

# Договор, который подтвердит, что компания не состоит с лицом в трудовых отношениях



Ольга Ястребова,  
руководитель  
юридического  
департамента  
компании «Кузьминых,  
Евсеев и Партнеры»

**Как документ позволит сэкономить.**  
Заключение гражданско-правового договора более выгодно, чем заключение трудового договора. Однако ревизоры часто пытаются перекалificarировать трудовой договор в гражданско-правовой.

На вознаграждения по гражданско-правовым договорам не нужно начислять страховые взносы в ФСС в размере 2,9 процента (п. 2 ч. 3 ст. 9 Федерального закона от 24.07.09 № 212-ФЗ). Если заключить гражданско-правовой договор с индивидуальным предпринимателем, то можно получить более существенную экономию. В 2016 году размер фиксированных взносов ИП равен 23 153,33 рубля (ч. 2 ст. 12 Федерального закона от 24.07.09 № 212-ФЗ, ч. 3 ст. 4.5 Федерального закона от 29.12.06 № 255-ФЗ).

В 2010 году администрация социальные взносы перешло от налоговых органов к внебюджетным фондам. Поэтому ранее налоговики активно участвовали в делах по перекалificarации договоров с ИП в трудовые (например, постановление ФАС Восточно-Сибирского округа от 24.11.10 № А33-15600/2009).

В последние годы их интерес поутих. В основном перекалificarацией занимаются ревизоры из ФСС, трудовые инспекции, а также суды общей юрисдикции по искам граждан. В 2017 году контролировать начисление и уплату страховых взносов будет снова налоговая служба (законопроекты № 1040799-6, № 1040775-6, № 1040802-6). Поэтому перекалificarацией гражданско-правовых отношений в трудовые будут в основном заниматься налоговики. А это означает, что может вернуться и прежняя практика по налоговым спорам, и вырабатанные ею критерии.

Чем грозит перекалificarация? Начислением недоплаченной суммы страховых взносов, а также соответствующих пеней и штрафов. Каждый вид догово-

ров имеет собственную правовую природу, различные механизмы ее достижения. Трудовой договор не может механически заменяться на гражданско-правовой.

Ревизоры могут сделать вывод о том, что компания искусственно подменила трудовые отношения гражданско-правовыми, на основе ряда признаков. Условно их можно разделить на те, которые нельзя допускать категорически. И те, которые возможны, но нежелательны, поскольку повышают риск перекалificarации\*. Чтобы избежать доначислений, нужно должным образом оформить гражданско-правовой договор.

Систематическое перезаключение договора подряда (оказания услуг) с одним и тем же исполнителем повышает риск его перекалificarации в трудовой. Особенно при наличии других сомнительных признаков. Выплаты не должны быть регулярными. Вознаграждение по договору подряда (оказания услуг) должно представлять собой фиксированную сумму. Никаких доплат и надбавок у подрядчика (исполнителя) нет.

В гражданско-правовых договорах нельзя использовать трудовые термины. Не стоит заключать договоры с исполнителями, которые уже работали в организации по трудовому договору. Наличие этого признака многократно повышает риск перекалificarации.

Объем работ в гражданско-правовых договорах должен быть конкрети-

www.nalogplan.ru



На нашем сайте все подписчики могут скачать шаблоны договора в формате Word.

зирван, поскольку предмет трудового договора — действия, а гражданско-правового — результат работы, принятый на основании акта приема-передачи. Заказчик не должен предостерегать исполнителям социальные гарантии. В договоре не должно быть никаких социальных выплат. Контракты не должны содержать условий, которые обязывают исполнителей соблюдать определенный режим работы и отдыха, подчиняться распоряжениям компании.

В постановлении ФАС Волго-Вятского округа от 16.07.12 № А43-14361/2011 суд рассмотрел показательное дело. Он пришел к выводу, что посреднические договоры имеют признаки трудовых отношений. Для того чтобы перекалificarировать гражданско-правовые отношения в трудовые, налогоплательщики несколько доводов.

В частности, в договорах было указано, что нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на рабочем месте без уважительных причин) влечет сокращение размеров вознаграждения или расторжение контракта. При этом договоры

\* Подробнее об этом читайте в статье «Как защититься от перекалificarации гражданско-правовых отношений в трудовые» на сайте [www.nalogplan.ru](http://www.nalogplan.ru) или в «ПНП» № 6, 2016, стр. 80.

## Фрагмент договора, который подтвердит, что компания не состоит с лицом в трудовых отношениях

### Договор подряда № 41/П

г. Москва  
20 июня 2016 года  
ООО «Компания», далее именуемое «Заказчик», в лице генерального директора Ивана Ивановича, действующего на основании устава, с одной стороны, и Петров Петр Петрович, далее именуемый «Подрядчик», с другой стороны (далее по тексту – Стороны), заключили настоящий Договор о нижеследующем.

1. Предмет договора
- 1.1. Заказчик поручает, а Подрядчик принимает на себя обязательство выполнить работы по ремонту офисного помещения, расположенного по адресу: г. Москва, ул. Мосфильмовская, д. 36. <...>
- 1.2. Содержание и объем работ определяются в смете, составляющей неотъемлемую часть настоящего Договора.

#### 2. Цена работы

**2.1. Заказчик обязуется выплатить Подрядчику вознаграждение в размере 320 000 рублей.**

2.2. Стоимость работ может быть изменена только по соглашению Сторон. Подрядчик вправе требовать увеличения цены работы, а Заказчик – ее уменьшения в случаях, предусмотренных законом.

#### 3. Порядок приемки работ

**3.1. Заказчик обязан в течение десяти рабочих дней с момента окончания работ осмотреть и принять работу (ее результат). Работы считаются принятыми с момента подписания Сторонами акта приемки-передачи работ.**

#### 4. Порядок расчетов по договору

4.1. В течение трех рабочих дней с момента подписания Договора Заказчик выплачивает Подрядчику аванс в размере 20 процентов от цены работ. Окончательный расчет производится по факту выполнения работ не позднее десяти календарных дней после подписания Сторонами акта приемки-передачи работ. <...>

#### 5. Сроки выполнения работ

**5.1. Работы, предусмотренные настоящим Договором, осуществляются в следующие сроки. Начало работ: 20 июня 2016 года. Окончание работ: 29 июля 2016 года.** <...>

#### 6. Ответственность сторон

6.2. При просрочке оплаты работы Заказчик обязан уплатить Подрядчику пени в размере 0,3 процента от неуплаченной суммы за каждый день просрочки. <...>

заклучались систематически – ежегодно в 2007, 2008 и 2009 годах. В совокупности с другими признаками этих обстоятельств хватало для переквалификации.

**В каком виде составляется.** Договор подряда (оказания услуг) составляется в простой письменной форме. В двух экземплярах – по одному для каждой из сторон.

**Что обязательно должно быть в документе.** При составлении договора необходимо правильно квалифицировать правоотношения, возникшие между сторонами. Если выполнение работы сопровождается неким вещественным результатом, то нужно оформить договор подряда (ст. 703 ГК РФ). При оказании услуг результат не имеет материального выражения, подразумевается выполнение определенных действий (ст. 779 ГК РФ).

Необходимо правильно определить и назвать стороны контракта: заказчик и подрядчик (исполнитель). Обязательно нужно обозначить предмет договора. Это то, что в итоге хочет получить заказчик. Предмет договора подряда – работа и ее результат (п. 1 ст. 702, п. 1 ст. 703, ст. 726 ГК РФ). Еще одно существенное условие договора подряда – сроки выполнения работ.

Договор ни в коем случае не должен быть похож на формальный документ. Нужно указать особенности осуществления работ или услуг, права и обязанности сторон. Также должен быть подробно расписан порядок обмена документами (сроки направления и подписания актов).

Целесообразно прописать размер неустойки и пени в случае нарушения сторонами своих обязанностей. Тенеры в гражданском законодательстве существуют такие понятия, как законные проценты (ст. 317.1 ГК РФ), плата за односторонний отказ от заключения договора (п. 3 ст. 401 ГК РФ), возмещение потерь (ст. 406.1 ГК РФ). Все эти нормы стоит активно использовать при заключении договора подряда (оказания услуг).

**Дополнительные меры безопасности.** Не стоит выплачивать вознаграждение по гражданско-правовым договорам и тем дни, когда выдается аванс и зарплата штатным сотрудникам. При выплате вознаграждений следует избегать одинаковых сумм.

Заказчик не должен принимать исполнителя на работу по личному заявлению, издавать приказ о приеме на работу, писать записи в трудовую книжку. Все это наведет проверяющих на мысль о наличии трудовых отношений.

Стоит избегать ситуаций, когда исполнитель состоит в штате организации и при этом выполняет работу, в отношении которой предусмотрены штатные единицы. Ключевым фактором здесь могут стать свидетельские показания исполнителя (подрядчика). Зачастую в ходе допроса ИП (физлица) дают показания о том, что они несамостоятельны и фактически являются штатными работниками компании. Поэтому желательно, чтобы человек имел представление о предмете договора и о его иных условиях.