

УДК 34**Переквалификация гражданско-правовых договоров с самозанятыми в трудовые по инициативе налоговых органов****Буслаева Оксана Борисовна**

Кандидат юридических наук, старший преподаватель,
кафедра правового регулирования экономической деятельности,
Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации,
125167, Российская Федерация, Москва, просп. Ленинградский, 49/2;
e-mail: okvirat@gmail.com

Аннотация

Проблема квалификации отношений между компаниями и лицами, оказывающими услуги либо выполняющими работы в данных компаниях, не нова. Вопрос о необходимости переквалифицировать договоры гражданско-правового характера в трудовые урегулирован отечественным законодательством и неоднократно становился предметом судебного разбирательства в рамках трудового спора. При этом ранее всегда завуалированные под гражданско-правовые трудовые отношения являлись следствием прямого интереса работодателя – отсутствие необходимости нести бремя обеспечения трудовых гарантий. В то же время работодатели и ранее выступали в качестве налогового агента при уплате НДФЛ, а также обязаны были уплачивать страховые взносы на медицинское и пенсионное страхование. Однако после появления статуса самозанятого в отечественном регулировании значительно увеличилось число случаев обращения в суд налоговыми органами с целью изменить основание отношений компании и физического лица с требованием уплаты доначисленных налогов, а также страховых взносов. На наш взгляд, данная практика не всегда справедлива и заслуживает рассмотрения под углом защиты права человека выбирать ту форму занятости, которую он пожелает, если она не нарушает закон.

Для цитирования в научных исследованиях

Буслаева О.Б. Переквалификация гражданско-правовых договоров с самозанятыми в трудовые по инициативе налоговых органов // Вопросы российского и международного права. 2025. Том 15. № 2А. С. 460-469.

Ключевые слова

Самозанятые, свобода труда, трудовые отношения, договор гражданско-правового характера, фискальный интерес, налоговые отношения.

Введение

Отечественное законодательство, регулирующее занятость населения, в последние годы все больше обращается лицом к работнику. Советское наследие в сфере трудового права оказало существенное положительное влияние на современное трудовое законодательство. Запрет на подмену трудовых отношений гражданско-правовыми появился в ТК РФ впервые, поскольку в эпоху нерыночных отношений такая норма в советском законодательстве была неактуальна. Не умаляя значения данной нормы для работника, в данной статье попробуем взглянуть на проблему разграничения указанных правоотношений с точки зрения свободы волеизъявления сторон, в первую очередь работника. Нет сомнений, что обманутый работник, которому предлагали трудоустройство в соответствии с ТК РФ, оказавшийся исполнителем по договору ГПХ, должен быть защищен, при этом бремя доказывания для него должно реализовываться исходя из принципа *in favorem*. Судебная практика высших инстанций по трудовым спорам о переквалификации договора оказания услуг / подряда подтверждает данный тезис [Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 10.04.2023 № 16-КГ23-4-К4; Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 03.04.2023 № 58-КГ22-15-К9; Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 03.04.2023 № 58-КГ22-14-К9]. В то же время, осознавая фактическую невозможность каждого работника прибегнуть к законным способам защиты (неграмотность большинства населения в правовых вопросах, низкая осведомленность о способах защиты), законодатель снижал привлекательность договора ГПХ для работодателя. С 1 января 2023 г. исполнители по договорам гражданско-правового характера подлежат обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, а до этого они в полной мере были охвачены иными видами обязательного социального страхования (медицинское, пенсионное, от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) [Гусева, 2023, 24]. Склонность потенциального работодателя заключать договор гражданско-правового характера после необходимости не только удерживать НДФЛ, но и уплачивать страховые взносы, существенно снизилась. Выгоды от возможности не оплачивать ежегодный отпуск нивелировались потенциальной опасностью понести ответственность в соответствии со ст. 5.27 КоАП РФ. В связи с данными обстоятельствами количество споров о признании договора гражданско-правового характера трудовым стало снижаться. Но после введения эксперимента по применению налога на профессиональный доход ситуация изменилась. Увеличение количества споров о переквалификации договоров ГПХ в трудовые было обусловлено введением в 2019 году специального налогового режима «Налог на профессиональный доход», который дает возможность исполнителю (работнику) уплачивать 4% с доходов, полученных от физических лиц, и 6% с доходов, полученных от юридических лиц и индивидуальных предпринимателей.

Основное содержание

По данным Росстата, количество занятых лиц в России в феврале 2025 г. составляет 73,80 миллиона человек. На февраль 2025 г. 12 694.576 лиц зарегистрированы в качестве граждан, зафиксировавших свой статус и применяющих специальный налоговый режим «Налог на профессиональный доход» [ЕМИСС: государственная статистика, [www](http://www.fedstat.ru)]. Многие кампании

стали привлекать для выполнения работ или услуг именно самозанятых граждан, сотрудничество с которыми дает бизнесменам ряд преимуществ. Кроме того, сотрудничая с самозанятыми, организации получают возможность отказаться от сомнительных схем и серых зарплат. Для самозанятого такой вариант отношений также может быть более интересным, чем трудоустройство по трудовому договору. В первую очередь, это преференция в виде налоговой выгоды – возможность уплачивать налоги с оплаты его труда на 7% меньше, а также получить от заказчика в качестве гонорара те средства, которые были бы направлены на уплату страховых взносов.

Стоит отметить, что в п. 8 ч. 2 ст. 6 Федерального закона от 27 ноября 2018 г. № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима "Налог на профессиональный доход"» установлен запрет на получение дохода в качестве самозанятого от оказания (выполнения) физическими лицами услуг (работ) по гражданско-правовым договорам при условии, что заказчиками услуг (работ) выступают работодатели указанных физических лиц или лица, бывшие их работодателями менее двух лет назад. Такое ограничение, с одной стороны, защищает работника, с другой стороны, неочевидной, ограничивает свободу труда. Часть 1 статьи 37 Конституции РФ устанавливает важнейший принцип свободы труда, указывая на то, что каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Нельзя забывать, что труд – это деятельность человека, направленная на создание материальных и нематериальных благ и существующая не только в рамках трудовых отношений. И установление запрета в течение двух лет вступать в гражданско-правовые отношения с бывшим работодателем есть не что иное, как ограничение работника в свободе выбора сферы занятости. Также присутствует запрет на применение режима «Налог на профессиональный доход» в трудовых отношениях, то есть если работник оформлен у работодателя, с ним не может быть дополнительно заключен договор ГПХ. С 22 февраля 2021 г. заказчиков, использующих труд самозанятых, обязали подавать соответствующие сведения в налоговые органы [Приказ Минфина России от 31.12.2020 № 343н, www.fns.ru]. У контролирующих фискальных органов сложился механизм, в соответствии с которым при наличии сомнений в виде отношений между заказчиком и исполнителем заказчик привлекается к налоговой ответственности за сокрытие трудовых отношений под гражданско-правовыми с последующим взысканием недоимки, штрафов и пени за нарушение налогового законодательства. И цель данной деятельности совершенно ясна: защита фискального государственного интереса, а не защита прав работников. Однако нормы ТК РФ в части запрета подмены одних отношений другими адресованы работнику, интересам работника, защите его прав. И тут нельзя не согласиться с мнением, высказанным в научной литературе, о том, что «фактическая сущность преобладающего объема юридических норм о труде на федеральном и региональном уровнях регулирования сводится к разграничению интересов работника и работодателя, но не в ключе их собственных интересов, а с позиций нужд общества и государства, возможность самоопределения для субъектов трудового правоотношения существенно ограничена» [Демидов, 2020, 7]. Исходя из буквы закона, налоговая инспекция должна проверять соответствие реальной деятельности предпринимателя и самозанятого нормам налогового права, в котором установлен ряд указанных выше запретов, их нарушение и должно становится предметом надзорной реакции. Отечественное законодательство не выделяет четких критериев, по которым необходимо разграничивать работника и независимого подрядчика (исполнителя). Налоговые органы взяли на себя полномочия по переквалификации гражданско-правовых отношений в трудовые, используя основания, во многом схожие с теми,

которые были выработаны Верховным судом РФ в Постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29.05.2018 № 15 [Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15, [www](#)]: достижение сторонами соглашения о личном выполнении работником определенной, заранее обусловленной трудовой функции в интересах, под контролем и управлением работодателя; подчинение работника действующим у работодателя правилам внутреннего трудового распорядка, графику работы (сменности); обеспечение работодателем условий труда; выполнение работником трудовой функции за плату; устойчивый и стабильный характер этих отношений, подчиненность и зависимость труда, выполнение работником работы только по определенной специальности, квалификации или должности, наличие дополнительных гарантий работнику. Возникает сомнение, насколько компетентны налоговые органы выяснять вопросы соответствия отношений указанным критериям. Тем более что для переквалификации необходимо установить комплексность признаков и выявить конкретные особенности реализации услуг или работ в каждом случае индивидуально, поскольку, например, личный характер труда как деятельности, которая может реализоваться не только в трудовых отношениях, относится не только к предмету трудового договора. Цивилисты пишут о личном характере договора оказания услуг, тем самым отграничивая его от договора подряда [Вольвач, 2023, 25]. Тезис относительно оплаты не результата труда, а самого процесса выполнения трудовой функции как исключительный элемент трудовых отношений также может быть подвергнут критике. Если сравнивать с договором подряда, данное утверждение верно, но если проводить параллель с договором оказания услуг, то и там, и там мы обнаружим оплату процесса труда, а не конечного результата.

Судебная практика свидетельствует о поддержке арбитражными судами налоговых органов. В Постановлении Арбитражного суда Волго-Вятского округа от 26 марта 2024 г. № Ф01-463/24 по делу № А29-2726/2023 суд согласился с налоговым органом, установив, что в договорах об оказании услуг с самозанятыми не были согласованы объем работ и конечный результат. График работы исполнителей подчинялся графику работы заказчика в составе бригады его работников. В Постановлении Пятнадцатого арбитражного апелляционного суда от 19.03.2024 № 15АП-1543/2024 по делу № А53-18339/2023 судом установлен факт одинаковой квалификации рабочих, что также предполагает относительно единый временной промежуток выполнения ими задания [Постановление Пятнадцатого арбитражного апелляционного суда от 19.03.2024 № 15АП-1543/2024 по делу № А53-18339/2023, [www](#)]. Интересно, что во всех приведенных примерах из судебной практики спор по своей природе не был трудовым. Истцом выступал заказчик по договору ГПХ, а ответчиком – налоговые органы РФ, которые в досудебном порядке переквалифицировали договор оказания услуг/выполнения работ с самозанятым в трудовой договор с вытекающими последствиями в виде привлечения к ответственности за совершение налогового правонарушения, а именно доначисления налога, штрафов и пени. При этом сами работники в данных спорах не участвуют (что вызывает определенные вопросы, поскольку в случае переквалификации договора у них возникает законный интерес требовать компенсации за неиспользованный отпуск, за сверхурочную работу, работу в выходные дни и моральный вред). На наш взгляд, необходимо привлекать в процесс работника, в отношении которого налоговой переквалифицирован договор из ГПХ в трудовой, а также представителей Роструда. Арбитражный суд не вправе рассматривать трудовой спор, но в то же время решение арбитражного суда будет являться преюдициальным для потенциального разбирательства в суде общей юрисдикции относительно взыскания с работодателя компенсации за неиспользованный отпуск и морального вреда.

В соответствии с позицией Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в пункте 2.2 Определения от 19 мая 2009 г. № 597-О-О, в целях предотвращения злоупотреблений со стороны работодателей и фактов заключения гражданско-правовых договоров *вопреки намерению работника заключить трудовой договор*, а также достижения соответствия между фактически складывающимися отношениями и их юридическим оформлением федеральный законодатель предусмотрел возможность признания в судебном порядке наличия трудовых отношений между сторонами, формально связанными договором гражданско-правового характера, и установил, что к таким случаям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права [Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 19 мая 2009 г. № 597-О-О, [www](http://www.kdsrf.ru)]. Конституционный суд прямо указывает на необходимость установления воли работника в намерении заключить именно трудовой договор. Однако лицу может быть выгоднее заключить договор ГПХ, имея статус самозанятого именно исходя из особенностей налоговой нагрузки. Представим, что работник трудится дистанционно в должности юриста, выполняет поручения работодателя по текущей деятельности организации в установленные работодателем сроки. Имеет ли он право оказывать такие услуги, используя статус самозанятого? Очевидно, да, поскольку услуга выполняется лично с использованием его профессиональных знаний. Ему установлена заработная плата 100000 р., 13% будет удерживаться работодателем и уплачиваться в бюджет в счет НДФЛ. При этом сам работодатель уже из своей прибыли посчитает 30% от 100000 р. и исполнит свою обязанность по уплате страховых взносов. Затраты работодателя составят 130000 р., работник получит 87000 р. Если представить, что заключен не трудовой договор, а договор ГПХ с самозанятым, то при тех же затратах заказчика исполнитель получит не 87 000 р., а 122 200 р., поскольку налог составит не 13%, а 6%, решение же о необходимости уплаты страховых взносов принимает исполнитель самостоятельно, поскольку на данный момент их уплата для самозанятого (в отличие от ИП) является добровольной. Таким образом, выгода для исполнителя очевидна, что еще более вызывает недоумение при отсутствии возможности выражения его мнения в суде. Схожей точки зрения придерживается Осипова С.В., отмечая, что важным условием межотраслевой переквалификации гражданско-правового договора в трудовой является учет мнения исполнителя. Если он не желает вступать с заказчиком (принципалом, комитентом и т. д.) в трудовые отношения, то переквалификация не должна производиться [Осипова, 2018, 102].

И в данной ситуации мы встречаем совершенно определенную коллизию. Нормы трудового законодательства, запрещающие маскировку трудовых отношений под гражданскими, имеют своей целью в первую очередь защиту трудовых прав работника как слабой стороны в правоотношениях, реализацию принципа *in favorem* в трудовом праве. Но в случае, когда обе стороны заключают договор возмездного оказания услуг, при этом не нарушая нормы законодательства о специальном налоговом режиме (исполнитель не работал ранее у заказчика, в договоре не указаны обязательства, определяющие распорядок дня и т.д.), допустимо ли вмешательство органов государственной власти в частные дела данных субъектов гражданских правоотношений? Желание налоговых органов увеличить налоговую нагрузку объяснимо, но огромное количество дел в суде, где налоговая отстаивает (часто успешно) право на привлечение к налоговой ответственности за неуплату налогов в связи с неверной, по мнению налоговой, квалификацией отношений между субъектами, похоже на злоупотребление правом. Использование законных способов уменьшения налоговой нагрузки предпринимателя не должно становиться предметом налоговой проверки.

Интересен опыт зарубежных законодателей относительно баланса защиты трудовых прав и свободы предпринимательской деятельности. В США данные моменты урегулированы Законом о справедливых трудовых стандартах (FLSA). В указанном нормативно-правовом акте содержатся нормы относительно двух категорий лиц: работников и независимых подрядчиков. С 1940-х годов Министерство труда и американские суды применяли «тест экономической действительности», чтобы определить, является ли лицо наемным работником или независимым подрядчиком, основываясь на широком понимании занятости. Выяснялось, находится ли работник в реальной экономической зависимости от работодателя в плане организации труда (и, следовательно, является наемным работником) или занимается бизнесом для себя (и, следовательно, является независимым подрядчиком). 11 марта 2024 года вступила в силу поправка, где указано, что все критерии разграничения работника и независимого подрядчика не имеют заранее определенного веса и рассматриваются с учетом экономической деятельности лица. Необходимо выяснять, может ли подрядчик работать на других заказчиков, его инициативность и самостоятельность в принятии решений относительно заключений новых контрактов. В поправке 2024 года утверждено шесть факторов, которые необходимо учитывать при определении свойства отношений между заказчиком и исполнителем: 1) возможность получения прибыли или убытков в зависимости от управленческих навыков; 2) инвестиции работника и потенциального работодателя; 3) степень постоянства трудовых отношений; 4) характер и степень контроля; 5) степень, в которой выполняемая работа является неотъемлемой частью бизнеса потенциального работодателя; 6) навыки и инициатива исполнителя. При этом указанным факторам не присваивается заранее определенный вес и каждому фактору уделяется отдельное внимание. Такой подход признает, что независимые подрядчики играют важную роль в экономике США, и обеспечивает последовательный подход для тех предприятий, которые привлекают (или желают привлечь) независимых подрядчиков, а также для тех, кто желает работать в качестве независимых подрядчиков [Employee or Independent Contractor Classification Under the Fair Labor Standards Act, www.dhs.gov].

В законодательстве Австрии подход к вопросу разграничения трудовых и гражданско-правовых отношений несколько отличается от российского. Несмотря на высокие стандарты соблюдения социальных прав, в Австрии нет отдельного кодифицированного акта, регулирующего отношения между работником и работодателем, трудовые отношения регламентированы Гражданским кодексом Австрии 1811 года, а также рядом отдельных нормативно-правовых актов (Закон о наемных работниках; Конституционный закон о труде; Закон о ежегодном отпуске; Закон о рабочем времени; Закон об охране материнства; Закон о равном обращении; Закон о судах по трудовым и социальным вопросам; Закон об охране труда). В австрийском законодательстве существует «свободный трудовой договор» (Freier Dienstvertrag), предметом которого является предоставленное по договору право распоряжаться рабочей силой партнера, т.е. его готовность предоставлять услуги, которые определены с точки зрения вида деятельности в течение определенного периода времени. Характерной чертой свободного трудового договора является то, что он не имеет такой степени личной зависимости, которая привела бы к квалификации в качестве «подлинного» трудового договора. Работник не берет на себя обязательство выполнить определенную работу или добиться определенного результата. Скорее, он обязан только предоставить свой труд в распоряжение партнера по договору в течение определенного периода времени. «Подлинный» договор об оказании услуг или трудовой договор в значении § 1151 Гражданского кодекса Австрии характеризуется, прежде всего, личной зависимостью работника, т.е. его подчинением функциональным

полномочиям работодателя, что проявляется в организационных связях, в частности, в отношении рабочего времени, места работы и контроля. В судебных спорах относительно квалификации договора чаще всего предпочтение отдается доводу о личной зависимости работника. Верховный суд Австрии в решении по делу 9ObA43/20v от 22.20.20 [Rechtsinformationssystem des Bundes (RIS), [www](http://www.ris.bundesjustizminister.at)] отметил, что в целом характеристиками, свидетельствующими о наличии личной зависимости, являются, прежде всего, обязательность выполнения работы, особенно в отношении рабочего времени, места работы и поведения, связанного с работой, личные трудовые обязанности работника, внешняя специфика работы, экономический успех которой зависит от работодателя, функциональная интеграция услуги в структуру указаний работодателя. Свободный трудовой договор отличается возможностью самостоятельно определять порядок выполнения работы, то есть без привязки к определенному рабочему времени и тем указаниям, которые являются основополагающими для подлинного трудового договора. Однако само по себе обязательство предоставлять регулярные постоянные услуги не противоречит существу свободного трудового договора.

Заключение

Подводя итог данному исследованию, стоит отметить в качестве вывода, что в российской практике, несмотря на высокий стандарт защиты прав работника, присутствует очевидное злоупотребление фискальных органов свободой труда личности, ограничение предпринимателей в выборе вариантов привлечения исполнителей. Исходя из изложенного выше, напрашивается необходимость установления в законе (не в информационных письмах и подзаконных нормативных актах ФНС РФ и Минфина РФ, не путем анализа судебной практики) подробных критериев разграничения. Понятие самозанятого лица используется в налоговом праве, однако невозможно не обратить внимание на сложившуюся ситуацию, когда налоговые органы злоупотребляют своими полномочиями в части переквалификации отдельных договоров ГПХ, где в действительности для этого нет законных оснований: заказчик не пытается уменьшить налогооблагаемую базу за счет самозанятых, а использует законные средства оптимизации налоговой нагрузки, в свою очередь, самозанятый заинтересован в самостоятельной предпринимательской деятельности, которая ему разрешена в соответствии с федеральным законодательством о налоге на профессиональный доход. К сожалению, статистика споров с налоговыми органами не выглядит оптимистично с точки зрения налогоплательщика: налоговая служба рассказывает об успехах своей деятельности в судах на официальном сайте: 80 % споров с налоговой решается в пользу государства [Официальный сайт ФНС РФ, [www](http://www.fns.gov.ru)]. При этом успех дел по переквалификации гражданско-правовых договоров в судах общей юрисдикции по инициативе работника не такой очевидный: судя по судебной статистике в городе Москве средний процент выигранных дел около 30 (в 2019 г. из 170 исков удовлетворено 50) [Клепалова, Незнамов, Щербакова, 2019, 84].

Библиография

1. Вольвач Я.В. Правовые подходы к определению совокупности признаков, характеризующих личный характер обязательства юридического лица // Право и экономика. 2023. № 2. С. 26-32.
2. Гусева Т.С. Российская система социального обеспечения при изменении структуры занятости населения: проблемы правового регулирования // Социальное и пенсионное право. 2023. № 1. С. 22-26.
3. Демидов Н.В. Верховенство публично-правовых начал в отрасли трудового права России // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 1. С. 6-9.

4. ЕМИСС: государственная статистика. URL: <https://www.fedstat.ru/indicator/61226> (дата обращения: 01.02.2025)/
5. Клепалова Ю.И., Незнамов А.В., Щербакова О.В. Презумпция трудового характера отношений в свете тенденций развития судебной практики // Вестник гражданского процесса. 2023. № 3. С. 79-103.
6. О внесении изменений в приказ Министерства финансов Российской Федерации от 29 декабря 2014 г. № 173н: приказ Минфина России от 31.12.2020 № 343н (зарегистрировано в Минюсте России 11.02.2021 № 62457) // СПС «КонсультантПлюс».
7. О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 // СПС «КонсультантПлюс».
8. Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 19 мая 2009 г. № 597-О-О // СПС КонсультантПлюс
9. Осипова С.В. Гражданско-правовые договоры, связанные с трудом, и трудовой договор // Юридический вестник Самарского университета. 2018. № 3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/grazhdansko-pravovye-dogovory-svyazannye-s-trudom-i-trudovoy-dogovor> (дата обращения: 19.08.2024).
10. Официальный сайт ФНС РФ. URL: https://www.nalog.gov.ru/rn29/news/activities_fts/5897040/?ysclid=m02ec0zsyt23828492 (дата обращения 02.02.2025).
11. Постановление Пятнадцатого арбитражного апелляционного суда от 19.03.2024 № 15АП-1543/2024 по делу № А53-18339/2023 // СПС КонсультантПлюс.
12. Employee or Independent Contractor Classification Under the Fair Labor Standards Act. URL: <https://www.federalregister.gov/documents/2024/01/10/2024-00067/employee-or-independent-contractor-classification-under-the-fair-labor-standards-act> (дата обращения: 02.02.2025).
13. Rechtsinformationssystem des Bundes (RIS). Решение Верховного суда Австрии в решении по делу 9ObA43/20v от 22.20.20. URL: https://ris.bka.gv.at/Dokument.wxe?Abfrage=Justiz&Dokumentnummer=JJT_20201125_OGH0002_009OBA00043_20V0000_000&Suchworte=RS0021306 (дата обращения 02.02.2025).

Retraining of civil law contracts with the self-employed into labor contracts initiated by tax authorities

Oksana B. Buslaeva

PhD in Law,
Senior Lecturer of the Department of Legal Regulation
of Economic Activity,
Financial University under the Government of the Russian Federation,
125167, 49/2 Leningradskii ave., Moscow, Russian Federation;
e-mail: okvirit@gmail.com

Abstract

The problem of classifying relations between companies and individuals providing services or performing work in these companies is not new. The issue of the need to reclassify civil law contracts as labor contracts is regulated by domestic legislation and has repeatedly become the subject of legal proceedings within the framework of a labor dispute. At the same time, previously, labor relations veiled as civil law were always a consequence of the direct interest of the employer - the absence of the need to bear the burden of providing labor guarantees. At the same time, employers previously acted as a tax agent when paying personal income tax, and are also obliged to pay insurance premiums for medical and pension insurance. However, the number of cases of tax authorities going to court to change the basis of relations between a company and an individual with a requirement to

pay additional taxes, as well as insurance premiums, has increased significantly. In our opinion, this practice is not always fair and deserves to be considered from the angle of protecting a person's right to choose the form of employment that he or she wants, if it does not violate the law.

For citation

Buslaeva O.B. (2025) Perekvalifikatsiya grazhdansko-pravovykh dogovorov s samozanyatymi v trudovye po initiative nalogovykh organov [Retraining of civil law contracts with the self-employed into labor contracts initiated by tax authorities]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 15 (2A), pp. 460-469.

Keywords

Self-employed, freedom of labor, labor relations, civil law contract, fiscal interest, tax relations.

References

1. Demidov N.V. (2020) Verkhovenstvo publichno-pravovykh nachal v otrasli trudovogo prava Rossii [Supremacy of public law principles in the branch of Russian labor law]. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom* [Labor Law in Russia and Abroad], (1), 6-9.
2. EMISS: gosudarstvennaya statistika [Unified Interdepartmental Statistical Information System: state statistics]. Available at: <https://www.fedstat.ru/indicator/61226> [Accessed 01.02.2025].
3. *Employee or Independent Contractor Classification Under the Fair Labor Standards Act*. Available at: <https://www.federalregister.gov/documents/2024/01/10/2024-00067/employee-or-independent-contractor-classification-under-the-fair-labor-standards-act> [Accessed 02.02.2025].
4. Guseva T.S. (2023) Rossiiskaya sistema sotsial'nogo obespecheniya pri izmenenii struktury zanyatosti naseleniya: problemy pravovogo regulirovaniya [Russian system of social security under changing population employment structure: problems of legal regulation]. *Sotsialnoe i Pensionnoe Pravo* [Social and Pension Law], (1), 22-26.
5. Klepalova Yu.I., Neznamov A.V., Shcherbakova O.V. (2023) Prezumpsiya trudovogo kharaktera otnoshenii v svete tendentsii razvitiya sudebnoi praktiki [Presumption of the labor nature of relations in the light of trends in the development of judicial practice]. *Vestnik grazhdanskogo protsessa* [Bulletin of Civil Procedure], (3), 79-103.
6. primeneni sudami zakonodatel'stva, reguliruyushchego trud rabotnikov, rabotayushchikh u rabotodatelei - fizicheskikh lits i u rabotodatelei - sub"ektov malogo predprinimatel'stva, kotorye otneseny k mikropredpriyatiyam: postanovlenie Plenuma Verkhovnogo Suda RF ot 29.05.2018 № 15 [On the application by courts of legislation regulating the labor of employees working for employers - individuals and for employers - small business entities classified as micro-enterprises: Resolution of the Plenum of the Supreme Court of the Russian Federation dated May 29, 2018 No. 15]. (2018) *SPS "KonsultantPlyus"* [SPS Consultant].
7. vnesenii izmenenii v prikaz Ministerstva finansov Rossiiskoi Federatsii ot 29 dekabrya 2014 g. № 173n: prikaz Minfina Rossii ot 31.12.2020 № 343n (zaregistrovano v Minyuste Rossii 11.02.2021 № 62457) [On amendments to the order of the Ministry of Finance of the Russian Federation dated December 29, 2014 No. 173n: Order of the Ministry of Finance of Russia dated December 31, 2020 No. 343n (registered with the Ministry of Justice of Russia on February 11, 2021 No. 62457)]. (2020) *SPS "KonsultantPlyus"* [SPS Consultant].
8. *Ofitsial'nyi sait FNS RF* [Official website of the Federal Tax Service of the Russian Federation]. Available at: https://www.nalog.gov.ru/m29/news/activities_fts/5897040/?ysclid=m02ec0zsyt23828492 [Accessed 02.02.2025].
9. Opredelenie Konstitutsionnogo Suda Rossiiskoi Federatsii ot 19 maya 2009 g. № 597-O-O [Ruling of the Constitutional Court of the Russian Federation dated May 19, 2009 No. 597-O-O]. (2009) *SPS "KonsultantPlyus"* [SPS Consultant].
10. Osipova S.V. (2018) Grazhdansko-pravovye dogovory, svyazannye s trudom, i trudovoi dogovor [Civil law contracts related to labor and an employment contract]. *Yuridicheskii vestnik Samarskogo universiteta* [Juridical Journal of Samara University], (3). Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/grazhdansko-pravovye-dogovory-svyazannye-s-trudom-i-trudovoy-dogovor> [Accessed 19.08.2024].
11. Postanovlenie Pyatnadsatogo arbitrazhnogo apellyatsionnogo suda ot 19.03.2024 № 15AP-1543/2024 po delu № A53-18339/2023 [Resolution of the Fifteenth Arbitration Court of Appeal dated March 19, 2024 No. 15AP-1543/2024 in case No. A53-18339/2023]. (2024) *SPS "KonsultantPlyus"* [SPS Consultant].
12. *Rechtsinformationssystem des Bundes (RIS)*. Reshenie Verkhovnogo suda Avstrii v reshenii po delu 9ObA43/20v ot 22.20.20 [Decision of the Supreme Court of Austria in case 9ObA43/20v dated 22.20.20]. Available at: https://ris.bka.gv.at/Dokument.wxe?Abfrage=Justiz&Dokumentnummer=JIT_20201125_OGH0002_009OBA0004_3_20V0000_000&Suchworte=RS0021306 [Accessed 02.02.2025].

-
13. Volvach Ya.V. (2023) Pravovye podkhody k opredeleniyu sovokupnosti priznakov, kharakterizuyushchikh lichnyi kharakter obyazatel'stva yuridicheskogo litsa [Legal approaches to defining the set of features characterizing the personal nature of the obligation of a legal entity]. Pravo i Ekonomika [Law and Economics], (2), 26–32.