

Когда договор с самозанятым переквалифицируют в трудовой

С каждым годом внимание налоговых органов к работодателям, активно работающим с самозанятыми, становится все пристальнее. Использование гражданско-правовых договоров (ГПХ) для привлечения самозанятых вместо штатных сотрудников теперь воспринимается как риск. Регулярные выплаты, установленный график работы и продолжительное сотрудничество становятся поводом для переквалификации договорных отношений в трудовые. Судебная практика все чаще поддерживает налоговиков, как это показал пример из Арбитражного суда Поволжского округа, рассмотренный в июле 2024 года (постановление от 10.07.24 № А57-10956/2023).

Суть конфликта: реальность или схема?

Кейс, рассмотренный судом, касался крупной транспортной компании, которая заключила 135 гражданско-правовых договоров с самозанятыми. Однако, налоговая служба усмотрела в этом не что иное, как попытку уклонения от уплаты страховых взносов. В итоге сумма доначислений составила более 2 млн рублей.

Основания для переквалификации:

1. Одновременная регистрация самозанятых. Все привлечённые лица зарегистрировались в качестве плательщиков налога на профессиональный доход (НПД) в один день, что выглядело подозрительно.
2. Схожие функции с работниками. Самозанятые выполняли те же обязанности, что и штатные сотрудники: работали грузчиками, операторами склада, логистами, диспетчерами.
3. Постоянный характер работы. Большинство договоров заключались на более чем три месяца, затем оформлялись новые на аналогичных условиях.
4. Прохождение стажировки. Перед началом работы самозанятые проходили обучение в компании.
5. Работа в рамках графика. Сотрудники трудились по внутреннему распорядку предприятия, включая соблюдение графика и наличие выходных.
6. Регулярные выплаты. Вознаграждение выдавалось дважды в месяц, и для многих самозанятых это был единственный источник дохода.
7. Использование ресурсов компании. В работе применялся транспорт и оборудование, принадлежащие организации.

Дополнительно инспекторы отметили, что компания имела открытые вакансии на соответствующие должности, но предпочла нанимать людей через ГПХ.

Вердикт суда: переквалификация обоснована

Суд постановил, что совокупность вышеуказанных факторов свидетельствует о наличии трудовых отношений между организацией и самозанятыми. Такой подход работодателя был расценен как попытка незаконного уклонения от уплаты страховых взносов. Арбитраж подтвердил правомерность действий налоговой инспекции, включая доначисление обязательных платежей.

Выводы для бизнеса

Этот случай становится важным сигналом для работодателей. Использование гражданско-правовых договоров для привлечения самозанятых требует предельной осторожности. Для минимизации рисков важно соблюдать следующие рекомендации:

1. Чёткое разграничение обязанностей. Функции самозанятых не должны совпадать с обязанностями штатных сотрудников.
2. Исключение постоянного графика. Самозанятые должны работать в рамках независимого графика, без подчинения внутренним правилам компании.
3. Отказ от предоставления ресурсов. Использование оборудования и транспорта работодателя может быть основанием для переквалификации отношений.
4. Доказательства независимости. Самозанятые должны иметь возможность работать с другими заказчиками.

Этот прецедент подтверждает: налоговые органы и суды внимательно анализируют природу взаимоотношений работодателей с самозанятыми. Игнорирование этих аспектов может привести к значительным доначислениям и штрафам.

Читайте также Льготная ставка МСП: ужесточение условий