
ТРУДОВОЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ**LABOR LAW; SOCIAL SECURITY LAW**

Научная статья

УДК 349.2

DOI 10.33184/vest-law-bsu-2025.27.4

Сосновщенко Алла ВладимировнаВолго-Вятский институт (филиал) Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА),
Киров, Россия, al.sosnovshchenko@yandex.ru**ТРУДОУСТРОЙСТВО БЕРЕМЕННОЙ РАБОТНИЦЫ:
ОБЗОР СУДЕБНЫХ СПОРОВ С СОЦИАЛЬНЫМ ФОНДОМ
РОССИИ И КРИТЕРИИ ФИКТИВНОСТИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

Аннотация. Тема фиктивного трудоустройства уже многие годы остаётся актуальной в правовой науке во многом ввиду отсутствия нормативно закреплённого понятия и критериев фиктивности. Наиболее значимым в рамках изучаемой тематики для нас представляется определение критериев фиктивности трудовых правоотношений при трудоустройстве беременной работницы, так как формирование конкретных признаков фиктивности позволит добросовестным работодателям лучше ориентироваться в ситуации и не считать трудоустройство данной категории работниц риском для себя. Цель: анализ теоретических положений, раскрывающих сущность и характер фиктивного трудоустройства, изучение судебной практики в контексте споров работодателей и Социального фонда России (СФР) по вопросу признания фиктивным трудоустройства беременной работницы, формулирование применимых к данным ситуациям критериев фиктивности трудовых правоотношений. Методы: для достижения поставленных целей исследования были задействованы следующие методы познания: эмпирические методы описания, сравнения и систематизации; теоретические методы анализа, синтеза, индукции; также формально-юридический метод применялся при описании норм права, регулирующих рассматриваемые правоотношения. Результаты: на основе изученных теоретических положений и примеров правоприменения выявлен набор базовых критериев, свидетельствующих о фиктивности трудоустройства беременной работницы: отсутствие кадровой и экономической целесообразности приёма на работу; наличие у руководства организации-работодателя родственных связей с работницей; приём на работу без учёта деловых качеств соискательницы; ненадлежащим образом оформленная кадровая документация.

Ключевые слова: фиктивное трудоустройство, беременная работница, трудовой договор, злоупотребление правом, критерии

Для цитирования: Сосновщенко А.В. Трудоустройство беременной работницы: обзор судебных споров с Социальным фондом России и критерии фиктивности трудовых отношений / А.В. Сосновщенко. – DOI 10.33184/vest-law-bsu-2025.27.4 // Вестник Института права Башкирского государственного университета. – 2025. – № 3. – С. 46–58.

Original article

Sosnovshchenko Alla Vladimirovna

Volgo-Vyatka Institute (Branch) of the O.E. Kutafin University (MSAL), Kirov, Russia,
al.sosnovshchenko@yandex.ru

A PREGNANT WORKER EMPLOYMENT : REVIEW OF LITIGATION AGAINST THE SOCIAL FUND OF RUSSIA AND CRITERIA FOR LABOUR RELATIONS' FICTITIOUSNESS

Abstract. The topic of ghost employee schemes has been relevant in legal science for many years, largely due to the lack of a normative concept and criteria of fictitiousness. The most important within the studied subject for us is the definition of the criteria for the fictitiousness of labour relations in the employment of a pregnant worker, because the formation of specific signs of fictitiousness will allow fair employers to better orient in the situation and not consider employment of this category of workers as a risk for themselves. Purpose: to analyse the theoretical provisions that reveal the essence and nature of ghost employee schemes, to study the judicial practice in the context of disputes between employers and the SFR on the recognition the employment of a pregnant employee as fictitious, to formulate the criteria for the fictitiousness of labour relations applicable to these situations. Methods: to achieve the goals of the study, the following methods of cognition were used: empirical methods of description, comparison and systematisation; theoretical methods of analysis, synthesis, induction; also, the formal legal method was used to describe the legal norms governing the legal relations under consideration. Results: based on the theoretical provisions and the examples of law enforcement, we identify a set of basic criteria that indicate the ghost employee schemes of a pregnant worker: the lack of stuff and economic viability of hiring; the presence of family ties between the management of the employer organisation and the employee; hiring without taking into account the business qualities of the applicant; improperly executed personnel documentation.

Keywords: ghost employee schemes, pregnant employee, employment contract, abuse of rights, criteria

For citation: Sosnovshchenko A.V. A Pregnant Worker Employment: Review of Litigation against the Social Fund of Russia and Criteria for Labour Relations' Fictitiousness. *Vestnik Instituta prava Bashkirskogo gosudarstvennogo universiteta = Bulletin of the Institute of Law of the Bashkir State University*, 2025, no. 3, pp. 46–58. (In Russian). DOI 10.33184/vest-law-bsu-2025.27.4.

Введение. Одна из наиболее социально значимых функций трудовых правоотношений связана с возникновением у работника ряда гарантий после трудоустройства – в первую очередь возможности получения страхового обеспечения при наступлении определённых обстоятельств. Однако в некоторых случаях стороны трудовых правоотношений злоупотребляют своим правом, заключая трудовые договоры формально, без намерения фактически выполнять работу.

Нередко такие фиктивные трудовые договоры заключаются в целях получения средств фонда социального страхования в части страхового обеспечения по обязательному страхованию на случай временной нетрудоспособности в связи с материнством.

Однако злоупотребления некоторых работодателей и наличие определённых рисков признания трудовых отношений фиктивными не может являться обоснованием, к примеру, для законодательно запрещённого отказа в приёме на работу беременной женщины. Соответственно, добросовестным работодателям, по нашему мнению, целесообразно знать и учитывать возможные риски, чтобы оформлять трудовые отношения корректно и не вызывать у контролирующих органов вопросы относительно реальности трудоустройства.

Значимые условия, которые определяют действительность или фиктивность трудового договора, являются предметом изучения как в рамках правовых исследований, так и в практике споров работодателей и СФР в контексте возмещения из фонда средств на выплату пособия по беременности и родам. Следует отметить, что в теоретических работах не представляется возможным выявить и сформулировать конкретные требования к работодателю, при выполнении которых действительность трудовых отношений не может быть оспорена. Также и на практике – в судебных решениях схожие обстоятельства могут быть оценены по-разному из-за индивидуальных различий рассматриваемых дел.

Тем не менее, в рамках обобщающего исследования возможно сформулировать некоторые фундаментальные риски, которые в большинстве случаев будут указывать на фиктивность трудового договора, заключенного с работницей незадолго до её отпуска по беременности и родам.

Признание фиктивным трудоустройства незадолго до отпуска по беременности и родам – в теории и на практике. Согласно статье 56 Трудового кодекса, трудовой договор – это соглашение работника и работодателя, в соответствии с которым работодатель обязан предоставить работнику работу (в порядке и на условиях, определенных законом), а также своевременно и в пол-

ном размере выплачивать заработную плату, работник, в свою очередь, обязан лично выполнять свою трудовую функцию, соблюдая правила, действующие у работодателя¹.

Понятие фиктивного заключения трудового договора не закреплено нормативно, однако часто встречается как комплексное понятие в правоприменительной и судебной практике, разъяснениях контролирующих органов. К примеру, в Определении Конституционного Суда РФ от 06.04.2023 № 747-О есть указание на фиктивное трудоустройство, которое устанавливается исходя из фактического неосуществления работы по трудовому договору и, в свою очередь, не порождает право на получение страхового обеспечения в виде пособия по беременности и родам².

Также, как отмечает в своём исследовании Т.Н. Бойкова, вместо термина «фиктивное трудоустройство» в судебных актах встречаются такие понятия, как «искусственная ситуация вне реальной трудовой деятельности», «искусственная ситуация трудоустройства», «искусственная ситуация (прием на работу) для необоснованного получения денежных средств», «искусственно созданные формальные условия» и тому подобное [1, с. 13].

Анализируя тему формальных трудовых отношений, С.А. Осетров подчеркивает, что в наиболее общем виде фиктивность трудового договора сопоставима с институтом ничтожности сделки в гражданском праве, однако, в отличие от ничтожности сделки, в отношении фиктивности трудового договора не существует механизма признания трудового договора ничтожным и применения последствий недействительности сделки – «заинтересованным лицам, права которых нарушены в результате фиктивного трудоустройства, приходится искать самостоятельные формы защиты права в рамках смежных правоотношений» [2, с. 33].

Как уже отмечалось ранее, понятие фиктивности трудового договора не закреплено нормативно, с чем связано также отсутствие конкретных, указанных в трудовом законодательстве признаков фиктивных трудовых отношений. Безусловно, исходя из самой сути данных правоотношений, возможно теоретически обозначить, что реальность трудовых отношений связана с наличием трудового договора, фактическим выполнением работником трудовых функций, выплатой заработной платы, а также с соответствующим намерением сторон и с их добросовестностью. Как указывает Государственная инспекция труда, трудовой договор

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации : текст с изменениями, вступившими в силу с 07.04.2025 // Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

² Определение Конституционного Суда РФ от 06.04.2023 № 747-О // Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

может считаться фиктивным, если стороны при его заключении «не планировали фактического возникновения трудовых отношений»³.

На основании рассмотренных нами судебных решений, теоретическое понимание фиктивности возможно расширить и сформулировать следующие критерии, указывающие на нереальность трудовых отношений применительно к приёму на работу беременной женщины непосредственно перед наступлением страхового случая.

1. Отсутствие кадровой и экономической целесообразности трудоустройства.

Относительно целесообразности трудоустройства в рассмотренной нами судебной практике можно отметить некоторую двойственность: с одной стороны, ряд решений указывает на наличие у работодателя права решать вопросы экономической и практической необходимости трудоустройства по своему усмотрению, с другой – в иных решениях производственная необоснованность трудоустройства является одним из доказательств его фиктивности.

Так, в Постановлении Восемнадцатого арбитражного апелляционного суда от 11.07.2024 суд указывает, что вопросы наличия целесообразности найма тех или иных работников не отнесены к компетенции СФР⁴.

Такую же позицию высказывает суд в Решении Арбитражного суда Кемеровской области от 19.12.2024, отмечая, что принятие новых работников и распределение обязанностей между работниками «является прерогативой работодателя и не входит в компетенцию Фонда»⁵.

В Решении Арбитражного суда Кемеровской области от 24.12.2024 также указано на отсутствие у страхователя обязанности обосновывать производственную необходимость приема на работу беременной работницы (кроме того, в данном случае в пользу работодателя учитывался факт выхода сотрудницы на работу после 6 месяцев нахождения в отпуске по уходу за ребенком и продолжение работы по настоящее время)⁶.

³ Консультация эксперта, Гострудинспекция в Орловской области. «По каким признакам трудовой договор может быть признан фиктивным? Какая за это предусмотрена ответственность?». Материал от 28.12.2024 года // Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

⁴ Постановление Восемнадцатого арбитражного апелляционного суда от 11.07.2024 № 18АП-8468/2024 по делу № А34-12713/2023 // Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

⁵ Решение Арбитражного суда Кемеровской области от 19.12.2024 по делу № А27-20131/2024 [Электронный ресурс] // Сервис «Электронное правосудие» : сайт. URL: <https://ras.arbitr.ru/> (дата обращения: 11.04.2025).

⁶ Решение Арбитражного суда Кемеровской области от 24.12.2024 по делу № А27-15397/2024 [Электронный ресурс] // Сервис «Электронное правосудие» : сайт. URL: <https://ras.arbitr.ru/> (дата обращения: 11.04.2025).

Вместе с тем в Постановлении Арбитражного суда Северо-Кавказского округа от 13.03.2024 необоснованность приёма на работу была учтена при определении фиктивности трудоустройства, так как: на момент трудоустройства работница находилась на значительном сроке беременности (через 26 рабочих дней ушла в отпуск по беременности и родам), не имела опыта работы по занимаемой должности и долгое время не работала до трудоустройства. После ухода работницы в отпуск её должность «офисный служащий общего профиля» вакантна (исполнение обязанностей по должности возложено на директора, которая является свекровью работницы)⁷.

В Постановлении Третьего арбитражного апелляционного суда от 25.11.2024 отмечается, что работодатель не представил письменных доказательств обусловленности приёма на работу (в должности маляра) «значительным увеличением объема работы с долгосрочной перспективой исполнения (например, заключенные договоры с контрагентами), денежными поступлениями от партнеров за оказанные услуги (например, банковские выписки) ...»⁸.

В Решении Арбитражного суда Красноярского края от 29.01.2025 суд приходит к выводу о фиктивности трудоустройства беременной работницы на должность сторожа, указывая на отсутствие документальных доказательств кадровой и экономической необходимости приёма на работу, а также на то, что сотрудница сможет выполнять свои должностные обязанности «в значительной мере только после окончания отпуска по уходу за ребенком, и фактически потребность (при наличии) общества в работнике остается актуальной»⁹.

Также, согласно Решению Арбитражного суда Удмуртской Республики от 30.01.2025, «принятие работника в штат незадолго до ухода в отпуск по беременности и родам само по себе может и не свидетельствовать о фиктивности отношений работодателя и работника... однако возмещение расходов на выплату страхового обеспечения не может ставиться в зависимость только от наличия у работодателя полномочий в сфере гражданско-правовых отношений»¹⁰. Суд также отмечает, что у работодателей нет обязанности принимать на работу «всех обратившихся к нему беременных женщин, без наличия у него производственной необходимости и экономической целесообразности, дело-

⁷ Постановление Арбитражного суда Северо-Кавказского округа от 13.03.2024 № Ф08-1146/2024 по делу № А32-29812/2023 // Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

⁸ Постановление Третьего арбитражного апелляционного суда от 25.11.2024 по делу № А33-12176/2024 // Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

⁹ Решение Арбитражного суда Красноярского края от 29.01.2025 по делу № А33-7098/2024 [Электронный ресурс] // Сервис «Электронное правосудие» : сайт. URL: <https://ras.arbitr.ru/> (дата обращения: 11.04.2025).

¹⁰ Решение Арбитражного суда Удмуртской Республики от 30.01.2025 по делу № А71-14456/2024 [Электронный ресурс] // Сервис «Электронное правосудие» : сайт. URL: <https://ras.arbitr.ru/> (дата обращения: 11.04.2025).

вых качеств соискателя и наличия свободной штатной единицы», в связи с этим, в трудоустройстве должна прослеживаться реальная деловая цель. Трудоустройство работницы в данном деле признано фиктивным, так как было оформлено в период, когда уже наступил страховой случай.

2. Трудоустройство беременной родственницы (в первую очередь, родственницы руководителей организации) непосредственно перед наступлением страхового случая.

В проанализированных нами судебных решениях отмечается, что, формально, родственный фактор не свидетельствует о фиктивности трудоустройства. Вместе с тем, в совокупности с другими обстоятельствами, указывающими на искусственность ситуации, данный критерий тоже будет учтён не в пользу работодателя.

Так, в Постановлении Восемнадцатого арбитражного апелляционного суда от 11.07.2024 суд, не признавая создание работодателем искусственной ситуации в целях необоснованного получения государственных денежных средств СФР, исходит, в частности, из того, что «законодательство не устанавливает запрета на оформление трудовых отношений с лицами, состоящими в родственных связях»¹¹.

Также факт аффилированности работодателя и работника в отсутствие иных доказательств не признаётся основанием для признания фиктивности трудоустройства в Решении Арбитражного суда Кемеровской области от 19.12.2024¹².

Однако, в Постановлении Третьего арбитражного апелляционного суда от 25.11.2024 отмечается: «...доводы заявителя об отсутствии законодательного запрета в приеме на работу лиц, состоящих в родственных отношениях, с учетом установленных обстоятельств не имеют принципиального значения»¹³.

В Постановлении Арбитражного суда Восточно-Сибирского округа от 14.10.2024 факт того, что работодатель является отцом застрахованного лица, наряду с другими доказательствами (нахождение работницы на момент трудоустройства на позднем сроке беременности, значительный перерыв в работе с момента последнего трудоустройства, отсутствие документов, подтверждаю-

¹¹ Постановление Восемнадцатого арбитражного апелляционного суда от 11.07.2024 № 18АП-8468/2024 по делу № А34-12713/2023 // Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

¹² Решение Арбитражного суда Кемеровской области от 19.12.2024 по делу № А27-20131/2024 [Электронный ресурс] // Сервис «Электронное правосудие»: сайт. URL: <https://ras.arbitr.ru/> (дата обращения: 11.04.2025).

¹³ Постановление Третьего арбитражного апелляционного суда от 25.11.2024 по делу № А33-12176/2024 // Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

щих фактическое выполнение трудовых обязанностей) был принят во внимание при признании трудоустройства фиктивным¹⁴.

Наличие семейных отношений между директором организации-работодателя (свекровь) и работницей (невестка), принятой на работу незадолго до ухода в отпуск по беременности и родам, также было учтено не в пользу работодателя в Постановлении Арбитражного суда Северо-Кавказского округа от 13.03.2024¹⁵.

В деле, рассмотренном в Постановлении Десятого арбитражного апелляционного суда от 05.02.2020, фиктивность трудоустройства, в частности, доказывал тот факт, что индивидуальный предприниматель устроил на должность заместителя свою жену за 3 недели до начала отпуска по беременности и родам (до трудоустройства и после выхода работницы в отпуск возложенные на нее обязанности индивидуальный предприниматель выполнял самостоятельно)¹⁶.

3. Отсутствие учёта требований к стажу, квалификации и необходимым навыкам при приёме на работу.

Из представленной судебной практики следует, что в рамках разрешения дел о фиктивном трудоустройстве квалификация работницы, как правило, является предметом рассмотрения. Возможно также предположить, что отсутствие у сотрудницы необходимых навыков и стажа не становится безусловным основанием для признания трудовых правоотношений фиктивными, однако выступает существенным признаком злоупотребления правом.

Так, в Постановлении Арбитражного суда Западно-Сибирского округа от 27.05.2024 отмечается, что реальность трудовых правоотношений доказывает, в частности, наличие у работницы (трудоустроенной незадолго до по беременности и родам) свидетельства об освоении дополнительных предпрофессиональных общеобразовательных программ в области искусств¹⁷.

Формальность трудовых отношений, согласно Постановлению Арбитражного суда Восточно-Сибирского округа от 14.10.2024, следует, в частности, из

¹⁴ Постановление Арбитражного суда Восточно-Сибирского округа от 14.10.2024 № Ф02-4589/2024 по делу № А33-30752/2023 // Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

¹⁵ Постановление Арбитражного суда Северо-Кавказского округа от 13.03.2024 № Ф08-1146/2024 по делу № А32-29812/2023 // Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

¹⁶ Постановление Десятого арбитражного апелляционного суда от 05.02.2020 № 10АП-25365/2019 по делу № А41-67600/2019 // Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

¹⁷ Постановление Арбитражного суда Западно-Сибирского округа от 27.05.2024 № Ф04-380/2024 по делу № А27-12076/2023 // Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

наличия значительного перерыва в работе застрахованного лица с момента последнего его трудоустройства¹⁸.

В Решении Арбитражного суда Удмуртской Республики от 30.01.2025 указывается, что реальность трудовых правоотношений взаимосвязана с учётом деловых качества соискателя при приёме на работу¹⁹.

При этом в данном контексте необязателен опыт работы по текущей должности, в пользу работодателя может быть принято и наличие у работника опыта по смежной специальности.

К примеру, в Постановлении Восемнадцатого арбитражного апелляционного суда от 11.07.2024 судом принят довод страхователя о том, что у работницы был опыт работы в качестве директора магазина, в связи с чем она была принята на работу для ведения кадровой деятельности предприятия (в свою очередь, доводы СФР об отсутствии соответствующего образования и опыта работы «сами по себе ее фактического трудоустройства не опровергают»)²⁰.

4. Ошибки, противоречия в кадровой документации или её отсутствие.

Корректно оформленная кадровая документация относится к числу наиболее существенных доказательств, подтверждающих реальное выполнение работницей трудовых обязанностей.

К примеру, в Постановлении Арбитражного суда Волго-Вятского округа от 26.02.2024 суд счёл, что факт реального осуществления трудовой деятельности подтверждают, в числе прочего, трудовой договор, приказ о приёме на работу, табели учёта рабочего времени с указанием отработанных часов, сведения о застрахованном лице по форме СЗВ-М и иные документы²¹.

В свою очередь, отсутствие необходимой кадровой документации, ошибки или противоречия в документах свидетельствуют об обратном, доказывая фиктивность трудоустройства.

Так, в Постановлении Арбитражного суда Восточно-Сибирского округа от 14.10.2024 отмечается, что отсутствие документов, подтверждающих фактическое выполнение застрахованным лицом своих трудовых обязанностей, явля-

¹⁸ Постановление Арбитражного суда Восточно-Сибирского округа от 14.10.2024 № Ф02-4589/2024 по делу № А33-30752/2023 // Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

¹⁹ Решение Арбитражного суда Удмуртской Республики от 30.01.2025 по делу № А71-14456/2024 [Электронный ресурс] // Сервис «Электронное правосудие» : сайт. URL: <https://ras.arbitr.ru/> (дата обращения: 11.04.2025).

²⁰ Постановление Восемнадцатого арбитражного апелляционного суда от 11.07.2024 № 18АП-8468/2024 по делу № А34-12713/2023 // Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

²¹ Постановление Арбитражного суда Волго-Вятского округа от 26.02.2024 № Ф01-9378/2023 по делу № А43-17141/2022 // Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

ется одним из факторов, указывающих на создание работодателем искусственной ситуации в целях получения средств СФР²².

В Постановлении Арбитражного суда Северо-Кавказского округа от 13.03.2024 ряд документов был отклонен судом в качестве доказательств правомерности действий работодателя, так как они отражают факты хозяйственной жизни организации за 2023 год, в то время как трудоустройство (признанное фиктивным) и исполнение работницей должностных обязанностей происходили в 2022 году²³.

В соответствии с Решением Арбитражного суда Удмуртской Республики от 30.01.2025, противоречия в оформлении кадровой документации во взаимосвязи с другими обстоятельствами свидетельствует о наличии в действиях работодателя признаков фиктивного трудоустройства. Согласно обстоятельствам дела, трудоустройство работницы (20.03.2024) было оформлено уже после наступления страхового случая, поскольку страховой случай наступил еще 07.03.2024. Работодатель ссылается на то, что не знал и не мог знать о факте открытия больничного листа с 7 марта (сведения поступили ему только 25 марта). Однако к своему заявлению о предоставлении отпуска по беременности и родам от 20 марта работница приложила листок нетрудоспособности (который открыт с 7 марта по 24 марта по причине беременности и родов). Также непосредственно в день трудоустройства, 20 марта, этой же датой был оформлен приказ о предоставлении отпуска по беременности и родам, что свидетельствует о том, что фактически в момент наступления страхового случая сотрудница не работала²⁴.

Вместе с тем ошибки в кадровой документации не выступают как безусловное доказательство фиктивности трудовых отношений.

Так, в Постановлении Восемнадцатого арбитражного апелляционного суда от 11.07.2024 относительно доводов о несоответствии положений должностной инструкции фактически выполняемым работницей функциям и обязанностям суд отметил, что «...указанные доводы могут свидетельствовать лишь о наличии формальных и устранимых несоответствий относящихся к оформлению трудовых отношений, но сами по себе не подтверждают создание

²² Постановление Арбитражного суда Восточно-Сибирского округа от 14.10.2024 № Ф02-4589/2024 по делу № А33-30752/2023 // Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

²³ Постановление Арбитражного суда Северо-Кавказского округа от 13.03.2024 № Ф08-1146/2024 по делу № А32-29812/2023 // Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

²⁴ Решение Арбитражного суда Удмуртской Республики от 30.01.2025 по делу № А71-14456/2024 [Электронный ресурс] // Сервис «Электронное правосудие»: сайт. URL: <https://ras.arbitr.ru/> (дата обращения: 11.04.2025).

ответчиком и третьим лицом искусственной ситуации с целью получения соответствующего пособия»²⁵.

За рамками вышеперечисленных признаков, важно также проанализировать в контексте фиктивного трудоустройства практическое исчисление срока от приёма на работу беременной работницы до наступления страхового случая, который может вызвать вопросы у контролирующих органов. Выявить конкретный промежуток времени, который может рассматриваться как критерий фиктивности трудоустройства, не представляется возможным – каждый случай рассматривается индивидуально и непосредственно срок не является фундаментальным фактором, указывающим на злоупотребление правом. Однако на основании изученных нами решений можно отметить, что определённые кадровые риски присутствуют при трудоустройстве от нескольких месяцев до нескольких дней до наступления страхового случая. Так, в судебной практике отмечается, в частности, следующее:

1. Совокупность обстоятельств дела указывает на отсутствие целесообразности оформления трудовых отношений с сотрудницей за 13 дней до наступления отпуска по беременности и родам (Постановление Арбитражного суда Центрального округа от 31.08.2021)²⁶;

2. Фиктивным было признано трудоустройство за 26 рабочих дней до отпуска по беременности и родам (Постановление Арбитражного суда Северо-Кавказского округа от 13.03.2024)²⁷;

3. Трудоустройство на должность сторожа за 3,5 месяца до наступления отпуска по беременности и родам свидетельствует о направленности действий страхователя на создание искусственной ситуации для неправомерного получения денежных средств за счет Фонда (Решение Арбитражного суда Красноярского края от 29.01.2025)²⁸;

²⁵ Постановление Восемнадцатого арбитражного апелляционного суда от 11.07.2024 № 18АП-8468/2024 по делу № А34-12713/2023 // Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

²⁶ Постановление Арбитражного суда Центрального округа от 31.08.2021 № Ф10-3602/2021 по делу № А48-9176/2020 // Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

²⁷ Постановление Арбитражного суда Северо-Кавказского округа от 13.03.2024 № Ф08-1146/2024 по делу № А32-29812/2023 // Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

²⁸ Решение Арбитражного суда Красноярского края от 29.01.2025 по делу № А33-7098/2024 [Электронный ресурс] // Сервис «Электронное правосудие» : сайт. URL: <https://ras.arbitr.ru/> (дата обращения: 11.04.2025).

4. Трудоустройство, оформленное в период, когда уже наступил страховой случай, является фиктивным (Решение Арбитражного суда Удмуртской Республики от 30.01.2025)²⁹.

Однако даже самый минимальный срок от трудоустройства до наступления страхового случая не будет учитываться как доказательство фиктивности приёма на работу, если он обусловлен иными обстоятельствами, указывающими на отсутствие у работодателя и работника умысла на создание искусственной ситуации для неправомерного получения денежных средств за счет Фонда.

Так, в Постановлении Восемнадцатого арбитражного апелляционного суда от 11.07.2024 суд признал недоказанность фиктивности трудоустройства при приёме на работу за три месяца до наступления страхового случая, так как работодатель зарегистрировался и начал деятельность в качестве индивидуального предпринимателя только за 2 месяца до приема на работу сотрудницы³⁰.

Заключение. В рамках нашего исследования были рассмотрены основные теоретические и практические положения, характеризующие сущность фиктивного трудоустройства незадолго до отпуска по беременности и родам, и базовые критерии его установления.

Относительно теоретического осмысления термина «фиктивное трудоустройство» можно отметить, что, несмотря на отсутствие легального определения этого понятия, оно широко применяется в правовой науке и используется для описания нарушений в судебной практике и иных разъяснениях. Наиболее существенный элемент фиктивного трудоустройства сводится к отсутствию желания создать реальные трудовые правоотношения у сторон трудового договора. Мотивом для осуществления фиктивного трудоустройства может послужить целый спектр возможных злоупотреблений, однако, в контексте трудоустройства незадолго до отпуска по беременности и родам, на первый план выходит стремление сторон создать искусственную ситуацию трудоустройства для получения пособия.

Критерии определения фиктивности при создании трудовых правоотношений нормативно также не определены – в практике контролирующих органов и в судебной практике каждый случай оценивается индивидуально, исходя из совокупности факторов, свидетельствующих о направленности воли сторон на создание реальных трудовых отношений, или об отсутствии такой воли.

На основании проанализированных нами судебных решений, нам удалось выявить наиболее существенные риски при трудоустройстве беременной работницы, создающие возможность для признания трудовых отношений фиктивными:

1. Отсутствие кадровой и экономической целесообразности приёма на работу, которое выражается в трудоустройстве без необходимости для ра-

²⁹ Решение Арбитражного суда Удмуртской Республики от 30.01.2025 по делу № А71-14456/2024 [Электронный ресурс] // Сервис «Электронное правосудие»: сайт. URL: <https://ras.arbitr.ru/> (дата обращения: 11.04.2025).

³⁰ Постановление Восемнадцатого арбитражного апелляционного суда от 11.07.2024 № 18АП-8468/2024 по делу № А34-12713/2023 // Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

ботодателя, создании новой ставки при укомплектованности штата, невозможности предоставить доказательства увеличения объема работ или изменения характера работ, послуживших причиной поиска ещё одного сотрудника;

2. Наличие родственных связей с работницей (в первую очередь, у руководства организации-работодателя), которое в отрыве от ситуации не запрещено, однако вместе с иными обстоятельствами может свидетельствовать о злоупотреблении правом сторонами трудового договора;

3. Приём на работу без учёта деловых качеств соискательницы – отсутствие необходимого опыта или образования для рассматриваемой должности указывают на искусственность трудоустройства;

4. Ненадлежащим образом оформленная кадровая документация, с одной стороны, лишает работодателя важных доказательств реальности трудовых отношений, с другой – свидетельствует о формальности трудоустройства и выполнения должностных обязанностей.

Список источников

1. Бойкова Т.Н. Фиктивное трудоустройство – анализ споров / Т.Н. Бойкова // Трудовое право. – 2023. – № 7 (276). – С. 13–22.

2. Осетров С.А. Фиктивность и недействительность трудового договора: практика – есть, закона – нет / С.А. Осетров // Юридический аналитический журнал. – 2024. – Т. 19, № 1. – С. 32–38.

References

1. Boykova T.N. Ghost Employee Schemes: Dispute Analysis. Moscow, *Labour Law*, 2023, no. 7 (276), pp.13–22. (In Russian).

2. Osetrov S.A. Fictitiousness and Invalidity of an Employment Contract: There Is a Judicial Practice, There Is No Law. *Juridical Analytical Journal*, 2024, vol. 19, no. 1, pp. 32–38. (In Russian).

Информация об авторе

Information about the Author

Сосновщентко Алла Владимировна –
старший преподаватель кафедры
трудового и предпринимательского
права

Sosnovshchenko Alla Vladimirovna –
Senior Lecturer of the Chair of Labour
and Entrepreneurial Law

Статья поступила в редакцию 30.07.2025; одобрена после рецензирования 12.09.2025; принята к публикации 16.09.2025.

The article was submitted 30.07.2025; approved after reviewing 12.09.2025; accepted for publication 16.09.2025.