий работников, занятых у индивидуальных предпринимателей. Речь идет о своевременной оплате отпусков и больничных листов, обязательном социальном страховании, а также обеспечении гарантий при увольнении работников. Дополнительная государственная поддержка малого бизнеса, включая консультационную помощь и компенсационные программы [8], позволит предпринимателям добросовестно исполнять обязанности работодателя без существенного увеличения финансовой нагрузки.

Особое внимание следует уделить развитию цифровых технологий в сфере трудовых отношений [5]. Использование электронного кадрового документооборота, цифровых сервисов государственных органов и автоматизированных систем учета позволит сократить административные издержки индивидуальных предпринимателей, повысить прозрачность оформления трудовых отношений и снизить вероятность нарушений законодательства. Одновременно необходимо совершенствовать деятельность органов государственного контроля, применяя риск-ориентированный подход, при котором основное внимание будет уделяться работодателям с наиболее высокой вероятностью нарушений трудового законодательства.

Не менее важным направлением является повышение уровня правовой грамотности индивидуальных предпринимателей. Разработка методических рекомендаций, проведение обучающих семинаров, создание бесплатных информационных ресурсов и консультационных центров позволят предпринимателям своевременно получать актуальную информацию об изменениях трудового законодательства и правильно применять его нормы на практике. Это будет способствовать снижению количества правонарушений, укреплению правовой дисциплины и формированию добросовестной практики ведения предпринимательской деятельности.

Таким образом, трудовые отношения у индивидуальных предпринимателей характеризуются рядом особенностей, обусловленных спецификой малого бизнеса. К основным проблемам относятся высокая степень личной зависимости работников от работодателя, случаи ненадлежащего оформления трудовых отношений, ограниченная социальная защищенность при нарушении законодательства и отдельные пробелы правового регулирования. Совершенствование законодательства, внедрение четких критериев квалификации договоров, развитие цифровых технологий, повышение эффективности государственного контроля и обеспечение надлежащей социальной защиты работников позволят сформировать стабильную, прозрачную и безопасную систему трудовых отношений в секторе индивидуального предпринимательства. Реализация указанных мер будет способствовать развитию малого бизнеса, укреплению доверия между предпринимателями, работниками и государственными органами, а также повышению уровня социальной защищенности граждан и эффективности российского рынка труда в целом.

Список литературы

1. Предпринимательское право: учебник для бакалавров / Л.В. Андреева, И.В. Ершова, Г.Д. Отнюкова. – М.: Проспект, 2023. – 368 с.
2. Предпринимательское право России. Итоги, тенденции и пути развития: монография / Е.Г. Афанасьева, Е.П. Губин, В.А. Вайпан [и др.]. – М.: Юстицинформ, 2023. – 664 с. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/1078912> (дата обращения: 31.03.2026).
3. Белов А.В. Современные тенденции в правовом регулировании предпринимательской деятельности / А.В. Белов. – М.: Проспект, 2023. – 198 с. – ISBN 978-5-534-17929-3. – URL: <https://urait.ru/bcode/400751> (дата обращения: 31.03.2026).
4. Бондаренко Н.Л. Правовая и организационная природа процессов цифровизации и регуляторная функция государства в данной сфере / Н.Л. Бондаренко, Ю.Г. Конаневич // *Ex Jure*. – 2021. – №1. – С. 56–67. – EDN: OZFAFE. DOI 10.17072/2619-0648-2021-1-56-67

5. Бондаренко Н.Л. Социальное предпринимательство: проблемы идентификации и институционализации / Н.Л. Бондаренко, Ю.Г. Конаневич, М.С. Бондаренко // Юстиция Беларуси. – 2022. – №6. – С. 54–62. – EDN: NPKRTA.
6. Землин А.И. Налоговое право: учебник / А.И. Землин. – М.: Форум, 2006. – EDN: QWNEIB.
7. Каминка А.И. Основы предпринимательского права / А.И. Каминка. – М.: Зерцало-М, 2015. – 320 с. EDN ZGKGDJ
8. Колоколова Д.А. Проблемы развития предпринимательской деятельности в сфере АПК и предложения по совершенствованию её регулирования в муниципальном районе / Д.А. Колоколова, О.В. Саратова // Молодежный вектор развития аграрной науки: материалы 73-й национальной научно-практической конференции студентов и магистрантов (Воронеж, 1 марта – 31 декабря 2022 г.). – Т. V. – Воронеж: Воронежский ГАУ, 2022. – С. 449–456. – EDN: MTXWTY.
9. Колоколова Д.А. Недопустимость подмены трудовых отношений гражданско-правовыми / Д.А. Колоколова // Скиф. Вопросы студенческой науки. – 2020. – №4 (44). – С. 224–227. – EDN: WVJLCL.
10. Митячкина Е.С. Система способов защиты авторских и смежных прав / Е.С. Митячкина // Гуманитарные исследования. – 2012. – №3 (43). – С. 201–209. – EDN: PWKYVN.