



Договоры с самозанятыми:

особенности взаимодействия и особые условия оформления отношений, правовые риски

Онлайн-встречи

по правовым аспектам социального проектирования в молодежной среде



Ведущий вебинара:



Селитраров Артем

Юрист, директор АНО Центр правовой и учебно-методической поддержки социальных инициатив Урала "Третий сектор" (Екатеринбург)

Старший преподаватель ГАУ ДПО СО "Региональный кадровый центр государственного и муниципального управления" (Екатеринбург)

Эксперт Общественной палаты Свердловской области



Правовые отношения

**Трудовой
договор**

Отношения с работником,
с которыми заключен трудовой договор



Трудовые отношения

**Договор
ГПХ**

Отношения с физическим лицом
(самозанятым), с которым заключен
гражданско-правовой договор



Гражданско-правовые отношения

Признаки трудовых отношений

Определение трудового правоотношения вытекает из статьи **15** Трудового кодекса РФ.

Трудовые правоотношения характеризуются особенностями юридической связи между работником и работодателем, которая позволяет отличить трудовые правоотношения от иных правоотношений, также основанных на использовании трудовых ресурсов человека.

Часть 4 статья **11** ТК РФ закрепляет, что если судом установлено, что договором гражданско-правового характера **фактически** регулируются трудовые отношения, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Некоторые признаки трудовых отношений

Трудовое правоотношение сопряжено с выполнением конкретной трудовой функции работника. Иными словами, объектом трудового правоотношения является **процесс труда, а не его результат**. Трудовые правоотношения - последовательное выполнение определенного рода работы.

Трудовое правоотношение непосредственно обуславливает **подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка**, или, если смотреть шире - хозяйской власти работодателя, позволяющей диктовать работнику правила поведения в рамках выполнения им своих обязанностей.

Разграничение трудовых и гражданско-правовых договоров

Разграничение трудовых и гражданско-правовых договоров имеет большое практическое значение.

Они по-разному:

- заключаются,
- изменяются,
- прекращаются,
- влекут разные правовые последствия (разное правовое поле).

Решение о том, каким договором (трудовым или гражданско-правовым) должны оформляться отношения по выполнению работ (оказанию услуг), необходимо принимать с учетом существа фактических отношений между сторонами и принципиальных отличий гражданско-правовых договоров от трудового.

Разграничение трудовых и гражданско-правовых договоров

С учетом правовых позиций, существующих в судебной практике, к основным признакам, позволяющим отграничить трудовой договор от договора гражданско-правового характера, можно отнести, в частности:

- личный признак (выполнение работы личным трудом работника);
- организационный признак (интегрированность работника в организационную структуру работодателя, подчинение работника внутреннему трудовому распорядку; его составным элементом является выполнение в процессе труда распоряжений работодателя, за ненадлежащее выполнение которых работник может нести дисциплинарную ответственность);
- выполнение работ определенного рода, а не разового задания;
- осуществление периодических выплат работнику, которые являются для него единственным и (или) основным источником доходов;
- создание работодателем условий для осуществления работником деятельности (в том числе обеспечение необходимыми материалами и рабочим местом).

Разграничение трудовых и гражданско-правовых договоров

Переквалификация отношений по гражданско-правовому договору в трудовые отношения **влечет определенные последствия**, в том числе возникновение у работодателя обязанности внести запись о приеме на работу в трудовую книжку (за исключением случаев, когда трудовая книжка на работника в соответствии с законом не ведется), выплатить работнику предусмотренные законодательством компенсации (например, за неиспользованный отпуск), доплатить страховые взносы с сумм заработка, уплатить штраф и пени за неполную уплату страховых взносов и т.д.



Самозанятые - это кто?

Самозанятые — это лица, использующие **специальный налоговый режим**. Самозанятые не платят страховые взносы, не сдают отчёты, а налог считает приложение. Главные условия — самозанятый не нанимает сотрудников, не перепродаёт товары и не работает по агентским договорам (за исключением курьеров).

Формально режим называется «Налог на профессиональный доход». Самозанятые — «народный» термин, которого в тексте закона нет.

Самозанятые могут работать одновременно и для физических лиц и для корпоративных клиентов. Налог за каждый доход считают по отдельности. Размер налога на профессиональный доход зависит от того, кто выступает покупателем (заказчиком):

- **4%, если физические лица,**
- **6%, если юридические лица.**



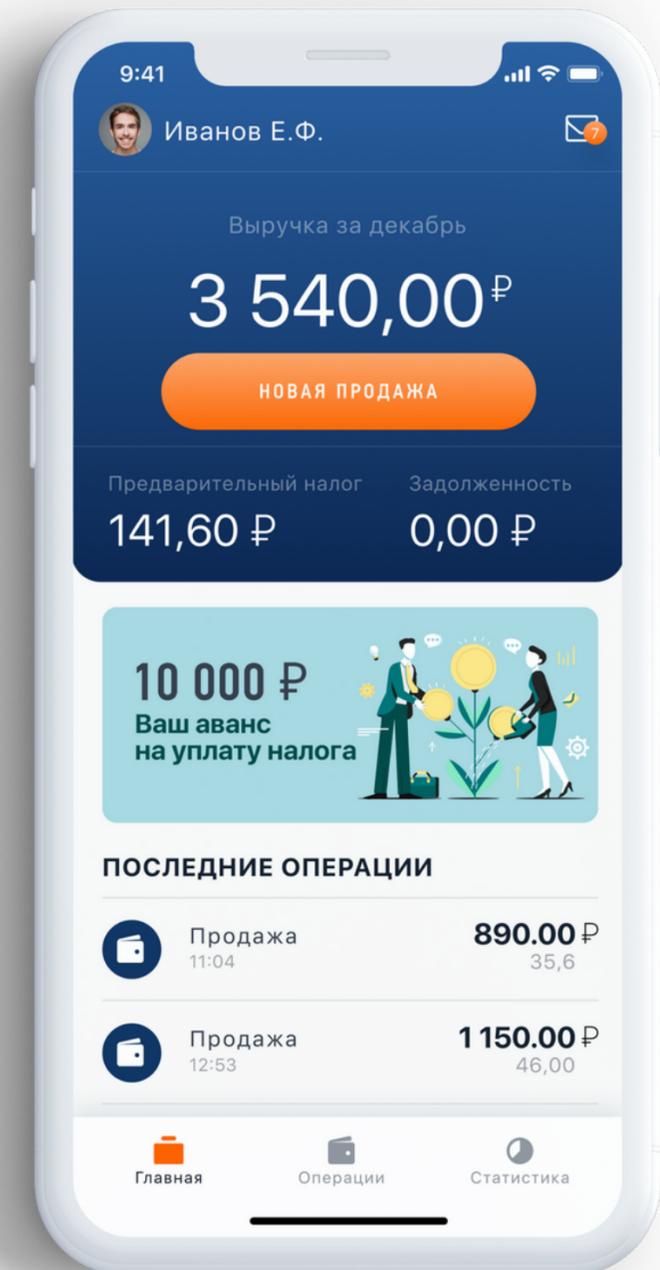
Как работать с самозанятыми

Самозанятые самостоятельно оформляют чеки на все поступления от клиентов. Форма оплаты может быть любой: наличными, на карту или расчётный счёт.

Максимальный доход самозанятого — **2,4** млн рублей за год. Доход в месяц не имеет значения: в январе можно заработать **0** рублей, а в феврале — **100 000** рублей.

Когда компания работает с физлицом, например, в рамках договора ГПХ или по трудовому договору, то она платит за него НДФЛ в размере **13 %** плюс начисляет на его вознаграждение страховые взносы.

При сотрудничестве с официально зарегистрированным самозанятым платить за него налог компании не нужно — эта обязанность ложится на самого самозанятого. Налог будет составлять **6 % от каждой сделки с юрлицом**.



Как работать с самозанятыми

Некоторые компании, почувствовав налоговую выгоду, стали задумываться о «переводе» своих работников в статус самозанятых. В силу закона юрлицо может работать с самозанятым, который является его бывшим сотрудником, но при условии, что с момента увольнения последнего прошло **не менее двух лет.**

Следовательно, самозанятый может оказывать услуги своему бывшему работодателю только по истечении двух лет после дня официального увольнения.

Если у компании есть потребность в услугах, работах бывшего сотрудника, то в течение 2 лет с момента увольнения заключать с ним договор можно только в общем порядке без применения специального налогового режима.



Особые условия в договоре с самозанятыми

Помимо стандартных реквизитов и положений любого договора, стоит учесть несколько важных деталей.

Во-первых,

не забудьте указать в договоре, что исполнителем является гражданин, зарегистрированный в качестве самозанятого.

Во-вторых,

зафиксируйте, что в случае прекращения деятельности и снятия с учета самозанятый обязуется предупредить об этом заказчика.

В-третьих,

Пропишите, что самозанятый должен сформировать и передать заказчику чек. Это обязательство вытекает из закона, но указать в договоре данный пункт не будет лишним в части сроков и порядка передачи чека.

Особые условия в договоре с самозанятыми

До заключения договора:

Прежде чем заключить договор с самозанятым, **убедитесь в том, что он действительно имеет этот статус.** Сделать это можно двумя способами:

- 1) Запросить у физлица выписку из приложения «Мой налог»,
- 2) Проверить факт регистрации бесплатно на сайте ФНС.



После оказания услуг:

По итогам оказания услуг наличие чеков обязательно — без него нельзя учесть сумму, уплаченную налогоплательщику, при определении налоговой базы.

При этом не исключается оформление акта, в котором обозначены объем услуг или период (дата) оказания услуги, что тоже влияет на отражение расходов в налоговом учете. Тем не менее **акт сам по себе является лишь дополнением к чеку.**

Риски организаций при работе с самозанятыми



Налоговые органы проводят контрольно-аналитическую работу в отношении работодателей, использующих налоговый режим для самозанятых в незаконных схемах ухода от налогообложения (минимизация «зарплатных» налогов).

Для контроля данной сферы налоговая служба располагает специальными цифровыми инструментами, которые в режиме реального времени определяют организации с признаками подмены трудовых отношений отношениями с самозанятыми, присваивая работодателям **риск-балл**, который формируется на основании разработанных критериев рисков.

Последствия переквалификации отношений



Если такие действия будут выявлены, организация попадет в группу риска, о чем ее проинформируют налоговики, предложив добровольно уточнить свои налоговые обязательства. Если компания после получения информационного письма от налогового органа не предпримет необходимых действий, в отношении нее может быть организована проверка, которую проведут налоговые инспекторы, в том числе совместно с трудовой инспекцией.

По итогам проверки налоговый орган может переквалифицировать гражданско-правовые договоры с самозанятыми в трудовые отношения со всеми вытекающими **доначислениями налогов и страховых взносов, а также пеней и штрафов.**

Примеры системных рисков организаций, установленных ФНС (показатели)



Показатель "Продолжительность работы"

Данный показатель означает использование работодателем труда самозанятого три и более месяцев подряд.



Показатель "Единственный источник дохода"

Самозанятый - это предприниматель, который использует специальный налоговый режим. Получение дохода только от одной компании противоречит предпринимательской деятельности, которая носит системный характер.



Показатель "Признаки зарплаты"

Сформированные чеки самозанятыми с одним и тем же заказчиком на протяжении всего времени работы самозанятого свидетельствуют о возможных трудовых отношениях.



Налоговый контроль за по НПД: судебная практика

Письмо ФНС
от 15 апреля 2022 г. N ЕА-4-15/4674



ФНС с целью повышения эффективности проведения камеральных налоговых проверок, **в случаях при которых налоговым органом установлены обстоятельства, свидетельствующие о подмене трудовых отношений с привлечением физического лица уплачивающего налог на профессиональный доход** обобщена судебная практика.

Налоговый контроль за по НПД: судебная практика

При рассмотрении вышеуказанных дел суды, поддерживая выводы налогового органа и признавая обоснованность переквалификации гражданских правоотношений в трудовые, руководствовались следующими **обстоятельствами, подтвержденными документально:**



- закрепление в предмете договора трудовой функции (выполнение работником лично работ определенного рода, а не разового задания заказчика);
- отсутствие в договоре конкретного объема работ (значение для сторон имеет сам процесс труда, а не достигнутый результат);
- договором установлена ежемесячная в определенной сумме оплата труда;
- выполнение работы по трудовому договору предполагает включение работника в производственную деятельность организации;
- в течение календарного года размер вознаграждения не меняется (необходимо учитывать, что формирование вознаграждения за фактически отработанные дни противоречит правилам вознаграждения по договорам гражданско-правового характера);
- трудовой договор предусматривает подчинение работника внутреннему трудовому распорядку, его составным элементом является выполнение в процессе труда распоряжений работодателя, за ненадлежащее выполнение которых работник может нести дисциплинарную ответственность;
- договоры носят не разовый, а систематический характер и заключаются на год или до окончания календарного года;

Налоговый контроль за по НПД: судебная практика

При рассмотрении вышеуказанных дел суды, поддерживая выводы налогового органа и признавая обоснованность переквалификации гражданских правоотношений в трудовые, руководствовались следующими **обстоятельствами, подтвержденными документально:**



- договорами возложена материальная ответственность на фактического исполнителя работ;
- из условий договора следует, что обеспечен контроль со стороны работодателя;
- обеспечение работодателем работника условиями труда;
- условием заключения договоров, с привлекаемым к деятельности организации физическими лицами являлась их регистрация в качестве индивидуального предпринимателя, при этом при прекращении получения денежных средств от работодателя, индивидуальные предприниматели прекращали деятельность и снимались с учета;
- инфраструктурная зависимость (работы осуществляются материалами, инструментами, оборудованием и на территории организации).

Налоговый контроль за по НПД: судебная практика

К **доказательствам** наличия трудовых отношений между сторонами гражданско-правового договора, в частности, **могут быть отнесены:**



- письменные доказательства (например, оформленный пропуск на территорию работодателя, журнал регистрации прихода-ухода сотрудников на работу);
- документы кадровой деятельности работодателя (графики работы (сменности), графики отпусков, документы о направлении работника в командировку, возложении на него обязанностей по обеспечению пожарной безопасности, договор о полной материальной ответственности работника);
- расчетные листы о начислении заработной платы, ведомости выдачи денежных средств, сведения о перечислении денежных средств на банковскую карту работника;
- документы хозяйственной деятельности работодателя (заполняемые или подписываемые работником товарные накладные, счета-фактуры, копии кассовых книг о полученной выручке, путевые листы, заявки на перевозку груза, акты о выполненных работах, журнал посетителей, переписка сторон спора, в том числе по электронной почте);
- документы по охране труда (журнал регистрации и проведения инструктажа на рабочем месте, удостоверения о проверке знания требований охраны труда, направление работника на медицинский осмотр, акт медицинского осмотра работника, карта специальной оценки условий труда), свидетельские показания, аудио- и видеозаписи и др.

Кейс

о незаконной схеме минимизации налогообложения при заключении договоров гражданско-правового характера со своими работниками, зарегистрированными как **индивидуальными предпринимателями**

Определение Верховного Суда
Российской Федерации
от **14.02.2019 N 304-КГ18-25124**
по делу N **A70-13715/2017**

Суды обратили внимание, что непосредственным заказчиком услуг был работодатель,

- местом оказания услуг являлся его офис, индивидуальные предприниматели не оплачивали аренду помещений, техники и другого оборудования,

- работники находились на территории организации **40** часов в неделю и выполняли свои должностные обязанности,

-при этом организация ежемесячно выплачивала индивидуальным предпринимателям денежное вознаграждение независимо от фактического выполнения работ и составления подтверждающих документов.

Вывод из судебной практики:

При этом, случаи выявления наличия трудовых отношений подлежат выявлению с учетом необходимости установления **всех имеющих существенное значение фактических обстоятельств** и сбора соответствующей доказательственной базы

Основные **ошибки** в договоре с самозанятым, из-за которых суд признает отношения трудовыми

Системность отношений

Системный характер договора — это то, что определяет трудовые отношения. Работники систематически каждый день выполняют свою трудовую функцию. По гражданско-правовым договорам же обычно привлекают людей для выполнения определенной работы за конкретный промежуток времени.



Размер и сроки выплаты вознаграждения по договору не зависят от объема и характера работ или услуг

Самозанятому не может устанавливаться ежемесячное вознаграждение в фиксированном размере. Закрепление в гражданско-правовом договоре гарантированного фиксированного и регулярного вознаграждения может свидетельствовать о фактическом установлении зарплаты и трактоваться как признак трудовых отношений.



Отсутствие конкретного результата в договоре

В договоре не должно быть обобщенных наименований и описаний услуг (работ). Должен быть прописан конкретный объем работ (количественный и качественный)



Самозанятого обязали подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка

Подчинение ПВТР, включая режим работы, — еще один из основных признаков трудовых отношений, поэтому такие положения в гражданско-правовой договор с самозанятым включать нельзя.



В договоре указана должность, а перечень услуг схож с трудовыми функциями штатных работников

В договоре с самозанятым не может быть указана должность или перечень трудовых функций.



Самозанятому не может создаваться рабочее место. Создать рабочее место, надлежащие условия труда и обеспечить работника оборудованием — обязанность компании как работодателя. Исполнитель по гражданско-правовому договору должен сохранять самостоятельность. Поэтому такие исполнители, как правило, выполняют работы из своих материалов, своими силами и средствами. Обратное может говорить о том, что перед судом работник, а не исполнитель.

Практическое задание



Проанализировать проект договора на оказание юридических услуг между АНО "Ромашка" и физическим лицом Пупкиным В.И. с применением налогового режима "Налог на профессиональный доход" (статус самозанятого) на **предмет наличия рисков признания отношений трудовыми.**



АНО
Центр правовой
и учебно-методической поддержки
социальных инициатив Урала
"Третий сектор"

ural-nko.ru

