

Переквалификация гражданско-правовых договоров с самозанятыми – что нужно знать перед заключением договора

Медведев А.Н.,
кандидат экономических наук,
аудитор, налоговый консультант

ФНС проинформировала, что гражданско-правовые договоры между организациями и самозанятыми могут быть переквалифицированы в трудовые:

ФНС России и Роструд договорились об одновременных проверках работодателей, которые фактически нанимают самозанятых в качестве своих работников, оформляя их по гражданско-правовым договорам.

По закону самозанятые не имеют работодателя и не привлекают наемных работников по трудовым договорам. Однако налоговые органы выявляют случаи, когда самозанятые, заключая с организациями (индивидуальными предпринимателями) договоры на оказание услуг, фактически работают у них. При этом работодатели минимизируют обязательства по уплате страховых взносов и не исполняют обязанности налогового агента по удержанию и перечислению НДФЛ.

Выявление признаков трудовых отношений является основанием для проверки и привлечения работодателя к ответственности за нарушение трудового и налогового законодательства. В частности, в соответствии с КоАП предусматривается приостановление деятельности на срок до 90 суток. Кроме того, выплаченные самозанятым доходы, фактически получаемые в рамках трудовых отношений, подлежат обложению НДФЛ и страховыми взносами.

При наличии признаков трудовых отношений между работодателем и самозанятым работодатель может избежать негативных последствий в виде доначислений НДФЛ и страховых взносов, а также пени и штрафов, представив соответствующие налоговые декларации (расчёты).

Данная проблема имеет давнюю предысторию (см., в частности, письмо ФСС РФ от 20 мая 1997 г. № 051/160-97), при этом статьёй 15 Трудового кодекса РФ заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

В Определении Верховного суда РФ от 14 января 2019 г. № 5-КГ18-259 констатируется, что от трудового договора договор подряда отличается предметом договора, а также тем, что подрядчик сохраняет положение самостоятельного хозяйствующего субъекта, в то время как по трудовому договору работник принимает на себя обязанность выполнять работу по

определенной трудовой функции (специальности, квалификации, должности), включается в состав персонала работодателя, подчиняется установленному режиму труда и работает под контролем и руководством работодателя; подрядчик работает на свой риск, а лицо, работающее по трудовому договору, не несёт риска, связанного с осуществлением своего труда.

Именно с этих позиций суды и подходят к анализу фактических обстоятельств – так, в постановлении АС Западно-Сибирского округа от 8 февраля 2021 г. по делу № А03-14243/2019 присутствует следующая оценка действий организации:

- при проверке также установлено, что в проверяемый период обществом оформлялись **гражданско-правовые договоры** с вальщиками леса, водителями, трактористами, сортировщиками, рабочими по сбору порубочных остатков, крановщиком, кладовщиками и т.д.; договоры оплачивались ежемесячно в зависимости от объема выполненных работ (сдельная форма оплаты труда);

- отказывая в удовлетворении заявленных обществом требований по эпизоду **переквалификации гражданско-правовых договоров в трудовые**, суды, оценив, в том числе условия вышеуказанных договоров, пришли к верному выводу о том, что в рассматриваемом случае материалами дела подтверждено, что спорные гражданско-правовые договоры фактически регулировали трудовые отношения, в связи с чем заявителем неправомерно занижена облагаемая база при исчислении страховых взносов;

- суды исходили из того, что работы по данным договорам выполнялись **систематически**; выполнялась **не какая-либо конкретная разовая работа**, а ежедневно выполнялись работы определенного рода, входящие в **обязанности** физического лица - исполнителя, при этом для страхователя был **важен сам процесс труда, а не оказанная услуга (результат работ)**; работы выполнялись **под руководством** сотрудников общества, **то есть при ежедневном контроле со стороны работодателя.**

Вместе с тем при других фактических обстоятельствах налогоплательщики выигрывают.

Так, в постановлении АС Восточно-Сибирского от 16 марта 2020 г. по делу № А33-12231/2019 подчёркнуто, что выполнение работ по трудовому договору предполагает, что работник выполняет работы определенного рода, а не разовые задания: работник включен в производственную деятельность организации, выполняет обязанности в соответствии со штатным расписанием либо по определенной профессии или специальности. В результате исследования доказательства, имеющиеся в материалах дела, судами установлено, что выполнявшиеся физическими лицами **по договорам подряда работы:**

- **не предполагали подчинение правилам внутреннего распорядка и**

выполнение распоряжений ООО как работодателя;

- предметом договоров является **результат разовых работ**, а не выполнение любых поручений работодателя в рамках должностных функций; дисциплинарная ответственность для подрядчиков договорами не предусмотрена;

- страхователь **не осуществлял контроль за соблюдением режима труда** в отношении подрядчиков;

- оплата по договорам осуществлялась **единовременно** после подписания актов сдачи-приемки работ;

- физическим лицам **не представлялись ежегодные отпуска и выходные** дни с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, не производилась выплата пособий по временной нетрудоспособности и травматизму;

- подрядчики не писали заявления о приеме на работу, приказы об их приеме в соответствии со штатным расписанием не оформлялись, записи в трудовые книжки не вносились.

Кроме того, договорами предусмотрены сроки выполнения работ; необходимость привлечения физических лиц по договорам подряда вызвана объективной невозможностью спрогнозировать объёмы будущих работ, отсутствием необходимости увеличения штата работников, которым общество не сможет обеспечить постоянную занятость. Также договоры подряда заключались систематически, однако преимущественно с разными лицами, повторные договоры заключались по истечении продолжительного периода времени.

В постановлении АС Волго-Вятского округа от 5 апреля 2021 г. по делу № А43-11502/2020 отмечено, что общество (заказчик) заключило с физическими лицами (подрядчики) договоры возмездного оказания услуг, по условиям которых заказчик поручает, а подрядчик принимает на себя обязательство выполнить определенные в договоре виды работ, а заказчик обязуется принять эту работу и оплатить ее (например, договоры на техническое обслуживание систем приточно-вытяжной вентиляции, воздушного отопления, кондиционирования воздуха здания Нижегородской таможни; договоры на оперативно-техническое обслуживание систем внутреннего электроснабжения здания Нижегородской таможни; договоры на обслуживание систем внутренних сетей и оборудования горячего и холодного водоснабжения и водоотведения здания Нижегородской таможни; договоры на выполнение работ по обслуживанию шкафных газорегуляторных пунктов на котельных).

В подтверждение оказанных услуг (выполненных работ) в материалы дела представлены акты выполненных работ.

Судами также установлено и материалам дела не противоречит, что в данных договорах определен порядок их исполнения, характер услуг, сроки и порядок оплаты услуг; требования по соблюдению физическими лицами правил внутреннего распорядка Общества, требования к режиму и порядку выполнения работ (оказания услуг) не установлены; гарантии социальной

защищенности не регламентированы.

Оплата вознаграждения производилась на основании подписанного сторонами акта выполненных работ (оказанных услуг).

Исследовав и оценив имеющиеся в деле доказательства, суды пришли к выводу о том, что заключенные Обществом с физическими лицами **договоры по своей правовой природе являются гражданско-правовыми**, следовательно, вывод Фонда о занижении Обществом базы для исчисления страховых взносов является неверным.

Вывод: заключая гражданско-правовой договор с физическими лицами (в особенности - с самозанятыми гражданами) следует оценивать риск переквалификации этого договора в трудовой. Нужно учитывать все нюансы и исключать из текста договора с самозанятыми все положения, за которые могут «зацепиться» проверяющие.