

Правовой разбор: самозанятый (НПД) и единственный заказчик — риски переквалификации в трудовые отношения и допустимые действия «постфактум»

1. Краткая постановка вопроса

Физическое лицо применяет специальный налоговый режим «Налог на профессиональный доход» (НПД) и в течение 6 месяцев фактически оказывает услуги одной и той же организации: письменный договор не заключался, ежемесячно выставлялся счёт на одну и ту же услугу, оплата поступала регулярно и только от этого заказчика, иных заказчиков (иных источников дохода по НПД) нет. Ставится два вопроса: (1) что можно предпринять сейчас, чтобы снизить риск того, что налоговый орган (или суд) квалифицирует эти отношения как трудовые со всеми налоговыми последствиями; (2) решает ли эту задачу конструкция «договор возмездного оказания услуг с предоплатой за месяц + счёт с формулировкой “Счёт к договору № ***”», выставленный каждый месяц, и достаточна ли она для защиты от доначислений. Ниже разбор ведётся по нескольким самостоятельным правовым версиям, поскольку одна и та же фактическая картина допускает различную квалификацию в зависимости от того, как оценивать существо отношений: по форме документов (гражданско-правовая версия) или по фактическому содержанию (трудовая версия).

2. Фактическая база: разбор «в пользу НПД» и «в пользу трудовых отношений»

Факт из описания	Значение для ГПД (в пользу НПД)	Значение для трудовых отношений
Письменного договора нет	Формально ГПД может быть заключён и без письменной формы; сделка подтверждается платёжными документами,	Отсутствие документа, фиксирующего самостоятельность исполнителя, лишает стороны заранее созданных доказательств; при споре ИФНС опирается на

Факт из описания	Значение для ГПД (в пользу НПД)	Значение для трудовых отношений
	чеками, перепиской (п. 1 ст. 161, п. 1 ст. 162 ГК РФ)	фактические признаки (п. 17 Постановления Пленума ВС РФ от 29.05.2018 № 15)
Один заказчик, 100 % дохода — от него	Закон № 422-ФЗ не ограничивает ни число заказчиков, ни длительность отношений (ст. 4, 6 Закона № 422-ФЗ)	Сильный косвенный признак экономической зависимости от одного лица; в связке с иными признаками усиливает позицию налогового органа
Ежемесячно — один и тот же предмет (услуга)	Стабильный, повторяющийся предмет допустим в ГПД (гл. 39 ГК РФ), если определён результат	Может быть расценено как выполнение «длящейся трудовой функции» (абз. 2 ст. 15, ст. 57 ТК РФ)
Регулярные расчёты раз в месяц	Периодичность сама по себе нейтральна	Совпадает с моделью выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ)
Работа только лично, без привлечения третьих лиц	Соответствует ч. 1 ст. 780 ГК РФ (по умолчанию услуги исполняются лично) и, по сути, совпадает с признаком «личный характер прав и обязанностей»	Входит в перечень признаков трудовых отношений (п. 17 Постановления Пленума ВС РФ № 15)
Оплата «за процесс» (за месяц) без конкретного результата	Нейтрально-тревожно: ГПД по общему правилу «привязан» к результату, а не к календарному месяцу	Признак возмездности за трудовую функцию, а не за результат
Ссылка на отсутствие у исполнителя других заказчиков	Само по себе не запрещено	В методиках налоговых органов — маркер «скрытой зарплаты»

Промежуточный вывод. Ни один из перечисленных фактов в отдельности не образует трудовых отношений ни по ТК РФ, ни по НПД. Опасность возникает только при *совокупности* признаков: подчинение внутреннему трудовому распорядку, фиксированный режим работы, работа по должности или

профессии согласно штатному расписанию, обеспечение заказчиком условий труда (место, оборудование, материалы), включение в кадровые процессы (отпуска, премии, дисциплина), равная плата «за отработанное время».

3. Версия 1 (формально-гражданско-правовая): НПД допустим при единственном и длительном заказчике

3.1. Что говорит Закон № 422-ФЗ

Закон Российской Федерации от 27.11.2018 № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима “Налог на профессиональный доход”» (далее — Закон № 422-ФЗ), принят ГД 15.11.2018, одобрен СФ 23.11.2018; эксперимент изначально проводился в Москве, Московской и Калужской областях, а также в Республике Татарстан, а с 01.07.2020 распространён на все субъекты РФ (Федеральный закон от 08.06.2020 № 207-ФЗ), срок эксперимента продлён до 31.12.2028 (Закон № 422-ФЗ, ст. 1; изменения внесены Федеральным законом от 29.12.2020 № 479-ФЗ).

Ключевые нормы:

- **ст. 4 Закона № 422-ФЗ** — круг лиц, имеющих право на НПД (физические лица, в том числе ИП, не имеющие работников по трудовым договорам), и закрытый перечень запретов (лица, имеющие работников по трудовым договорам; лица, ведущие деятельность в интересах другого лица по договорам поручения, комиссии, агентским договорам; реализующие подакцизные товары; перепродавцы и др.);
- **ст. 6 Закона № 422-ФЗ** — объект налогообложения: доход от реализации товаров (работ, услуг), а также предельная величина дохода — 2,4 млн руб. нарастающим итогом; при превышении право на НПД утрачивается с начала месяца превышения;
- **ст. 9, 10, 11 Закона № 422-ФЗ** — налоговый период, ставки 4 % (для доходов от физических лиц) и 6 % (для доходов от ИП и юридических лиц), порядок исчисления и уплаты налога налоговым органом;
- **ст. 12 Закона № 422-ФЗ** — налоговый вычет 10 000 руб.;
- **ст. 14 Закона № 422-ФЗ** — обязанность сформировать и передать заказчику чек;
- **ч. 8-11 ст. 2 Закона № 422-ФЗ** — освобождение доходов, облагаемых НПД, от НДФЛ, НДС и страховых взносов, а также отсутствие обязанности представлять налоговую отчётность по этим доходам.

В тексте Закона № 422-ФЗ нет ни одной нормы, которая ограничивала бы: (а) число заказчиков, (б) длительность отношений с одним заказчиком, (в) долю дохода, полученного от одного заказчика, (г) регулярность расчётов. Все ограничения сформулированы исчерпывающе в ст. 4 и ст. 6 и перечисленных признаков не содержат. Это прямо подтверждается и разъяснительной практикой Минфина России и ФНС России по вопросам применения НПД (разъяснения такого рода размещены на официальном сайте ФНС России и в правовых базах; сами по себе они не являются нормативными актами, но учитываются налоговыми органами).

3.2. Проверка лимитов в конкретной ситуации

При 6 месяцах работы необходимо проверить два «стоп-параметра»:

1. **Лимит 2,4 млн руб.** (ч. 2 ст. 6 Закона № 422-ФЗ) — при приближении к порогу следует заранее определить дальнейшую модель: при превышении НПД прекращается с начала месяца превышения, а часть месяца облагается уже по иному режиму;
2. **Наличие наёмных работников у самого налогоплательщика** (ст. 4 Закона № 422-ФЗ) — если самозанятый привлекает работников по трудовым договорам, право на НПД утрачивается, даже если он этого не осознаёт (например, оформленный по ТК помощник).

3.3. Практический вывод по версии 1

С точки зрения налогового законодательства формальный статус НПД не утрачен: единственный заказчик и 6 месяцев работы сами по себе не являются нарушением, и налог, уплаченный по ставке 6 %, уплачен правомерно. Однако эта версия защищает только от «прямых» претензий по Закону № 422-ФЗ и никак не защищает от переквалификации отношений по правилам ТК РФ и НК РФ. Позиция применима как «база» — но её нужно дополнить реальной доказательственной картиной самостоятельности (см. разделы 6–8).

4. Версия 2 (материально-правовая): отношения могут быть признаны трудовыми независимо от названия договора

4.1. Нормативная основа

- **ст. 15 ТК РФ** — трудовые отношения: отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении

работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, обеспечивающих выполнение работы;

- **ст. 16, 61, 67.1 ТК РФ** — основания возникновения трудовых отношений, в том числе фактическое допущение к работе;
- **ст. 56 ТК РФ** — определение трудового договора (соглашение о личном выполнении трудовой функции за плату, подчинении ПВТР);
- **ст. 19.1 ТК РФ** (введена Федеральным законом от 28.12.2013 № 421-ФЗ; в действующей редакции — в том числе с учётом Федерального закона от 15.12.2025 № 474-ФЗ) — порядок признания отношений, возникших из гражданско-правового договора, трудовыми: заказчиком по заявлению исполнителя либо предписанию государственного инспектора труда — без суда; в остальных случаях — судом; после прекращения отношений — только судом; неустранимые сомнения толкуются в пользу наличия трудовых отношений; трудовые отношения считаются возникшими со дня фактического допущения;
- **п. 17 Постановления Пленума ВС РФ от 29.05.2018 № 15** — характерные признаки трудовых отношений: личный характер прав и обязанностей; обязанность выполнять заранее обусловленную трудовую функцию; подчинение правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда; возмездный характер (оплата за трудовую функцию, а не за результат);
- **гл. 39 ГК РФ (ст. 779–783 ГК РФ)** — напротив, определяет возмездное оказание услуг через обязанность исполнителя совершить определённые действия или осуществить определённую деятельность по заданию заказчика, без элемента подчинения режиму работы.

4.2. Как это ложится на описанную ситуацию

Позиция 2-А (преобладающая в судебной практике): переквалификация возможна только при доказанной совокупности признаков. Сами по себе: длительность (6 месяцев), единственный заказчик, регулярные равные платежи, личное исполнение — **не образуют трудовых отношений**. Суды последовательно указывают, что решающее значение имеет предмет правоотношения: в ГПД исполнитель отвечает за **результат** и самостоятельно определяет способ, время и место его достижения, тогда как наличие признаков трудовой функции (должность, режим, подчинение, обеспечение условий труда) свидетельствует о трудовых отношениях (ст. 15, 56 ТК РФ; п.

17 Постановления Пленума ВС РФ № 15). Эта позиция применяется, когда в отношениях отсутствуют подчинение внутреннему трудовому распорядку, кадровое оформление, дисциплина, фиксированный график, ежемесячные выплаты «за отработанное время», элементы трудовых гарантий.

Позиция 2-Б (расширительная, характерная для налоговых органов при проверках заказчиков): устойчивые, длительные, регулярные, равные по сумме и предсказуемые по дате платежи от одного и того же лица, при совпадении предмета и отсутствии у исполнителя иных заказчиков, рассматриваются как «скрытая форма отношений по трудовому договору»; в этом случае ставится вопрос не о признании трудовых отношений в порядке ст. 19.1 ТК РФ, а о том, что выплаты фактически произведены в рамках трудовых отношений и потому подлежат обложению НДФЛ и страховыми взносами (п. 1 ст. 420 НК РФ; ст. 54.1 НК РФ).

4.3. Применимость каждой позиции к вашему кейсу

- **Если по факту** исполнитель сам определяет время и способы оказания услуг, отвечает за результат, не подчиняется ПВТР заказчика, не обеспечен его рабочим местом и оборудованием, не включён в кадровые процессы, получает плату по акту за конкретный результат — применяется позиция 2-А, и у ИФНС практически нет доказательственной базы.
- **Если по факту** исполнитель работает в офисе заказчика в установленные часы, подчиняется распоряжениям руководителей, получает рабочее место и материалы, подчиняется дисциплине, участвует в планёрках и получает равную сумму «за месяц» без конкретного результата — применяется позиция 2-Б, и переквалификация (в налоговом смысле) либо признание трудовых отношений (в судебном порядке) весьма вероятны. Факт отсутствия письменного договора здесь работает **против** обеих сторон: он лишает исполнителя возможности документально доказать самостоятельность.

4.4. Практический вывод по версии 2

Название и наличие договора (или его отсутствие) не имеют решающего значения — значение имеет фактическое содержание отношений (абз. 2 ст. 15 ТК РФ; п. 17 Постановления Пленума ВС РФ № 15). Само по себе «незаклучение» договора не создаёт автоматически трудовых отношений, но существенно ухудшает позицию при споре: ГПД без письменной формы не запрещён (п. 1 ст. 161, п. 1 ст. 162 ГК РФ), однако при споре стороны не смогут ссылаться на свидетельские показания, а сторона налогового органа опирается на косвенные признаки. Единственный надёжный «форвардный»

способ защиты — сделать содержание отношений реально гражданско-правовым и закрепить это документами (раздел 8).

5. Версия 3 (конкурирующие позиции о компетенции): кто и как может «переквалифицировать» отношения

5.1. Позиция 3-А: налоговый орган не вправе самостоятельно признать отношения трудовыми

Согласно ст. 19.1 ТК РФ признание гражданско-правового договора трудовыми отношениями осуществляется заказчиком по заявлению исполнителя или по предписанию государственного инспектора труда, а в остальных случаях — **судом**. Налоговый орган не назван в этой норме в качестве субъекта признания. Отсюда распространённая позиция: ИФНС не может в акте проверки «переквалифицировать» ГПД в трудовой договор, а может лишь констатировать факт и доначислить налоги, что само по себе спорно.

Когда применяется: при обжаловании акта проверки, в суде, если ИФНС прямо мотивировала доначисления «переквалификацией в трудовой договор» и ссыалась исключительно на ст. 15, 56 ТК РФ.

5.2. Позиция 3-Б: налоговый орган вправе установить, что выплаты фактически произведены в рамках трудовых отношений

ИФНС не переквалифицирует договор, но устанавливает **фактические обстоятельства**: объект обложения страховыми взносами — выплаты и иные вознаграждения, начисляемые плательщиками в пользу физических лиц **в рамках трудовых отношений** (п. 1 ст. 420 НК РФ), а объект НДФЛ — доход, полученный налогоплательщиком (ст. 209, 210 НК РФ, п. 1 ст. 226 НК РФ). Проверяется не форма договора, а реальное содержание правоотношений; при подмене трудовых отношений гражданско-правовыми применяется ст. 54.1 НК РФ (искажение сведений о фактах хозяйственной жизни и об объектах налогообложения).

Когда применяется: при выездной проверке заказчика; при анализе банковских операций (ст. 86 НК РФ); при допросах свидетелей (ст. 90 НК РФ), осмотре (ст. 92 НК РФ), истребовании документов (ст. 93 НК РФ); при наличии любых документов, свидетельствующих о фактическом подчинении (табели, пропуска, служебная переписка, приказы). Именно на этой позиции построена основная масса практики по «конвертным» схемам с самозанятыми.

5.3. Практический вывод по версии 3

Для правового результата спор о словах («переквалификация» или «установление факта») второстепенен: экономически ИФНС стремится доначислить НДФЛ и страховые взносы, а также привлечь к ответственности по ст. 122, 123 НК РФ. Позиция 3-А может быть использована только как дополнительный аргумент в споре (например, когда доначисления обоснованы исключительно переквалификацией без доказательств фактических признаков), но как самостоятельное средство защиты она слаба. Строить защиту нужно на опровержении фактических признаков (вернуться к разделу 4.2), а не на отсутствии полномочий у инспекции.

6. Версия 4 (последствия): что именно доначислят и в каком размере

6.1. Последствия для заказчика (организации)

Налог/платёж	Норма	Комментарий
НДФЛ 13 % (или прогрессивная ставка по ст. 224 НК РФ)	ст. 209, 210, 224, 226 НК РФ	Организация признаётся налоговым агентом; при невозможности удержать налог у работника — обязанность сообщить в налоговый орган (п. 5 ст. 226 НК РФ), после чего налог уплачивает само физическое лицо (подп. 4 п. 1 ст. 228 НК РФ)
Страховые взносы по единому тарифу	п. 1 ст. 419, п. 1 ст. 420, ст. 421, 425, 431 НК РФ	Начисляются на выплаты в рамках трудовых отношений; взносы платит заказчик за свой счёт
Взносы на травматизм	ст. 20.1 Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ	Дополнительный платёж в СФР, часто недооцениваемый
Пени	ст. 75 НК РФ	Начисляются со дня, следующего за установленным сроком уплаты
Штраф за неуплату налога/взносов	ст. 122 НК РФ	20 % от неуплаченной суммы, 40 % — при умышленном характере
	ст. 123 НК РФ	

Налог/платёж	Норма	Комментарий
Штраф за неисполнение обязанностей налогового агента		20 % от суммы, подлежащей удержанию и перечислению
Штраф за грубое нарушение правил учёта	ст. 120 НК РФ	При системном неправильном отражении операций
Нарушение трудового законодательства	ч. 4, 5 ст. 5.27 КоАП РФ	Уклонение от оформления трудового договора либо подмена трудовых отношений гражданско-правовыми: штраф для организаций — от 50 000 до 100 000 руб. (ч. 4), повторно — до 200 000 руб. (ч. 5)
Уголовный риск для руководителя	ст. 199 УК РФ	Уклонение от уплаты налогов в крупном/особо крупном размере

Отдельный риск для заказчика — снятие расходов по налогу на прибыль из-за отсутствия надлежаще оформленных первичных документов (п. 1 ст. 252 НК РФ): при 6 месяцах «работы без договора» и счетах без актов расходы могут быть признаны документально не подтверждёнными. При переквалификации в трудовые отношения расходы на оплату труда в целом признаются (ст. 255 НК РФ), но сопутствующие доначисления взносов и НДФЛ сохраняются.

6.2. Последствия для самого самозанятого

- **Отзыв режима НПД в части соответствующих доходов.** Если будет установлено, что выплаты произведены в рамках трудовых отношений, они не являются объектом НПД (ст. 6 Закона № 422-ФЗ — объект: доход от реализации товаров, работ, услуг в рамках самостоятельной деятельности). Как следствие, уплаченный НПД признаётся излишне уплаченным и подлежит возврату/зачёту в порядке ст. 78 НК РФ.
- **Обязанность по НДФЛ.** Если налоговый агент не сможет удержать налог (выплаты уже произведены), он сообщает об этом в ИФНС (п. 5 ст. 226 НК РФ), и обязанность уплатить НДФЛ возникает у физического лица (подп. 4 п. 1 ст. 228 НК РФ).
- **Штраф за нарушения при формировании чеков.** Если по каким-либо расчётам чеки не формировались или формировались с нарушением, применяется ст. 129.13 НК РФ (штраф в процентах от суммы расчёта).

- **Риск утраты налоговой выгоды при попытке «самоисправления» через недостоверные документы** (см. раздел 7.3).

6.3. Позиция о «налоговой реконструкции»

Даже при выявлении схемы размер доначислений не всегда равен «всему обороту»: применяется подход, сформированный п. 11 Постановления Пленума ВАС РФ от 12.10.2006 № 53 и развитый в письме ФНС России от 10.03.2021 № БВ-4-7/3060@: налоговые обязательства определяются исходя из реального экономического содержания операций (то есть доначисляются реально причитающиеся НДС и страховые взносы, с учётом уже уплаченного НДС, а не «стоимость всей сделки» с произвольными штрафами). Однако при квалификации действий как **умышленного** искажения сведений (п. 1 ст. 54.1 НК РФ) претензии ужесточаются (штраф 40 % по ст. 122 НК РФ).

6.4. Практический вывод по версии 4

Финансовая цена переквалификации для заказчика — это НДС (13–22 % по ст. 224 НК РФ) + страховые взносы (единый тариф, ст. 425 НК РФ) + взносы на травматизм + пени + штрафы (20–40 %) + административный штраф по ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ, а в крупных масштабах — уголовный риск по ст. 199 УК РФ. Для самозанятого цена — утрата НДС в части этих доходов (с возвратом уплаченного налога) и потенциальная обязанность уплатить НДС самостоятельно. Отсюда практический смысл: выгодоприобретателем «схемы» является преимущественно заказчик, поэтому и проверяют прежде всего его; исполнителю же важно не оказаться в позиции «недостоверных документов» (см. раздел 7.3).

7. Версия 5 (главная для поставленного вопроса): решает ли задачу «договор оказания услуг с оплатой вперёд за месяц + счёт “Счёт к договору № ***”»

7.1. Что эта конструкция действительно даёт

1. **Устраняет дефект «работы без договора».** Письменная форма сделки между гражданином и организацией обязательна (подп. 2 п. 1 ст. 161 ГК РФ), а её несоблюдение лишает стороны права ссылаться на свидетельские показания (п. 1 ст. 162 ГК РФ). Письменный договор создаёт документарную цепочку: договор → счёт → платёжное поручение → акт → чек.

2. **Формирует базу для защиты позиции «результат, а не трудовая функция»** — при условии, что предмет договора и акты описывают конкретный результат (объём, перечень действий, отчёт), а не «работу в течение месяца».
3. **Укрепляет деловую цель у заказчика** и подтверждает расходы для целей налога на прибыль (п. 1 ст. 252 НК РФ) — при наличии актов, а не только счетов.
4. **Предоплата сама по себе не является признаком трудовых отношений:** в трудовом праве аванс выплачивается за первую половину отработанного месяца (ст. 136 ТК РФ) — то есть за время, а в ГПД аванс возможен как условие договора (ст. 711, 781 ГК РФ допускают иную модель оплаты, чем «после приёмки»). Формально регулярная предоплата за месяц ближе к ГПД, чем к зарплате.

7.2. Что эта конструкция не даёт

1. **Она не защищает от переквалификации по существу.** Оценка идёт по фактическому содержанию (абз. 2 ст. 15 ТК РФ; п. 17 Постановления Пленума ВС РФ № 15; п. 1 ст. 54.1 НК РФ). Если фактически имеет место подчинение режиму, работа по определённой должности, обеспечение условий труда заказчиком, равная ежемесячная плата «за присутствие», договор с предоплатой ничего не меняет.
2. **Регулярная фиксированная предоплата «за месяц» может усилить подозрения,** поскольку воспроизводит модель оклада: равная сумма, привязанная к календарному месяцу, а не к объёму результата. Для защиты правильнее оплата по акту за конкретный объём (например: «стоимость услуг составляет 30 000 руб. за обработку не более 200 обращений в месяц с предоставлением отчёта»), даже если расчёты производятся ежемесячно.
3. **Одна и та же услуга, шаблонно повторяющаяся в счетах, — слабое место.** Наименование «услуги» без объёма и результата облегчает налоговому органу вывод о «выполнении трудовой функции».
4. **Формулировка «Счёт к договору № ***» — процедурный, а не содержательный факт.** Она полезна для увязки платежа с договором, но сама по себе ничего не доказывает.
5. **Отсутствие чеков по НПД критично.** Обязанность сформировать чек и передать его заказчику — ст. 14 Закона № 422-ФЗ; при отсутствии чеков у заказчика нет документального подтверждения, а у самозанятого возникает риск по ст. 129.13 НК РФ.

7.3. Отдельно: можно ли «закрыть» прошедшие 6 месяцев договором задним числом

Гражданское право это допускает: по ч. 2 ст. 425 ГК РФ стороны вправе установить, что условия договора применяются к их отношениям, возникшим до заключения договора. То есть заключить сейчас договор возмездного оказания услуг с распространением его условий на предыдущие 6 месяцев — законно, **если он достоверно отражает фактически сложившиеся отношения** (те же услуги, те же суммы, тот же порядок сдачи).

Однако есть три оговорки:

1. **Трудовые отношения нельзя «отменить» документом.** Если фактически отношения были трудовыми, подписание ГПД задним числом не меняет их природы: суд оценивает фактические обстоятельства, а не бумагу (ч. 3 ст. 19.1 ТК РФ; п. 17 Постановления Пленума ВС РФ № 15). Более того, подготовленный «под проверку» договор может быть расценён как доказательство осведомлённости о нарушении.
2. **Недостоверные документы — самостоятельный риск.** Изготовление документов с заведомо не соответствующими действительности сведениями (фиктивные акты, «нулевые» заказчики для создания видимости множественности клиентов) — прямое поле применения п. 1 ст. 54.1 НК РФ, а в крупных размерах — ст. 199 УК РФ для руководителя заказчика. Недостоверные сведения в налоговой отчётности дополнительно влекут ст. 126.1 НК РФ.
3. **ИФНС сопоставляет документы между собой и с фактами:** даты в приложении «Мой налог», выписки по счетам (ст. 86 НК РФ), переписка, показания свидетелей (ст. 90 НК РФ). Договор, оформленный «одним днём» после 6 месяцев молчания, сам по себе не объясняет характер отношений.

7.4. Практический вывод по версии 5

Прямой ответ на вопрос: заключение договора оказания услуг с оплатой вперёд и выставляемые счета «Счёт к договору № ***» — **необходимый, но недостаточный** шаг. Такой шаг снижает риск претензий документарного характера (отсутствие договора, ненадлежащее подтверждение расходов), но **не устраняет риск переквалификации**, поскольку решающее значение имеют фактические признаки трудовых отношений, а не форма расчётов. Более того, при сохранении модели «фиксированная сумма за календарный месяц + один и тот же предмет без конкретного результата» предоплата может сработать против вас как имитация оклада. Конструкция работает только в связке с реальной самостоятельностью исполнителя (раздел 8) и с корректным содержанием договора и актов.

8. Версия 6 (действия «сейчас»): сценарии и их последствия

Сценарий А. Сохранить НПД и переформатировать отношения в действительно гражданско-правовые

Что делать:

1. **Прекратить фактическую «неоформленность».** Заключить договор возмездного оказания услуг (гл. 39 ГК РФ; ст. 779–783 ГК РФ). Допустимо распространить его условия на предыдущие 6 месяцев (ч. 2 ст. 425 ГК РФ) — при условии достоверности содержания. Ссылка на договор в счетах («Счёт к договору № ***») полезна как элемент документарной цепочки.
2. **Переформулировать предмет договора от процесса к результату.** В договоре и актах описывать конкретные действия/объём/результат (например: «проведение оценки N объектов с предоставлением отчёта по форме приложения № 1»), а не «оказание услуг по договору в течение месяца».
3. **Исключить из договора и практики все «трудовые» элементы:** должность, оклад, премии за процесс, режим рабочего времени, ПВТР, испытательный срок, подчинение, отпуска, больничные, материальную ответственность работника (ст. 15, 56, 57 ТК РФ).
4. **Обеспечить реальную самостоятельность:** исполнитель сам определяет время, место и способ оказания услуг; не обеспечивается рабочим местом/оборудованием заказчика; предусмотреть право исполнителя на односторонний отказ от исполнения (ст. 782 ГК РФ), возможность привлечения третьих лиц по согласованию (в порядке изменения диспозитивного правила ч. 1 ст. 780 ГК РФ), ответственность за недостижение результата, а не за нарушение дисциплины.
5. **Сдача-приёмка по акту** с перечнем результата и сроками; при необходимости — отчёт исполнителя.
6. **Идентификация исполнения:** регулярно формировать и передавать чеки (ст. 14 Закона № 422-ФЗ). У заказчика должна быть справка о постановке исполнителя на учёт в качестве плательщика НПД (ст. 5 Закона № 422-ФЗ) и копии чеков.
7. **Диверсификация заказчиков — фактическая, а не «бумажная».** Реальное привлечение иных заказчиков — наиболее сильный, но не обязательный признак. Искусственное создание «нулевых» заказчиков — самостоятельное правонарушение (п. 1 ст. 54.1 НК РФ), от него нужно воздержаться.

8. Если исполнитель — бывший работник этой же организации либо параллельно состоит у неё в трудовых отношениях — риск существенно возрастает; в этом случае любая защита слабее, и разумнее рассмотреть сценарий Б или В.

Последствия: отношения остаются в рамках НПД; при условии реальной самостоятельности доказывание трудовых отношений затруднено. Риск сохраняется для прошлого периода (6 месяцев), но он существенно ниже, если фактические признаки подчинения отсутствовали и это подтверждается доказательствами (переписка, отчёты, отсутствие табелей и пропусков, отсутствие рабочих мест у заказчика).

Сценарий Б. Легализовать отношения как трудовые

Если фактически имело место подчинение режиму, работа по определённой функции, обеспечение условий труда — юридически честный и защищённый путь: оформить трудовой договор (ст. 56, 57, 67 ТК РФ) либо, если отношения уже прекращены, — во всяком случае, прекратить практику «зарплаты через самозанятого». Заказчик получает обязанности по НДФЛ (ст. 226 НК РФ) и страховым взносам (ст. 419–431 НК РФ), исполнитель — трудовые гарантии (ст. 21 ТК РФ) и утрачивает НПД в соответствующей части. Это единственный сценарий, полностью устраняющий риск переквалификации по смыслу ст. 54.1 НК РФ, поскольку предмет спора исчезает.

Сценарий В. Переход на ИП (УСН, патент, в том числе с совмещением режимов)

Модель «ИП + УСН/патент» (гл. 26.2, 26.5 НК РФ) не устраняет риск того, что фактические отношения будут квалифицированы как трудовые, но меняет экономику риска: доначисления по НДФЛ и взносам при переквалификации выплат ИП в «скрытую зарплату» всё равно возможны (п. 1 ст. 420 НК РФ). Этот вариант имеет смысл, если деятельность действительно предпринимательская (риски, вложения, множественность заказчиков, самостоятельное ценообразование), а не если это скрытая форма занятости одного человека у одной организации.

Сценарий Г. Ничего не менять

Сохранение текущей модели (нет договора, один заказчик, одна и та же услуга, равные ежемесячные платежи) при отсутствии реальных признаков самостоятельности означает сохранение накопленного риска. При этом следует учитывать процедурные рамки: выездная проверка охватывает три года, предшествующих году её назначения (п. 4 ст. 89 НК РФ), срок давности

привлечения к ответственности — три года (ст. 113 НК РФ), сроки взыскания — ст. 46–48 НК РФ; по требованиям о признании отношений трудовыми применяются сроки, установленные ст. 392 ТК РФ для индивидуальных трудовых споров (ч. 3 ст. 19.1 ТК РФ), причём за пределами периода сохранения отношений большинство судов применяет трёхмесячный срок со дня, когда лицо узнало о нарушении.

Практический вывод по разделу 8 (сводно)

Сценарий	Устраняет риск переквалификации	Комментарий
А. НПД + реальная самостоятельность + должный договор	Снижает существенно, но не устраняет полностью (риск сохраняется для прошлого периода)	Оптимален, если фактические признаки подчинения отсутствуют
Б. Трудовой договор	Устраняет полностью	Единственный «безопасный» путь, если отношения фактически трудовые
В. ИП	Не устраняет	Меняет экономику риска, но не правовую квалификацию
Г. Ничего не менять	Не устраняет	Риск накапливается

9. Отдельно: как ИФНС и суд будут проверять вашу ситуацию и как выстраивать защиту

- Основной сценарий выявления** — выездная налоговая проверка заказчика (ст. 89 НК РФ): анализируются выписки по счетам (ст. 86 НК РФ), истребуются документы (ст. 93 НК РФ), допрашиваются свидетели (ст. 90 НК РФ), осматриваются помещения (ст. 92 НК РФ), сопоставляются данные приложения «Мой налог» с расчётами. Как правило, именно массовые однотипные расчёты с самозанятыми по «одной услуге» инициируют проверку.
- Камеральная проверка** (ст. 88 НК РФ) по НПД невозможна в классическом смысле: налоговая отчётность по НПД не представляется (ч. 8–11 ст. 2 Закона № 422-ФЗ). Значит, «входящий» риск идёт не от самого самозанятого, а от проверки заказчика.

3. **Защита на стадии акта:** возражения на акт (п. 6 ст. 100 НК РФ), апелляционная жалоба в вышестоящий налоговый орган (ст. 101.2 НК РФ), далее — суд. Ключевая линия защиты: отсутствие признаков трудовых отношений (п. 17 Постановления Пленума ВС РФ № 15), результат как предмет договора, самостоятельность исполнителя, отсутствие подчинения и обеспечения условий труда, реальность оказания услуг и их документальное подтверждение. Дополнительный аргумент — невозможность для налогового органа самостоятельно признать отношения трудовыми (ст. 19.1 ТК РФ) с переложением этого вопроса в судебную плоскость.
4. **Аргумент о налоговой реконструкции** (п. 11 Постановления Пленума ВАС РФ № 53; письмо ФНС России от 10.03.2021 № БВ-4-7/3060@) применяется, если доначисления производятся без учёта реального содержания операций и уже уплаченного НПД.
5. **Практический совет по коммуникации с проверяющими:** не давать недостоверных пояснений, не предъявлять изготовленные «под проверку» документы, не создавать фиктивных заказчиков. Недостоверные сведения — самостоятельный состав, усугубляющий положение (п. 1 ст. 54.1 НК РФ; при крупных размерах — ст. 199 УК РФ для заказчика).

10. Итоговые ответы на поставленные вопросы

Вопрос 1. Что можно сделать сейчас, чтобы не было вопросов от налоговой и не признали отношения трудовыми?

- Если фактические отношения **не содержат** признаков трудовых (исполнитель самостоятелен, отвечает за результат, не подчинён режиму, не обеспечен условиями труда заказчика) — оформить договор возмездного оказания услуг с распространением на прошедший период (ч. 2 ст. 425 ГК РФ), перевести предмет договора с «процесса» на «результат», ввести акты сдачи-приёмки, обеспечить формирование и передачу чеков (ст. 14 Закона № 422-ФЗ), исключить из практики любые «трудовые» атрибуты и, по возможности, реально расширить круг заказчиков. Это не даёт абсолютной гарантии за прошедшие 6 месяцев, но формирует защиту на будущее и существенно ослабляет позицию ИФНС.
- Если фактические отношения **содержат** признаки трудовых (режим, подчинение, обеспечение условий труда, плата за процесс) — легализовать их как трудовые (ст. 56, 57, 67 ТК РФ). Это единственный способ полностью снять риск переквалификации и применения п. 1 ст. 54.1 НК РФ, ст. 122, 123 НК РФ, ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ.

- Дополнительно: проверить лимит 2,4 млн руб. (ч. 2 ст. 6 Закона № 422-ФЗ) и отсутствие наёмных работников (ст. 4 Закона № 422-ФЗ).

Вопрос 2. Можно ли заключить договор с оплатой вперёд за месяц и выставлять счёт «Счёт к договору № *»?**

Можно — это законно и полезно (п. 1 ст. 161, ч. 2 ст. 425, ст. 779–781 ГК РФ), но **само по себе это не защищает от доначислений**. Оплата вперёд и ссылка в счёте на договор — элементы документарной цепочки, а не правовые основания квалификации. Решающее значение имеют: (1) предмет договора (результат, а не трудовой процесс), (2) фактическая самостоятельность исполнителя, (3) отсутствие признаков трудовых отношений из п. 17 Постановления Пленума ВС РФ № 15. При сохранении модели «фиксированная сумма за каждый календарный месяц вперёд + одна и та же услуга без описанного результата» эта конструкция может быть оценена как имитация оплаты труда (ст. 136 ТК РФ — аванс за первую половину месяца), то есть скорее усилит, чем снизит риск.

11. Список использованных нормативных источников и материалов

Кодексы и федеральные законы

1. Гражданский кодекс РФ, часть первая — ст. 161 (письменная форма сделок), 162 (последствия несоблюдения письменной формы), 421 (свобода договора), 425 (действие договора), 431, 432 (толкование и заключение договора).
2. Гражданский кодекс РФ, часть вторая — ст. 702, 711, 720 (подряд), 779–783 (возмездное оказание услуг), 780 (личное исполнение), 781 (оплата услуг), 782 (односторонний отказ от исполнения).
3. Трудовой кодекс РФ — ст. 15 (трудовые отношения), 16, 56 (трудовой договор), 57 (содержание трудового договора), 61, 67, 67.1 (форма договора и фактическое допущение), 19.1 (признание отношений, возникших из ГПД, трудовыми), 21, 136 (оплата труда и аванс), 341.2 (предоставление труда работников (персонала)), 392 (сроки обращения в суд).
4. Налоговый кодекс РФ — ст. 54.1 (пределы осуществления прав), 75 (пени), 78 (возврат/зачёт излишне уплаченного налога), 86 (сведения банков), 88 (камеральная проверка), 89 (выездная проверка), 90 (допрос свидетеля), 92 (осмотр), 93 (истребование документов), 100 (акт проверки), 101.2 (апелляционная жалоба), 113 (срок давности), 120, 122, 123, 126.1, 129.13,

209, 210, 224, 226, 228 (НДФЛ), 252, 255 (расходы), 419, 420, 421, 425, 431 (страховые взносы).

5. Кодекс РФ об административных правонарушениях — ч. 4, 5 ст. 5.27 (уклонение от оформления трудового договора, подмена трудовых отношений гражданско-правовыми).
6. Уголовный кодекс РФ — ст. 199 (уклонение от уплаты налогов организацией).
7. Федеральный закон от 27.11.2018 № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима “Налог на профессиональный доход”» (принят ГД 15.11.2018, одобрен СФ 23.11.2018) — ст. 1, 2 (в том числе ч. 8–11), 4, 5, 6, 9, 10, 11, 12, 14.
8. Федеральный закон от 08.06.2020 № 207-ФЗ (распространение эксперимента на все субъекты РФ с 01.07.2020); Федеральный закон от 29.12.2020 № 479-ФЗ (продление эксперимента до 31.12.2028).
9. Федеральный закон от 28.12.2013 № 421-ФЗ (введение ст. 19.1 ТК РФ).
10. Федеральный закон от 05.05.2014 № 116-ФЗ (регулирование предоставления труда работников (персонала), ст. 341.2 ТК РФ).
11. Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» — ст. 20.1 (объект обложения взносами на травматизм).
12. Федеральный закон от 15.12.2025 № 474-ФЗ (действующая редакция ТК РФ, в том числе ст. 19.1, 327.2, 341.2) — опубликован на pravo.gov.ru.
13. Федеральный закон, принятый Государственной Думой 22.07.2025 и одобренный Советом Федерации 25.07.2025, «Об особенностях изменения условий договора кредита (займа) по требованию заемщика — субъекта малого и среднего предпринимательства или заемщика — физического лица, применяющего специальный налоговый режим “Налог на профессиональный доход”» (п. 3 — право заёмщика-плательщика НПД обратиться за льготным периодом в течение срока эксперимента) — источник: pravo.gov.ru, документ № 607599154.

Акты судебных органов и разъяснения

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей — физических лиц и у работодателей — субъектов малого предпринимательства...» — п. 17 (признаки трудовых отношений).
2. Постановление Пленума Высшего Арбитражного Суда РФ от 12.10.2006 № 53 «Об оценке арбитражными судами обоснованности получения налогоплательщиком налоговой льготы» — п. 11 (налоговая реконструкция).

-
3. Письмо ФНС России от 10.03.2021 № БВ-4-7/3060@ (практика применения ст. 54.1 НК РФ, налоговая реконструкция).
 4. Разъяснения Минфина России и ФНС России по вопросам применения НПД об отсутствии ограничений по числу заказчиков и длительности отношений (размещены на официальном сайте ФНС России); разъяснения не являются нормативными правовыми актами и учитываются налоговыми органами в правоприменительной практике.

Примечания к документу

- Нумерация статей Закона № 422-ФЗ и ТК РФ приведена по действующим редакциям; при подготовке процессуальных документов по конкретному делу рекомендуется сверять тексты норм на дату спорного периода.
- Разбор подготовлен в двух допущениях, поскольку в вопросе не уточнён характер фактических отношений: (1) отношения по существу гражданско-правовые (разделы 3, 8 — сценарий А); (2) отношения по существу содержат признаки трудовых (разделы 4–6, 8 — сценарий Б). Второе допущение раскрыто на случай, если проверяющие или суд установят подчинение режиму и обеспечение условий труда заказчиком.
- Смежный риск, не раскрытый в вопросе, но требующий внимания: если организация системно использует «самозанятых» вместо работников для постоянных функций, возможно также обсуждение признаков предоставления труда работников (персонала) вне правил ст. 341.2 ТК РФ и Федерального закона от 05.05.2014 № 116-ФЗ, что образует самостоятельное нарушение и усиливает позицию ИФНС.