Дата поступления рукописи в редакцию: 26.06.2026 г.
Дата принятия рукописи в печать: 13.07.2026 г.
DOI: 10.24412/2782-3830-2026-7-338-344

АФАНАСЬЕВ Анатолий Сергеевич,
магистрант,
направление подготовки Юриспруденция,
Финансовый университет
при Правительстве Российской Федерации,
Москва, Россия,
e-mail: AnatoliyAfanasevS@yandex.ru

КРИТЕРИИ РАЗГРАНИЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА И ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОГО ДОГОВОРА С САМОЗАНЯТЫМ: ЧАСТНОПРАВОВОЙ АСПЕКТ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

Аннотация. *В статье анализируется проблема разграничения трудовых отношений и гражданско-правовых договоров с участием самозанятых граждан. Исследуются правовые критерии, выработанные судебной практикой и нормативными актами, а также зарубежный опыт противодействия подмене трудовых отношений (Великобритания, Нидерланды). Автор предлагает внедрение в российское законодательство опровержимой презумпции трудовых отношений при наличии совокупности индикаторов, что позволит защитить экономически слабую сторону договора и обеспечить единообразие правоприменения.*

Ключевые слова: *самозанятые, индивидуальные предприниматели, трудовой договор, гражданско-правовой договор, подмена трудовых отношений, IR35, презумпция трудовых отношений.*

AFANASEV Anatoliy Sergeevich,
Master's Student,
Field of Study: Jurisprudence (Law),
Financial University
under the Government of the Russian Federation,
Moscow, Russia

CRITERIA FOR DISTINGUISHING BETWEEN AN EMPLOYMENT CONTRACT AND A CIVIL-LAW CONTRACT WITH A SELF-EMPLOYED PERSON: PRIVATE-LAW ASPECTS AND FOREIGN EXPERIENCE

Annotation. *This article analyzes the problem of distinguishing between employment relationships and civil-law contracts involving self-employed individuals. It examines the legal criteria developed by judicial practice and regulatory acts, as well as foreign experience in countering disguised employment in the United Kingdom and the Netherlands. The author proposes introducing a rebuttable presumption of an employment relationship into Russian legislation when a set of indicators is present, which would protect the economically weaker party to the contract and ensure uniform enforcement.*

Key words: *self-employed persons, individual entrepreneurs, employment agreement, civil contract, sham self-employment, IR35, employment presumption.*

Развитие платформенной занятости и распространение специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» поставили перед правовой системой России фундаментальный вопрос: где проходит граница между самостоятельной предпринимательской деятельностью и скрытыми трудовыми отношениями? По данным Федеральной налоговой службы, численность самозанятых по итогам 2025 года превысила 15,4 миллиона человек, при этом в структуре их доходов 60% приходится на расчеты с юридическими лицами [1]. Однако стремительный рост числа плательщиков налога на профессиональный доход сопровождается риском злоупотреблений со стороны работодателей, которые используют договоры с самозанятыми как инструмент ухода от уплаты страховых взносов (30% от фонда оплаты труда) и налога на

доходы физических лиц (13%). Как отмечают в профсоюзном сообществе, «массовая самозанятость по принуждению» представляет собой скрытую форму эксплуатации, при которой работники лишаются права на оплачиваемые больничные, декретные выплаты и полноценные пенсионные накопления [2]. Актуальность исследования обусловлена как масштабом явления, так и введением в 2025-2026 годах новых индикаторов риска для внеплановых проверок, а также продолжающейся дискуссией о необходимости закрепления в законодательстве четких критериев разграничения трудовых отношений и самозанятости.

Цель настоящей статьи – проанализировать существующие правовые критерии разграничения трудового договора и гражданско-правового договора с самозанятым, исследовать зарубежный опыт противодействия подмене трудовых отношений (Великобритания, Нидерланды) и предложить направления совершенствования российского законодательства.

Гражданский кодекс Российской Федерации (Далее – ГК РФ) в статье 421 закрепляет принцип свободы договора, согласно которому стороны свободны в определении условий договора и выборе его вида. Однако данный принцип не является абсолютным: в силу статьи 10 ГК РФ не допускаются действия граждан и юридических лиц, осуществляемые исключительно с намерением причинить вред другому лицу, а также злоупотребление правом в иных формах [3]. Применительно к отношениям с самозанятыми возникает конфликт двух ценностей: с одной стороны, право заказчика на выбор наиболее удобной формы привлечения исполнителей, с другой – необходимость защиты прав граждан, фактически находящихся в зависимом положении от работодателя. Как справедливо указывает М.В. Мусина, индивидуальный предприниматель – это физическое лицо, зарегистрированное в установленном порядке, и его правосубъектность является продолжением статуса гражданина как субъекта гражданского права [4]. Самозанятый же, не имея статуса ИП, оказывается в еще более уязвимом положении.

Ключевая проблема заключается в том, что Федеральный закон от 27.11.2018 № 422-ФЗ не содержит критериев, позволяющих отличить гражданско-правовые отношения с самозанятым от трудовых [5]. Режим налога на профессиональный доход был создан как инструмент легализации доходов граждан, работающих на себя (репетиторов, нянь, мастеров маникюра, фрилансеров). Однако практика пошла по другому пути: многие компании начали переводить штатных сотрудников в статус самозанятых, сохраняя фактически трудовые отношения, но экономя на налогах и взносах. По оценке Федеральной налоговой службы, уровень риска подмены трудовых отношений составляет менее 2% от общего числа самозанятых [6]. Также Минтруд и ФНС провели анализ на 170 предприятиях на предмет подмены трудовых отношений самозанятостью и в 84% случаев нашли такие нарушения [7]. Это свидетельствует о том, что проблема существует, а судебная практика постепенно вырабатывает подходы к ее разрешению.

Правовое регулирование разграничения трудовых и гражданско-правовых отношений в российской правовой системе имеет два уровня: нормы законодательства и правовые позиции судов, формирующие критерии такой дифференциации. Статья 15 Трудового кодекса Российской Федерации определяет трудовые отношения как отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка, при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором [8].

Ключевыми признаками трудовых отношений являются:

- личное выполнение трудовой функции;
- подчинение правилам внутреннего трудового распорядка;
- обеспечение работодателем условий труда;
- систематический характер работы;
- выполнение работы за плату с гарантией своевременной выплаты заработной платы.

Гражданско-правовые отношения, напротив, предполагают выполнение конкретного задания (разовой работы) и достижение определенного результата, отсутствие подчинения внутреннему распорядку, самостоятельную организацию труда. В 2025-2026 годах Минтруд России утвердил новые индикаторы риска для внеплановых проверок, которые фактически легализовали критерии, позволяющие заподозрить подмену трудовых отношений договорами с самозанятыми. Приказ Минтруда России от 08.12.2025 № 685н установил, что Государственная инспекция труда вправе инициировать внеплановую проверку при одновременном наличии следующих признаков:

- организация взаимодействует более чем с 35 самозанятыми;

- среднемесячный доход каждого самозанятого от организации превышает 35 000 рублей;
- сотрудничество длится более трех месяцев;
- доход от этой организации составляет 75% и более от всех доходов самозанятого (ранее этот порог составлял 90%) [9].

Приказ Минтруда России от 19.11.2025 № 657н расширил перечень данных, передаваемых налоговыми инспекциями в межведомственные комиссии по противодействию нелегальной занятости и Роструд. Теперь налоговые органы обязаны сигнализировать о случаях, когда организация работает более чем с 10 самозанятыми, чей доход превышает 25 000 рублей, если эти лица в предыдущем квартале состояли с этой же организацией в трудовых отношениях [10].

Судебная практика выработала дополнительные признаки, позволяющие переквалифицировать договор с самозанятым в трудовой. Федеральная налоговая служба считает признаками трудовых отношений:

- закрепление в предмете договора трудовой функции (выполнение работы определенного рода, а не разовых заданий);
- отсутствие в договоре конкретного объема работ;
- фиксированную сумму оплаты, выплачиваемую регулярно;
- подчинение трудовому распорядку компании-заказчика.

В судебной практике встречаются примеры, когда суды признавали отношения между заказчиком и самозанятыми трудовыми. Так, Арбитражный суд Саратовской области встал на сторону налоговой инспекции, переквалифицировавшей договоры с самозанятыми исполнителями в трудовые, поскольку самозанятые выполняли не конкретную разовую работу, а определенную функцию, получали выплаты только от этой компании, прошли регистрацию одновременно в течение небольшого периода и оказывали услуги длительно с регулярным перезаключением договоров [11]. Аналогичное решение было принято в отношении судоремонтного завода «Моряк» в Ростове-на-Дону, где все восемь самозанятых сварщиков зарегистрировались непосредственно перед заключением договора, имели фиксированную стоимость работ без согласования объема и сроков, а также получали выплаты в один день одинаковыми суммами [12].

Опыт зарубежных стран показывает, что проблема разграничения трудовых и гражданско-правовых отношений имеет давнюю историю и различные подходы к ее решению. Наиболее интересными представляются правовые механизмы Великобритании (правила IR35) и Нидерландов (реформа по борьбе с ложной самозанятостью). В Великобритании действуют правила офф-пейролл рабочей занятости, известные как IR35 [13]. Эти правила представляют собой антиуклонительную меру, направленную против «скрытой занятости», когда индивидуальные подрядчики привлекаются конечными заказчиками как наемные работники, но работают через личную служебную компанию или иного посредника с целью снижения общих налоговых расходов. Ключевая особенность британского подхода заключается в распределении ответственности за определение статуса работника в зависимости от размера компании-заказчика:

- для средних и крупных компаний ответственность за оценку статуса IR35 лежит на конечном заказчике;
- для малых компаний (small companies) ответственность остается на самом подрядчике и его посреднике.

С 6 апреля 2025 года в Великобритании изменилось определение малой компании для целей IR35 в связи с повышением финансовых порогов в Companies Act 2006. Теперь компания признается малой, если она соответствует двум из трех критериев:

- годовой оборот не превышает 15 миллионов фунтов стерлингов (ранее 10,2 миллионов фунтов стерлингов);
- балансовая стоимость активов не превышает 7,5 миллионов фунтов стерлингов (ранее 5,1 миллионов фунтов стерлингов);
- численность работников не более 50.

Это изменение приводит к тому, что большее число компаний теперь квалифицируются как малые, и ответственность за определение статуса (а также потенциальные налоговые риски) переходит обратно к подрядчикам. Для практического определения статуса в Великобритании используется инструмент CEST (Check Employment Status for Tax). 30 апреля 2025 года HMRC опубликовала обновленную версию CEST [14]. Наиболее значимое изменение – добавление нового предварительного вопроса, подтверждающего наличие договора (или его предстоящего заключения). Без положительного ответа на этот вопрос пользователь не может продолжить использование инструмента. HMRC заявляет, что при правильном использовании CEST с точной информацией и в соответствии с руководством (и при отсутствии налоговых схем уклонения) ведомство будет придерживаться результата для налоговых целей. Однако эта гарантия действует только при использовании CEST для оценки статуса для IR35 и офф-пейролл рабочей занятости.

Опыт Нидерландов представляет особый интерес для российского законодателя, поскольку с 1 января 2025 года в этой стране было прекращено действие моратория на кон-

троль за ложной самозанятостью, и Налоговая служба возобновила активное правоприменение в этой сфере [15]. Ключевые параметры нидерландского режима, актуальные на 2026 год, следующие:

- Налоговая служба Нидерландов не налагает штрафы за простые нарушения, однако сохраняет право налагать штрафы за умышленные деяния или грубую неосторожность в размере от 10% до 100% от доначисленного налога;
- контроль, как правило, начинается с визита в компанию, а не с внезапной проверки;
- сохраняется возможность доначисления налогов задним числом – за периоды начиная с 1 января 2025 года.

Параллельно правительство Нидерландов разрабатывает новый Закон о самозанятости, который, как ожидается, будет базироваться на трех равновесных и кумулятивных критериях:

- является ли лицо действительно независимым подрядчиком;
- характеризуются ли рабочие отношения отсутствием контроля со стороны заказчика;
- действуют ли в данном секторе специальные правила, создающие опровержимую презумпцию наличия трудовых отношений в зонах повышенного риска [16].

Отдельным важным элементом реформы является введение правовой презумпции наличия трудовых отношений для лиц, чей почасовой заработок составляет менее 38 евро [17]. В этом случае бремя доказывания обратного возлагается на работодателя или заказчика. Опросы, проведенные среди более чем 3000 предпринимателей в Нидерландах, свидетельствуют, что ужесточение контроля привело к заметным изменениям на рынке: около четверти фрилансеров сообщили о потере заказов, 34% отметили изменения в поведении клиентов, а 12% компаний стали нанимать меньше самозанятых исполнителей [18]. По данным Статистического управления Нидерландов, в 2025 году число фрилансеров сократилось на 62 тысячи, многие из которых перешли на традиционную занятость [19].

Сравнительный анализ позволяет выделить элементы, которые могут быть адаптированы в российском законодательстве:

- Распределение ответственности за определение статуса. В Великобритании крупные компании несут ответственность за правильную квалификацию отношений, что стимулирует их к соблюдению законодательства. В России эта ответственность фактически перекладывается на налоговые органы и суды. Представляется целесообразным закрепить в Трудовом кодексе Российской Федерации презумпцию трудовых отношений при работе с самозанятыми для компаний, превышающих определенные пороги (например, численность более 50 работников или выручка более 800 млн рублей).
- Пороговые значения дохода как индикатор трудовых отношений. Нидерландский подход к установлению презумпции трудовых отношений при почасовой оплате ниже определенного порога (38 евро) может быть адаптирован с учетом российских реалий. Предлагается установить, что, если стоимость часа работы самозанятого существенно ниже среднего уровня оплаты аналогичной работы в регионе, это является основанием для презумпции трудовых отношений.
- Разработка формализованного инструмента оценки статуса. По аналогии с британским CEST, в России целесообразно разработать официальный онлайн-инструмент для проверки статуса самозанятого, использование которого могло бы давать предпринимателям определенную защиту от налоговых рисков при добросовестном применении.

Как показал анализ судебной практики, при переквалификации договора с самозанятым в трудовой возникает проблема двойного налогообложения. Согласно Определению Верховного Суда РФ от 03.02.2025 № 309-ЭС24-20306, при переквалификации уплаченный самозанятым налог на профессиональный доход не засчитывается в счет исполнения организацией обязанностей налогового агента [20]. Это означает, что организация-заказчик несет двойную финансовую нагрузку – обязана уплатить НДФЛ и страховые взносы из собственных средств, а ранее уплаченный самозанятым налог не принимается в зачет. Такая позиция, хотя и обоснована с формально-юридической точки зрения, создает риски чрезмерной фискальной нагрузки на бизнес. В связи с этим предлагается дополнить статью 78 Налогового кодекса Российской Федерации положением о возможности зачета сумм налога на профессиональный доход, уплаченных самозанятым, в счет погашения обязанности организации-заказчика по уплате налога на доходы физических лиц при переквалификации гражданско-правовых отношений в трудовые.

На основе проведенного анализа предлагается комплекс мер по совершенствованию правового регулирования разграничения трудовых отношений и самозанятости:

- Закрепление легального определения трудовых отношений с самозанятыми в Трудовом кодексе Российской Федерации. Пред-

лагается дополнить статью 15 Трудового кодекса Российской Федерации указанием на то, что к трудовым отношениям приравниваются отношения, возникающие между заказчиком и физическим лицом (в том числе плательщиком налога на профессиональный доход), при наличии двух и более признаков трудовой зависимости: личное выполнение работы, подчинение внутреннему распорядку, работа на оборудовании заказчика, регулярность выплат, длительный характер отношений, отсутствие иных заказчиков.

- Введение опровержимой презумпции трудовых отношений. Предлагается установить, что при одновременном наличии трех и более признаков трудовых отношений наступает опровержимая презумпция наличия трудовых отношений, и бремя доказывания обратного переходит на заказчика. Такой подход позволит защитить экономически слабую сторону договора и перенести бремя доказывания на сторону, обладающую большими ресурсами и возможностями для сбора доказательств.
- Установление дифференцированных пороговых значений. По аналогии с британским и нидерландским опытом, предлагается установить дифференцированные пороговые значения для различных категорий заказчиков (крупные, средние, малые предприятия), с тем чтобы для малых предприятий действовал упрощенный порядок определения статуса самозанятых, а для крупных – повышенные требования.
- Разработка официального инструмента оценки статуса. Целесообразно создать по аналогии с британским CEST официальный онлайн-инструмент для проверки статуса самозанятого, использование которого при условии предоставления полной и достоверной информации давало бы предпринимателям защиту от налоговых рисков.

Проведенное исследование позволяет сделать вывод о необходимости совершенствования правового регулирования разграничения трудовых отношений и гражданско-правовых договоров с участием самозанятых. Существующие правовые механизмы, основанные на разъяснениях высших судов и подзаконных актах, не обеспечивают достаточной правовой определенности, что создает риски как для добросовестных предпринимателей, так и для работников, вынужденных работать в статусе самозанятых без социальных гарантий. Зарубежный опыт показывает, что наиболее эффективными являются системы, основанные на четких критериях разграничения, распределении ответственности за определение статуса в зависимости от размера компании-заказчика, а также на формализованных инструментах оценки статуса, предоставляющих предпринимателям налоговую защиту при добросовестном применении. Предложенные в статье изменения в законодательство, включая закрепление легального определения трудовых отношений с самозанятыми в Трудовом кодексе Российской Федерации, введение опровержимой презумпции трудовых отношений и разработку официального инструмента оценки статуса, направлены на создание сбалансированной системы правового регулирования, обеспечивающей защиту прав всех участников экономических отношений и противодействие злоупотреблениям в сфере трудовых и гражданско-правовых отношений.

Список литературы:

[1] Число самозанятых в России в 2025 году превысило 15,4 млн. // Коммерсантъ : [сайт]. – URL: https://www.kommersant.ru/doc/8635398 (дата обращения: 20.06.2026).

[2] Сергей Вострецов: Самозанятость по принуждению — это эксплуатация и уход от налогов. // Псковская Лента Новостей : [сайт]. – URL: https://pln-pskov.ru/society/580562.html (дата обращения: 19.06.2026).

[3] Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 08.08.2024) // Собрание законодательства РФ. – 1994. – № 32. – Ст. 3301.

[4] Мусина М. В. Гражданская правосубъективность индивидуальных предпринимателей / М. В. Мусина // Молодой ученый. – 2019. – № 52 (290). – С. 159–161.

[5] Федеральный закон от 27.11.2018 № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход»» // Собрание законодательства РФ. – 2018. – № 48. – Ст. 7534.

[6] ФНС оценила масштаб перетока работников в самозанятые. // РБК : [сайт]. – URL: https://www.rbc.ru/economics/29/03/2025/67e668ee9a79476474b1b68f (дата обращения: 20.06.2026).

[7] ФНС видит риски подмены трудовых отношений у менее 2% самозанятых. // Ведомости : [сайт]. – 2025. – 22 окт. – URL: https://www.vedomosti.ru/economics/articles/2025/10/22/1149042-fns-vidit-riski (дата обращения: 18.06.2026).

[8] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 06.04.2024) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.

[9] Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 08.12.2025 № 685н «О внесении изменения в пункт 8 перечня

индикаторов риска нарушения обязательных требований при осуществлении федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 ноября 2021 г. № 838н». // Официальный интернет-портал правовой информации. – URL: http://publication.pravo.gov.ru/document/0001202512300018 (дата обращения: 20.06.2026).

[10] Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.11.2025 № 657н «О внесении изменений в Перечень сведений и информации, в том числе составляющих налоговую тайну, передаваемых налоговыми органами Российской Федерации в межведомственные комиссии субъектов Российской Федерации по противодействию нелегальной занятости, а также в территориальные органы Федеральной службы по труду и занятости в порядке межведомственного взаимодействия, утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 2 февраля 2024 г. № 40н». // Официальный интернет-портал правовой информации. – URL: http://publication.pravo.gov.ru/document/0001202602120004 (дата обращения: 20.06.2026).

[11] Решение Арбитражного суда Саратовской области от 4 октября 2023 года по делу № А57-10956/2023. // Судебные и нормативные акты РФ. – URL: https://sudact.ru/arbitral/doc/VTCM8ZRjJrNH/ (дата обращения: 20.06.2026).

[12] Решение Арбитражного суда Северо-Кавказского округа от 05 августа 2024 года по делу № А53-18339/2023. // Судебные и нормативные акты РФ. – URL: https://sudact.ru/arbitral/doc/lKMEBtx54rQ/ (дата обращения: 20.06.2026).

[13] Off-Payroll Working (IR35) Rules. // Farrer & Co: Independent Lawyers in London, UK | London Law Firm. – URL: https://www.farrer.co.uk/.

[14] HMRC revises CEST employment status tool and guidance / VWV. – 2025. – 15 May. – URL: https://www.vwv.co.uk/ (дата обращения: 20.06.2026).

[15] Five important changes to employment law in 2026 // act legal. – URL: https://actlegal.com/ (дата обращения: 20.06.2026).

[16] Netherlands: (Mis) Qualification of employment contracts - An update // Lezology. URL: https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=0d15dd1a-decc-4770-8ef2-8b65a15a69de&__cf_chl_rt_tk=mXHGWMA6phM00NjgEEq2FgpXIQXFzGwp LOV6NNPhn.Uk-1782321329-1.0.1.1-werSN VdLBSwwJo3Eq6hlTHdj2qr2l4Utr7eKhNyX5Dwo (дата обращения: 20.06.2026).

[17] A step closer towards a legal presumption of employment / Houthoff. – 2026. – 27 April. URL: https://www.houthoff.com/ (дата обращения: 20.06.2026).

[18] Quarter of Dutch freelancers lose work amid stricter self-employment rules // NL Times | Netherlands news in English. URL: https://nltimes.nl/2026/02/19/quarter-dutch-freelancers-lose-work-amid-stricter-self-employment-rules?__cf_chl_rt_tk=XsuZ4e3TLcVMLTw9ZQ5025ETCur3dv42a0Xz3.uwCVA-1782320106-1.0.1.1-5CAQxrEP.5j_VRYP5Y.o6hKQpTdeYjmGq1mGHbybw2U (дата обращения: 20.06.2026).

[19] Aantal zzp'ers in 2025 gedaald met 62 duizend. // Centraal Bureau voor de Statistiek : [website]. – 2026. – 12 Feb. URL: https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2026/07/aantal-zzp-ers-in-2025-gedaald-met-62-duizend (дата обращения: 20.06.2026).

[20] Определение Верховного Суда РФ от 03.02.2025 № 309-ЭС24-20306 по делу № А50-15702/2023. // Судебные и нормативные акты РФ. – URL: https://legalacts.ru/sud/opredelenie-sudebnoi-kollegii-po-ekonomicheskim-spoeram-verkhovnogo-suda-rossiiskoi-federatsii-ot-03022025-n-309-es24-20306-po-delu-n-a76-208972023/ (дата обращения: 20.06.2026).

References:

[1] The number of self-employed in Russia in 2025 exceeded 15.4 million // Kommersant: [website]. – URL: https://www.kommersant.ru/doc/8635398 (date of access: 20.06.2026).

[2] Sergey Vostretsov: Self-employment under duress is exploitation and tax evasion. // Pskovskaya Lenta Novostey: [website]. – URL: https://pln-pskov.ru/society/580562.html (date of access: 19.06.2026).

[3] Civil Code of the Russian Federation (part one) of 30.11.1994 No. 51-FZ (as amended on 08.08.2024) // Collected Legislation of the Russian Federation. – 1994. – No. 32. – Art. 3301.

[4] Musina, M. V. Civil Legal Capacity of Individual Entrepreneurs. / M. V. Musina // Young Scientist. – 2019. – No. 52 (290). – Pp. 159–161.

[5] Federal Law of November 27, 2018 No. 422-FZ "On Conducting an Experiment to Establish a Special Tax Regime "Tax on Professional Income"" // Collected Legislation of the Russian Federation. – 2018. – No. 48. – Art. 7534.

[6] The Federal Tax Service assessed the scale of the flow of workers into the self-employed. // RBC: [website]. – URL: https://www.rbc.ru/economics/29/03/2025/67e668ee9a79476474b1b68f (date of access: 20.06.2026).

[7] The Federal Tax Service sees risks of substitution of labor relations for less than 2% of the self-employed. // Vedomosti: [website]. – 2025. – October 22. – URL: https://www.vedomosti.ru/eco-

nomics/articles/2025/10/22/1149042-fns-vidit-riski (date of access: 18.06.2026).

[8] Labor Code of the Russian Federation of 30.12.2001 No. 197-FZ (as amended on 06.04.2024) // Collected Legislation of the Russian Federation. – 2002. – No. 1 (Part 1). – Art. 3.

[9] Order of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation dated 08.12.2025 No. 685n "On Amending Clause 8 of the List of Risk Indicators for Violation of Mandatory Requirements in the Implementation of Federal State Control (Supervision) over Compliance with Labor Legislation and Other Regulatory Legal Acts Containing Labor Law Standards, Approved by Order of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation dated 30.11.2021 No. 838n". // Official Internet Portal of Legal Information. – URL: http://publication.pravo.gov.ru/document/0001202512300018 (date of access: 20.06.2026).

[10] Order of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation of 19.11.2025 No. 657n "On Amendments to the List of Data and Information, Including Those Constituting a Tax Secret, Transferred by Tax Authorities of the Russian Federation to Interdepartmental Commissions of the Subjects of the Russian Federation for Combating Illegal Employment, as well as to Territorial Bodies of the Federal Service for Labor and Employment in the Procedure of Interdepartmental Cooperation, Approved by Order of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation of 2 February 2024 No. 40n". // Official Internet Portal of Legal Information. – URL: http://publication.pravo.gov.ru/document/0001202602120004 (date accessed: 20.06.2026).

[11] Decision of the Arbitration Court of the Saratov Region of 4 October 2023 in Case No. A57-10956/2023. // Judicial and regulatory acts of the Russian Federation. – URL: https://sudact.ru/arbitral/doc/VTCM8ZRjJrNH/ (date of access: 20.06.2026).

[12] Decision of the Arbitration Court of the North Caucasus District dated August 5, 2024 in case No. A53-18339/2023. // Judicial and regulatory acts of the Russian Federation. – URL: https://sudact.ru/arbitral/doc/IKMEBtx54rQ/ (date of access: 20.06.2026).

[13] Off-Payroll Working (IR35) Rules. // Farrer & Co: Independent Lawyers in London, UK | London Law Firm. – URL: https://www.farrer.co.uk/.

[14] HMRC revises CEST employment status tool and guidance / VWV. – 2025. – 15 May. – URL: https://www.vwv.co.uk/ (date of access: 20.06.2026).

[15] Five important changes to employment law in 2026 // act legal. – URL: https://actlegal.com/ (date of access: 20.06.2026).

[16] Netherlands: (Mis) Qualification of employment contracts - An update // Lezology. URL: https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=0d15dd1a-decc-4770-8ef2-8b65a15a69de&__cf_chl_rt_tk=mXHGWMA6phM00NjgEEq2FgpXIQXFzGw-LOV6NNPhn.Uk-1782321329-1.0.1.1-werSVdLBSwwJo3E-q6hlTHdj2qr2l4Utr7eKhNyX5Dwo (accessed June 20, 2026).

[17] A step closer towards a legal presumption of employment / Houthoff. – 2026. – April 27. URL: https://www.houthoff.com/ (accessed June 20, 2026). [18] Quarter of Dutch freelancers lose work amid stricter self-employment rules // NL Times | Netherlands news in English. URL: https://nltimes.nl/2026/02/19/quarter-dutch-freelancers-lose-work-amid-stricter-self-employment-rules?__cf_chl_ rt_tk=XsuZ4e3TLcVMLTw9ZQ5025ETCur3dv42a0Xz3.uwCVA-1782320106-1.0.1.1-5CAQxrEP.5j_VRYP5Y.o6hKQpTdeYjmGq1mGHbybw2U (access date: 06/20/2026).

[19] Aantal zzp'ers in 2025 gedaald met 62 duizend. // Central Bureau of Statistic: [website]. – 2026. – 12 Feb. URL: https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2026/07/aantal-zzp-ers-in-2025-gedaald-met-62-duizend (date of access: 20.06.2026).

[20] Determination of the Supreme Court of the Russian Federation of 03.02.2025 No. 309-ES24-20306 in case No. A50-15702/2023. // Judicial and regulatory acts of the Russian Federation. – URL: https://legalacts.ru/sud/opredelenie-sudebnoi-kollegii-po-ekonomicheskim-sporam-verkhovnogo-suda-rossiiskoi-federatsii-ot-03022025-n-309-es24-20306-po-delu-n-a76-208972023/ (accessed: 20.06.2026).