

Трудовой договор ≠ гражданско-правовой договор

В настоящее время ФНС России широко реализуется проект «обеления» отрасли клининга и технической эксплуатации. Проект получил поддержку Министерства труда и социальной защиты РФ, как обеспечивающий эффективную борьбу с «теневой занятостью».

Источник налоговых злоупотреблений рынка клининга и, соответственно, незаконного налогового демпинга, кроется в неоформлении клининговыми компаниями трудового ресурса, используемого для оказания услуг, выплате зарплат «в конвертах».

Так же значительный пласт злоупотреблений кроется в практике заключения гражданско-правовых договоров, прикрывающих фактически трудовые отношения (подряда, возмездного оказания услуг), с помощью которых работодатель получает рабочий ресурс без дополнительного «обременения» в виде: гарантий, предоставленных трудовым кодексом (отдых, оплачиваемый отпуск и временная нетрудоспособность и т.д.).

При этом работники, осуществляющие свою деятельность на основании договора ГПХ, не включаются в среднесписочную численность компании, что дает возможность организациям создавать видимость статуса малого или среднего предпринимательства и незаконно использовать льготы и государственную помощь, в том числе, пониженные тарифы по страховым взносам.

Между тем, фактически государство гарантирует всем своим гражданам (ст.37 Конституции РФ) – право на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда, на вознаграждение за труд, право на отдых.

Механизмом защиты данного права является ст.19.1 Трудового кодекса РФ и сформированная судебная практика¹ по переквалификации любого гражданско-правового договора при наличии в правоотношениях признаков, относящих их к трудовым, в трудовой договор, что чаще всего ведет к доначислению налогов, обязательных социальных платежей и восполнению невыполненных гарантий перед работником.

Внесенные в 2014 году законодателем изменения в ст. 15 Трудового Кодекса РФ прямо запретили заключение гражданско-правовых договоров, которые фактически регулируют трудовые отношения.

Кроме того, ч. 4 статьи 5.27 КоАП РФ предусмотрена административная ответственности, в связи с заключением гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, в виде наложения штрафа на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей за одно правонарушение.

¹ Верховный Суд РФ в Определении от 25.09.2017 N 66-КГ17-10 (приведено в Обзоре судебной практики Верховного Суда РФ N 3 (2018); ПП ВС РФ от 23.12.2021 N 45 "О некоторых вопросах, возникающих при рассмотрении судами общей юрисдикции дел об административных правонарушениях, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права"