

Аналитическая Записка для Руководителя ~~РИСКИ СОВРЕМЕННОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА~~

№ 843 от 06 декабря 2021 года **Риск не только опасности! Риск - это возможности!**

(Подготовлена ООО «Инженеры информации» и Центром Правовой Информации «ЭКСПЕРТ» с использованием материалов систем Консультант Плюс)

Назначение аналитической записки – информировать руководителя организации о существующих и возникающих рисках законодательства, осложняющих его жизнь и работу.

Выплаты вознаграждения по гражданско-правовому договору являлись формой оплаты труда

Для кого (для каких случаев): Перекинули все деньги на ИП, а про налоги на зарплату забыли.

Сила документа: Постановление Арбитражного Суда Округа РФ.

Схема ситуации: С 1991 года по 2015 год у некоего ООО был бессменный Директор. Но годы берут свое, и написал Директор заявление об увольнении по собственному желанию. Достижение пенсионного возраста, нежелание работать Директором. Да и конфликты с участниками ООО замучили. Общее собрание согласилось прекратить полномочия Директора по истечении месяца от даты собрания. Выделенный месяц Директор потратил с умом, в один день он: 1) Уволился из ООО; 2) Зарегистрировался в качестве ИП на УСН 6% с основным видом деятельности «консультирование по вопросам коммерческой деятельности и управления»; 3) Заключил договор с ООО на оказание услуг по управлению – опыт не пропьешь.

Вот эти три события одного дня и приковали внимание налоговой проверки, которая пришла в ООО. А пришла проверка аккуратно через три года после указанных событий. Что сделала проверка ФНС? Правильно – переквалифицировала договор с ИП (Бывшим Директором) в трудовой договор. По этому поводу проверка дополнительно начислила ООО налогов (НДФЛ и взносов), штрафов, пеней на сумму 15 065 450 рублей.

Решение Инспекции содержало 13 разгромных доводов в пользу налогоплательщиков. Вот некоторые из них:

1) Функции ИП-управляющего ничем не отличаются от функций Бывшего Директора. Но вознаграждение ИП-управляющего, относительно заработной платы директора возросло, в 1 000 (тысячу) раз. Фактически размер вознаграждения ИП-управляющего превышает чистую прибыль ООО в 2015 году в 4,4 раза, в 2016 году – в 7,3 раза, в 2017 году – в 7,4 раза;

2) Работа ИП-управляющего – это непрерывный процесс с его личным участием. А это характерно для трудового договора! ИП-управляющий фактически подчинен правилам внутреннего распорядка. Даты снятия ИП-управляющим денег со счетов совпадают с датами выплаты заработной платы сотрудникам ООО. Вознаграждение ИП-управляющему выплачивалось систематически, а не по факту оказания услуги.

3) Договором с ИП-управляющим предусмотрено, что его вознаграждение зависит от достижения финансовых показателей, но вознаграждение не может быть меньше 10 000 рублей. Очень странно и похоже на зарплату Бывшего Директора. Заметим, что регулярная, гарантированная в определенной сумме оплата характерна для взаимоотношений в рамках трудового договора.

4) В проверяемый период ИП-управляющий всего себя отдавал работе с ООО. На «консультирование по управлению» текущей деятельностью ООО уходило 99,97% его усилий, судя по объемам выручки.

5) Налоговики обратили внимание на то, что зарплата сотрудников всё это время держалась на уровне МРОТ. А по другим данным, наверное, из базы данных налоговой инспекции, эти же сотрудники приобретали имущество и транспортные средства. Допрошенные работники отказывались называть источники своих доходов. При этом, по данным налоговой инспекции, члены семей этих «неразговорчивых» сотрудников либо не работали, либо работали, но получали зарплату на уровне МРОТ. Денег нет, но мы держимся?

6) По расчетному счету ИП-управляющего движение было минимальным. А на его личные счета пришло порядка 108 миллионов рублей и было снято наличными в районе 86 миллионов рублей.

7) Анализ показал, что рентабельность ООО стабильно снижается, никакого экономического эффекта от замены Директора на ИП-управляющего не достигнуто. При увеличении выручки ООО точно так же пропорционально растёт и себестоимость, которая три года подряд составляет 98% от выручки.

В итоге суды решили, что незачем было менять Директора на ИП-управляющего. *«Поскольку выплаты вознаграждения управляющему по гражданско-правовому договору фактически являлись формой оплаты труда, суды признали обоснованным утверждение Инспекции о том, что они подлежали включению в облагаемую базу для начисления страховых взносов и с указанных сумм Общество обязано было исчислить, удержать и перечислить в бюджет НДФЛ».*

Выводы и Возможные проблемы: Превратить Директора в ИП-управляющего на упрощенке и платить из его вознаграждения серую зарплату сотрудникам – схема давно известная. Странно другое – люди до сих пор не понимают, что их доходы и расходы вполне прозрачны для налоговой инспекции. Дисбаланс в сторону расходов выявляется очень легко. Ну и видно какие аргументы выдвигают налоговики, перекалифицируя Гражданско-Правовой Договор в Трудовой Договор. Строка для поиска в КонсультантПлюс: *«Выплаты вознаграждения по гражданско-правовому договору являлись формой оплаты труда».*

Цена вопроса: 15 миллионов рублей.

Где посмотреть документы: *КонсультантПлюс, Судебная Практика:* [ПОСТАНОВЛЕНИЕ АРБИТРАЖНОГО СУДА ЗАПАДНО-СИБИРСКОГО ОКРУГА ОТ 23.11.2021 N Ф04-6957/2021 ПО ДЕЛУ N А46-5115/2021](#)

Сведения являются ложными

Для кого (для каких случаев): Высказался, а доказать свои слова не смог.

Сила документа: Постановление Арбитражного Суда Округа РФ.

Схема ситуации: Возник конфликт между Генеральным директором и Исполнительным директором. В ходе конфликта Исполнительный директор решил напрямую обратиться к народу с открытым письмом.

Письмо Исполнительный директор отправил по электронной почте. Вообще-то оно было адресовано лично Генеральному директору, но Исполнительный директор поставил в копию адреса шестерых сотрудников и бухгалтерии. В письме говорилось о лжи, аферах, угрозах и криминале. По мнению Исполнительного директора, Генеральный директор пытался во всё это втягивать сотрудников.

Генеральный директор не стал оправдываться, писать ответные письма, а сразу обратился в суд. Он потребовал, чтобы суд обязал Исполнительного директора опровергнуть сведения, не соответствующие действительности и порочащие деловую репутацию Генерального директора. Так же потребовал взыскать с Исполнительного директора компенсацию морального вреда в размере 230 000 рублей.

Напомним какие обстоятельства являются значимыми для подобных дел.

1) Факт распространения виновным сведений о пострадавшем. Неважно каких сведений. Главное – это трансляция информации о пострадавшем. Совершенно понятно, что письмо Исполнительного директора распространяло сведения о Генеральном директоре.

2) Порочащий характер распространяемых сведений. В письме содержатся утверждения о нарушении Генеральным директором действующего законодательства, о совершении им нечестных поступков, о недобросовестности при осуществлении производственно-хозяйственной и предпринимательской деятельности. Из добрых слов там можно найти только вот эти: *«Надеюсь на твою порядочность и понимание мною сказанного»*. Остальные слова недобрые. Факт того, что данные сведения характеризуют Генерального директора негативно, подтвержден заключением специалиста-эксперта.

3) Несоответствие распространяемых сведений действительности. Доводы Исполнительного директора о том, что в письме речь шла о конкретной сделке, совершенной Генеральным директором суды отклонили. В письме не упоминается ни о каких сделках, ввиду чего у получателей письма (сотрудников) не было возможности оценить указанные факты. Оценка самой сделки в предмет спора не входит. Сведений о том, что какие-либо сделки были оспорены и признаны судами недействительными в материалах дела нет. Доводы о том, что, как пояснял Исполнительный директор, Генеральный директор угрожал работникам организации увольнением, также не подтверждены материалами дела. Из получателей письма уволились только двое, но по собственному желанию и спустя 3 и 4 месяца соответственно после указанного письма.

Суды всех трех инстанций посчитали доказанным факт распространения Исполнительным директором сведений, носящих порочащий характер. Суды сослались на недоказанность достоверности сведений в письме Исполнительного директора. И суды удовлетворили иск частично, посчитав, что моральный вред, нанесённый Генеральному директору, «весит» не 230 000 рублей, а будет достаточно и 5 000 рублей.

Выводы и Возможные проблемы: Грань между оценочным суждением и распространением сведений, носящих порочащий характер, достаточно тонка. Прежде чем писать изобличающие письма, оставлять негативные отзывы и всячески открыто фонтанировать эмоциями, стоит изучить судебную практику, чтобы не выплачивать потом моральные компенсации и не отказываться от своих слов по решению суда. Факты важнее эмоций. Строка для поиска в КонсультантПлюс: *«Сведения являются ложными»*.

Цена вопроса: Доброе имя и ответственность за свои слова.

Где посмотреть документы: *КонсультантПлюс, Судебная Практика:* [ПОСТАНОВЛЕНИЕ АРБИТРАЖНОГО СУДА СЕВЕРО-ЗАПАДНОГО ОКРУГА ОТ 23.11.2021 N Ф07-15753/2021 ПО ДЕЛУ N А66-2151/2021](#)

Срок поставки необходимо отличать от срока приемки

Для кого (для каких случаев): Как определять выполнение? По сроку поставки или по сроку приёмки?

Сила документа: Постановление Арбитражного Суда Округа РФ.

Схема ситуации: Проверка стала ругать одно бюджетное Учреждение: *«Что же это вы, дружище, поставщиков своих не штрафуете за нарушение сроков выполнения государственных контрактов?!»* Учреждение натурально удивилось: *«Матушка, за что же мне его штрафовать? Срок поставки прописан 15 июня, а он болезный всё мне поставил 13 июня!»*

Но Проверка не унялась: *«Это вы, коллега, бросьте! У вас в контракте было прописано 20 дней на приёмку поставленного товара. Вот вы его 13 июня получили. 20 июня вы проверку закончили. И 20 июня вы подписали все документы поставщика «товарные накладные, акты приема-передачи товара, акты приемки товара»*. То есть контракт вам исполнили не 13 июня, а 20 июня! Ну-ка, ату его, штрафуйте!»

Вот ведь незадача! Что же считать сроком выполнения контракта? Дату передачи товара или дату его приёмки? Тут только суд рассудить может. Что собственно он и сделал.

«Срок поставки товара необходимо отличать от срока приемки товара, который является самостоятельным юридически значимым действием и может быть установлен в договоре поставки, государственном контракте. При этом право заказчика осуществлять приемку в течение установленного контрактом срока после поставки товара не отменяет право поставщика выполнить поставку в последний день срока без учета времени на приемку товара. При расчете заказчиком пени, начисляемой за каждый день просрочки исполнения обязательства, в период просрочки исполнения обязательства не подлежат включению дни, потребовавшиеся заказчику для приемки поставленного товара и оформления итогов такой приемки». Не надо никого пенять и штрафовать!

Выводы и Возможные проблемы: Тонкость: срок поставки и срок приёмки – это самостоятельные сроки. Строка для поиска в КонсультантПлюс: *«Срок поставки необходимо отличать от срока приемки»*.

Цена вопроса: Штрафы, пени и прочие беды за нарушение сроков государственного контракта.

Где посмотреть документы: *КонсультантПлюс, Судебная Практика:* [ПОСТАНОВЛЕНИЕ АРБИТРАЖНОГО СУДА ПОВОЛЖСКОГО ОКРУГА ОТ 12.11.2021 N Ф06-10583/2021 ПО ДЕЛУ N А57-33160/2020](#)

Замечание! На нашем Телеграмм-канале <https://t.me/HozBezopasnost> есть дополнительные материалы Аналитической Записки. Полную картину изменения законодательства Вы сможете составить, ознакомившись со всеми последними документами, добавленными в системы КонсультантПлюс.