

Таким образом, следует дополнить ТК Республики Беларусь нормами, восполняющими данный пробел, так как нормативное регламентирование вахтового метода работы на уровне ТК Республики Беларусь, позволит регулировать и защищать интересы не только работника (в части соблюдения его основных прав, охраны труда) но и интересы нанимателя (а именно – облегчит работу нанимателя по вопросу установления, нормирования и соблюдения прав работника).

В указанном контексте можно воспользоваться положительным опытом России и ввести в ТК Республики Беларусь отдельную главу, регламентирующую особенности труда лиц, работающих вахтовым методом. Так как закрепление в ТК Республики Беларусь правовых норм, регулирующих работу вахтовым методом, является необходимым элементом обеспечения баланса интересов между работником и нанимателем.

Список литературы

1. Дубровский, С. И. О некоторых вопросах производства работ вахтовым методом [Электронный ресурс] / С.И. Дубровский, Н.В. Свирид // – Режим доступа: https://zp.by/number/2006/10/proizvods_vaxt/. – Дата доступа: 18.11.2021.

2. Об утверждении Инструкции о порядке, условиях и размерах выплаты компенсаций за подвижной и разъездной характер работы, производство работы вахтовым методом, постоянную работу в пути, работу вне места жительства (полевое довольствие) [Электронный ресурс]: постановление Министерства труда и социальной защиты Респ. Беларусь, 25 июля 2014 г., №70 // Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. – Режим доступа: <https://pravo.by/document/?guid=3961&p0=W21428987>. – Дата доступа: 18.11.2021.

3. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс]: кодекс Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 296-З: принят Палатой представителей 8 июня 1990 г.: одобр. Советом Респ. 30 июня 1990 г.: с изм. и доп. по сост. 28.05.2021 // ЭТАЛОН-ONLINE [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.pravo.by> – Минск, 2021. – Дата доступа: 18.11.2021.

4. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: кодекс Рос. Федерации, 30.12.2001, № 197-ФЗ // КонсультантПлюс Россия. – Дата доступа: 18.11.2021.

Н.С. Дмитриевская
АФ РАНХиГС (Барнаул)

К ВОПРОСУ О РИСКАХ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВЫХ ДОГОВОРОВ С САМОЗАНЯТЫМИ ПРИ ФАКТИЧЕСКОМ НАЛИЧИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Не так давно законодатель ввел еще одну форму предпринимательства – самозанятость, также начал действовать специальный налоговый режим «Налог на профессиональный доход», что позволило осуществлять предпринимательскую деятельность без регистрации в качестве индивидуального предпринимателя. Широкое распространение получает практика заключения с самозанятыми гражданско-правовых договоров при фактическом наличии трудовых отношений [1, с. 211].

Заключение гражданско-правовых договоров взаимовыгодно. Для компаний главным преимуществом является экономия на налогах и взносах, упрощение расчетов и отсутствие отчетности. Для самозанятых выгода заключается в том, что ставка налога на профессиональный доход ниже, чем НДФЛ, и, соответственно, оплата труда выше.

Но есть и минусы. Трудовые инспекторы и налоговые органы могут посчитать, что под самозанятостью замаскированы трудовые отношения. Пункт 2 статьи 15 Трудового Кодекса запрещает заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем. Главный риск сотрудничества с самозанятыми заключается в возможности переквалификации гражданско-правового договора в трудовой.

При этом общедоступной судебной практики переквалификации договоров с самозанятыми в трудовые пока что нет. Анализ на портале ГАС Правосудие показал лишь одно дело в Пермском крае, в котором гражданин смог доказать фактическое наличие трудовых отношений в целях получения компенсации за увечье, полученное в процессе выполнения работы в качестве самозанятого. Низкое количество фактов переквалификации, по нашему мнению, связано со следующими факторами:

1) Пока еще нет жалоб от самих граждан, которых увеличившаяся оплата труда за счет экономии на налогах устраивает, а риски от отсутствия трудовых отношений не осознаны. Но в ситуации несчастных случаев на производстве они вполне будут рады такой переквалификации.

2) Институт самозанятых достаточно новый и активно продвигаемый Правительством Российской Федерации, имеет характер национального проекта, поэтому любая негативная информация и риски могут отпугнуть граждан. Полагаем, что актуализация здесь произойдет после регистрации части самозанятых и усиления цифрового надзора государства.

3) Еще нет прямых указаний законодательства и судебной практики относительно переквалификации договоров с самозанятыми в трудовые [6, с. 22].

Полагаем, что еще некоторое время схема использования трудовой функции самозанятых будет относительно ненаказуема. Но при этом, существующая ранее практика переквалификации договоров в трудовые с индивидуальными предпринимателями уже вполне применима.

Так, 26.11.2019 на сайте ФНС России выставлена информация «Гражданско-правовые договоры между работодателями и самозанятыми могут быть переквалифицированы в трудовые», а в письме ФНС РФ 27 декабря 2019 г. N БС-3-11/11131@ отмечено, что если по договору гражданско-правового характера физическое лицо фактически будет выполнять трудовую функцию, то такой договор может быть переквалифицирован в трудовой договор, а выплаты и иные вознаграждения будут подлежать обложению страховыми взносами.

В случае переквалификации отношений в трудовые самозанятый становится работником по трудовому договору. Это означает появление следующих рисков «работодателя»:

1) К этому моменту у работника могут накопиться не предоставленные отпуска, больничные, оплата сверхурочного труда, компенсации за вредные условия труда и прочее.

2) В отношении работодателя-заказчика могут быть начислены недоимки по НДФЛ и страховым взносам, а также штрафы и пени (ст. 120, 122 НК РФ). Также остается угроза штрафа за неподачу налоговой декларации.

3) Возникает риск административной ответственности (например, ст. 15.11, ч. 4 ст. 5.27, ст. 5.27.1 КоАП РФ) [5, с. 159].

Также массовое привлечение бывших работников, которые после увольнения зарегистрировались в качестве самозанятых, будет привлекать внимание налоговых органов с целью установления схем ухода от уплаты налогов. Поэтому представляется актуальным анализ признаков, по которым возможна переквалификация гражданско-правовых отношений с самозанятыми в трудовые. Следует отметить, что редко можно выделить универсальный критерий такой переквалификации. Общепризнанной здесь выступает позиция, озвученная в Приложении к Письму ФСС РФ от 20.05.1997 № 051/160-97 «О рекомендациях по разграничению трудового договора и смежных гражданско-правовых договоров» о том, что отличительные признаки следует применять в их совокупности.

Сегодня есть, например, Методические рекомендации по проведению внеплановых проверок в части надлежащего оформления с работниками трудовых договоров или заключения гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения, утвержденные приказом Роструда от 6 февраля 2020 г. № 28, в которых приведены соответствующие критерии отграничения. А ведущей будет позиция, выраженная п.п. 15-18 Постановления 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».

Следует отметить, что значительное количество дел выигрывается несостоявшимися работодателями. Основными аргументами для суда выступали:

- 1) Акцент в предмете договора на итоговый результат, который по истечении срока должен быть передан заказчику;
- 2) Право привлечь к выполнению работ (оказанию услуг) других лиц;
- 3) Самостоятельность подрядчика и не подчинённость заказчику и его трудовому распорядку, самостоятельное определение режима работы;
- 4) Выполнение работ иждивением подрядчика;
- 5) Составление цены на основе сметы, установление приблизительной цены, компенсация издержек подрядчика;
- 6) Выплата вознаграждения после сдачи результатов работ при условии приемки их заказчиком;
- 7) Наличие условия о неустойке/пени как в отношении подрядчика, так и заказчика, условий о возмещении убытков, причиненных несвоевременным исполнением.

Тем не менее, даже в этом случае полностью риски не снимаются, и рекомендуется во всех сомнительных случаях заключать трудовые договоры.

Список литературы

1. Анохин, Ю.В. Обеспечение прав человека в деятельности органов внутренних дел: учебник / Ю.В. Анохин, С.Ю. Анохина. – Барнаул: БЮИ МВД России, 2016. – 354 с.

2. О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход»: Федеральный закон, 27.11.2018, № 422-ФЗ (с изм. и доп.) // Собрание законодательства РФ. – 2018. – № 49 (часть I). – Ст. 7494.
3. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций: Федеральный закон, 01.04.2020, № 98-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2020. – № 14 (часть I). – Ст. 2028.
4. Справка о сроках введения налога на профессиональных доход // ФНС России [сайт]. – Режим доступа: <https://npd.nalog.ru>. – Дата доступа: 25.11.2021.
5. Хужин, А.М. Некоторые вопросы совершенствования законодательства в сфере противодействия правонарушениям со стороны арбитражного управляющего и иных лиц, участвующих в деле о банкротстве / А.М. Хужин // Алтайский юридический вестник. – 2016. – № 3 (15). – С. 158–162.
6. Чесноков, А.А. Проблемы становления базовых экономико-правовых институтов Российской Федерации / А.А. Чесноков // Вестник Восточно-Сибирского института Министерства внутренних дел России. – 2019. – № 2 (89). – С. 19–32.

И.В. Дорожко
ВГУ им. П.М. Машерова (Витебск)

К ВОПРОСУ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ОГНЕСТРЕЛЬНОГО ОРУЖИЯ ПРИ СЪЕМКЕ КИНОФИЛЬМОВ

В настоящее время во многих государствах мира остро встал вопрос о правовом регулировании оборота огнестрельного оружия. Действующие в государствах законодательные базы по вопросу огнестрельного оружия в полном объеме не обеспечивают и не гарантируют соблюдение гражданами всех правил, предписаний и запретов. Под незаконным оборотом оружия следует понимать все действия с ним, совершаемые альтернативно разрешенным способом, т.е. нелегально и в нарушение или обход установленных на законодательном уровне правил.

Использование огнестрельного оружия рассматривается для разных категорий лиц: сотрудников органов внутренних дел, гражданских лиц при наличии соответствующего разрешения и т.д. Отметим, что использование огнестрельного оружия в процессе киносъемок не нашло своего должного отражения в правовой среде, а конкретных превентивных мер официально закрепленных на уровне законодательства не существует ни в одном государстве мира. В отношении огнестрельного оружия на площадках киносъемок возможно рассматривать только внутренние правила безопасности, разрабатываемые конкретными кинокомпаниями.

Так, при съемках сюжетов обычно используется несколько видов оружия. Специалисты отмечают, что настоящие виды оружия, закупаемые в данном случае компаниями как юридическими лицами, на съемках практически не используются. Это связано с законодательными ограничениями. К примеру, по Кодексу Российской Федерации об административных правонарушениях запрещена передача оружия третьим лицам с предусмотренными в том числе и для юридических лиц административным штрафом или приостановлением их деятельности [1, ст. 20.8].

В остальных случаях используются макеты оружия массо-габаритные,