

Вопрос-ответ по проблеме неформальной занятости

Кто такой ФРИЛАНСЕР?

В современном мире фрилансерами называют людей, которые работают в основном дома, сами ищут проекты, могут работать самостоятельно или у работодателя, но без заключения долговременного договора, нанимаемые работодателем только для выполнения определенного перечня работ.

Какие же существуют отличия между фрилансером, дистанционным работником и надомником.

В Трудовом кодексе РФ, который регулирует именно трудовые отношения между наемным работником и работодателем, закреплены понятия дистанционной работы и надомной работы.

Дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет" (ст. 312.1 ТК РФ).

Надомный труд — примерно то же, но в отношении производственной деятельности.

Надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет (ст. 310 ТК РФ).

Таким образом, по Трудовому кодексу РФ и дистанционная и надомная работа — это именно наемная работа, где сторонами правоотношений выступают работник и работодатель. Обязательное условие такой работы — наличие трудового договора и всех сопутствующих обстоятельств, таких как соблюдение работником внутренних регламентов и правил организации. Работодатель в свою очередь обеспечивает сотрудника работой и платит ему за это заработную плату в четко установленные сроки, а также обеспечивает сотрудника социальными гарантиями, предусмотренными действующим законодательством (больничные, отпуска и т.д.).

Очевидно, что фриланс не является ни дистанционной, ни надомной работой, так как фрилансер сам обеспечивает себя работой (заказами), не связан с клиентами трудовыми договорами, не подчиняется их внутренним распорядкам, за выполненную работу (услугу) получает вознаграждение, которое носит разовый, а не систематический характер в отношении конкретного клиента (так как систематические выплаты от одного и того же клиента являются признаком трудовых отношений). То есть фриланс не является наемной работой и отношения между заказчиком и фрилансером регулируются не трудовым, а гражданским законодательством РФ.

В результате фрилансер социально не защищен, а именно работа фрилансера имеет ряд недостатков:

- отсутствие социальных гарантий (оплачиваемый больничный, отпуск и т. д.), которые предоставляются на наемной работе;
- прямая зависимость между количеством выполненных заказов и полученными доходами: нет работы — нет денег, в то время как на наемной работе есть гарантированный минимум оплаты труда (МРОТ, окладная часть);
- необходимость искать клиентов и заказы самому, продвигать себя, заниматься саморекламой, а на наемной работе обеспечить сотрудников работой – обязанность работодателя;
- обязанность регистрироваться в качестве ИП (в большинстве случаев), исчислять налоги, предоставлять отчетность в налоговую инспекцию, на наемной работе исчисляет налоги и взносы, отчитывается в контролирующие органы работодатель.

К сожалению, большинство фрилансеров пренебрегают официальным трудоустройством и продолжают получать зарплату в "конверте", тем самым лишая себя возможности накопления необходимого количества пенсионных баллов, а значит и достойной пенсии в будущем.