

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**РОССИЙСКОЕ ПРАВОВЕДЕНИЕ:
Трибуна молодого учёного**

Выпуск 19

Томск
Издательский Дом Томского государственного университета
2019

КАТЕГОРИЯ «САМОЗАНЯТЫЕ» И ТРУДОВОЕ ПРАВО

А.И. Давыдова, студент ТГУ

Научный руководитель – канд. юрид. наук, доцент В.Г. Мельникова

Для обеспечения своего существования человек вынужден работать, осуществлять деятельность, направленную на извлечение прибыли (дохода). Закон к формам осуществления такой деятельности физическим лицом относит заключение трудового договора, регистрацию в качестве индивидуального предпринимателя, заключение гражданско-правового договора. В настоящее время набирает популярность такая категория как «самозанятые».

В 2016 году В.В. Путин утвердил перечень поручений по реализации Послания Президента РФ Федеральному Собранию РФ от 1 декабря 2016 года, в п.1 которого было поручено определить правовой статус самозанятых сроком до 15 июня 2016 года, ответственным выступал Медведев Д.А.

До сих пор в законодательстве РФ не используется категория «самозанятый», но применяется к лицам, осуществляющим выплаты налога на профессиональный доход. Официальное приложение «Мой налог» для осуществления данных выплат предлагает зарегистрироваться в качестве самозанятого. То есть ФНС через государственное приложение приравнивает такого налогоплательщика к самозанятому лицу.

В п. 3.18 ГОСТ 12.0.004-2015 самозанятое лицо определяется как человек, самостоятельно занятый трудом по оказанию услуг в рамках договоров гражданско-правового характера.

Для государства, безусловно, плюс в том, что в бюджет поступает налог с данных лиц, которые посредством простой и доступной регистрации выводятся из тени. Но работодатели пользуются таким положением дел, так как, заключая гражданско-правовой договор с самозанятыми, освобождают себя от обязанностей, которые бы вытекали из трудового договора.

Во-первых, выплата установленной в определенном размере (не ниже МРОТ) заработной платы. При отсутствии выплат заработной платы сроком более 15 дней работник имеет право приостановить работу.

Во-вторых, предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в соответствии с графиком отпусков, отпуска по беременности и родам с выплатой пособий, отпуска по уходу за ребенком, в течение которых работодатель не имеет права уволить работника.

В-третьих, устанавливается определенное количество рабочих часов. Нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю, установлен запрет на работу в праздничные и выходные дни, уменьшение рабочего времени перед праздничными и выходными днями и другое.

В-четвертых, предоставление гарантий и компенсаций (по временной нетрудоспособности, при несчастных случаях на производстве, профессиональном заболевании в виде возмещения утраченного заработка (дохода) и расходов на реабилитацию, при направлении работника в служебную командировку, при вынужденном прекращении работы не по вине работника). При расторже-

нии трудового договора при ликвидации организации или сокращении численности или штата работникам причитается выплата выходных пособий и сохранение среднего заработка до трех месяцев.

В-пятых, отсутствие штрафов, наличие поощрений (премии, подарки).

В-шестых, работодатель не имеет права уволить работника без достаточных к тому оснований (законные основания прописаны в ТК).

Таким образом, такая категория как «самозанятый» активно используется представителями власти, но законного определения нет. Как следствие, нет обязанностей у работодателя – нет прав у работника. Трудовой договор замещается гражданско-правовым, работодатель тем самым сокращает издержки, а работник, осуществляющий деятельность самостоятельно, находится в наиболее невыгодном и незащищённом положении, чем лицо, заключившее трудовой договор.

ФОРМЫ ДИСКРИМИНАЦИИ ИНВАЛИДОВ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

В.В. Ставская, студентка ТГУ

Научный руководитель – канд. юрид. наук, доцент Н.В. Демидов

Российская Федерация, в соответствии с Конституцией РФ (ст. 7), социальное государство. Одной из обязанностей государства является защита различных категорий лиц, нуждающихся в социальной поддержке. Одной из таких категорий являются инвалиды. На сегодняшний день в России, по официальной информации сайта Федерального реестра инвалидов, 11 277 668 граждан являются инвалидами. Трудоспособны из этого числа 3 486 591, а работают всего 918 702¹.

Дискриминация инвалидов может осуществляться по разным основаниям. Прежде всего, это можно увидеть при трудоустройстве инвалидов. Работодатели зачастую отказывают данной категории граждан, исходя из соображений о дополнительных затратах, ведь работодатель должен обеспечить условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида. У работодателя складывается мнение, что такой работник неэффективен, и из-за него возможны незапланированные издержки. Многие работодатели не желают брать на себя дополнительную ответственность, связанную с отчетностью о занятости инвалида.

Нежелание работодателей принимать на работу инвалидов побуждает последних на скрытие своего социального статуса в надежде избежать лишних проблем и успешно трудоустроиться. Создается угроза причинения вреда здоровью и жизни такого работника, а работодатель нарушает законодательство и может понести ответственность за столь грубое нарушение.

¹ Аналитика о занятости инвалидов федеральной государственной информационной системы Федерального реестра инвалидов. URL: <https://sfri.ru/analitika/zanyatost/zanyatost?territory=1> (дата обращения: 20.03.2019).