



Если ИП на ПСН не хватило работников

Для кого (для каких случаев):

Для случаев заключения договоров субподряда при ПСН.

Сила документа:

Постановление Арбитражного апелляционного суда.

Где посмотреть
комментируемый документ:
Судебная Практика: ПОСТАНОВЛЕНИЕ
ДЕВЯТОГО АРБИТРАЖНОГО
АПЕЛЛЯЦИОННОГО СУДА ОТ
23.08.2023 N 09АП-44393/2023 ПО
ДЕЛУ N А40-57864/2023

>> Схема ситуации:

Индивидуальный предприниматель сдал нулевую декларацию по УСН. Налоговая инспекция ее «прокамералила» и доначислила налог+пени+штраф в общей сумме 898,5 тыс. руб. Налогоплательщик с результатами «камералки» не согласился и пошел оспаривать их в вышестоящий налоговый орган и суды.

Дело в том, что ИП занимался ремонтными и монтажными работами, внутренней отделкой зданий. Для этих целей он оформил себе несколько патентов и применял ПСН, а не УСН. Поэтому и сдал «нулевку». Но ИФНС сказала, что на ПСН нельзя привлекать субподрядчиков, так что нужно платить УСН. Налогоплательщик же посчитал, что положения главы 26.5 НК РФ не содержат норм, запрещающих осуществление предпринимательской деятельности по договорам субподряда.

Суд решил разобраться, так ли это на самом деле. В НК РФ сказано, что при применении патентной системы налогообложения индивидуальный предприниматель вправе привлекать наемных работников, в том числе по договорам гражданско-правового характера. Притом средняя численность наемных работников не должна превышать за налоговый период 15 человек. Аналогичного мнения придерживается Минфин России в своем Письме от 11.06.2021 N 03-11-11/46562: «ИП при применении ПСН оказывает услуги или выполняет работы исключительно собственными силами с использованием труда своих работников, с которыми заключен трудовой договор или гражданско-правовой договор. Главой 26.5 Кодекса не предусматривается возможность привлечения по договорам субподряда других индивидуальных предпринимателей или юридических лиц при применении налогоплательщиком ПСН».

Но кто ж такие наемные работники? Росстат в Приказе от 30.06.2017 N 445 наемными работниками назвал лиц, выполняющих «работу по найму». А работа по найму, в свою очередь, это работа, при которой лицо заключает явный (письменный или устный) или подразумеваемый трудовой договор, гарантирующий ему базовое вознаграждение (деньгами или натурой), которое прямо не зависит от дохода единицы, где лицо работает. Основные фонды, некоторые или все инструменты, помещение, которые использует наемный работник в процессе труда, могут принадлежать другим лицам. Исходя из этого «наемник» не может быть индивидуальным предпринимателем или юридическим лицом.

Получается, права налоговики. Денежные средства, полученные налогоплательщиком в рамках договоров субподряда, подлежат налогообложению по упрощенной системе налогообложения. Учитывая изложенное, ИП в данной ситуации не вправе был применять ПСН.



>> Выводы и Возможные проблемы:

Если ИП на ПСН не хватает работников, то субподрядчики должны быть физлицами, не имеющими статуса ИП.

Цена вопроса:

Почти 900 тыс. рублей.



Строка для поиска в КонсультантПлюс:

«Субподряд и ПСН».



Ущерб от проверки не только в виде штрафа

Для кого (для каких случаев):

Для случаев проведения проверки пожарной сигнализации.

Сила документа:

Постановление Арбитражного суда округа.

Где посмотреть

комментируемый документ:

Судебная Практика: ПОСТАНОВЛЕНИЕ
АРБИТРАЖНОГО СУДА ПОВОЛЖСКОГО
ОКРУГА ОТ 21.08.2023 N Ф06-6583/2023 ПО
ДЕЛУ N А12-22296/2022

>> Схема ситуации:

8 февраля 2022 года при проведении выездной плановой проверки за соблюдением Организацией обязательных требований пожарной безопасности, при осмотре помещений торгово-сервисного центра примерно в 11 час. 15 мин. привлеченными Управлением надзорной деятельности и профилактической работы ГУ МЧС России для участия в проверке сотрудниками ФГБУ СЭУ ФПС ИПЛ проводился инструментальный контроль пожарной сигнализации, систем оповещения и управления эвакуацией людей о пожаре, системы пожаротушения, а именно работы дымовых пожарных извещателей системы АУПС с использованием имитации дыма – аэрозоля. В течение 1 минуты сработали порошковые модули АУПС в отдельных помещениях здания торгово-сервисного центра. В результате все имущество было засыпано белым порошком.

В этот же день проверяемая Организация составила акт осмотра помещений, в котором было зафиксировано это недоразумение. Организация отразила в нем предварительный список пострадавшего имущества. После этого пострадавшей компании пришлось заказать клининг в помещениях, расположенных в автосалоне. За чистку запросили не так много – 60 283. Но пришлось еще делать детейлинг и химчистку автомобилей уже на кругленькую сумму в 950 000 руб. Ну и по мелочи: заменили клавиатуры и мышки почти на 15 тысяч. Насчитав ущерба в размере 1 038 533 руб., пошла Компания его требовать с проверяющих.

Но в суде ожидания Организации не оправдались. МЧС сразу апеллировало: мы у Вас сто-о-олько нарушений обнаруживали. Когда спустились, оказалось, что модули порошкового пожаротушения эксплуатируются сверх срока службы, их испытания не производились. При переводе на резервное питание оно оказалось не работоспособным. Ну а дальше мы вообще действовали с представителем обслуживающей пожарную систему организации. По итогам проверки выявили 33 нарушения, за что и



оштрафовали директора, вынесли предупреждение и предписание об устранении нарушений Организации.

Организация пыталась апеллировать ссылкой на пункт 8.4.4 "Временных методических рекомендаций по проверке систем и элементов противопожарной защиты зданий и сооружений при проведении мероприятий по контролю (надзору)" (утв. МЧС России 03.07.2014). Согласно этому пункту перед проведением испытаний должно быть заблокировано включение данных систем. А проверяющие это забыли сделать!

С этим суды с проверяющими не согласились. Они указали, что Методические рекомендации не применялись и не подлежали применению при проведении выездной плановой проверки, так как не имеют статуса нормативного акта, обязательного для применения. При проведении проверки сотрудники ФГБУ СЭУ ФПС ИПЛ руководствовались Методической инструкцией по проведению испытаний автоматизированных систем пожарной защиты проводимых сотрудниками ФГБУ СЭУ ФПС ИПЛ, утвержденной начальником ФГБУ СЭУ ФПС ИПЛ 19.04.2021 не предусматривающей обязанности привлеченных для проверки сотрудников проверяющей организации производить отключение, переключение систем АУПТ.

Сотрудник обслуживающей пожарную систему организации тоже не произвел отключение. Суд намекал нашей Компании, что может это обслуживающая организация виновата в ошибке и ее нужно привлечь. Но Компания не захотела. Кто виноват в ущербе, нанесенном Компании, доподлинно не установили. Но доказать, что проверяющие виноваты, Компании не удалось.

>> Выводы и Возможные проблемы:

Неисправная сигнализация может не только привести к штрафам, но и стать причиной серьезного ущерба. Чтобы доказать, что были виноваты проверяющие, нужны серьезные аргументы.

Цена вопроса:

1 038 533 руб.



Строка для поиска в КонсультантПлюс:

«Ущерб в ходе проведения проверки пожарной сигнализации».



Для ухода за ребенком нужно еще сократить неполное рабочее время?

Для кого (для каких случаев):

Когда работник на неполной ставке идет в отпуск по уходу за ребенком.

Сила документа:

Определение Судебной коллегии ВС РФ.

Где посмотреть

комментируемый документ:

Судебная Практика: ОПРЕДЕЛЕНИЕ
СУДЕБНОЙ КОЛЛЕГИИ ПО
ЭКОНОМИЧЕСКИМ СПОРАМ
ВЕРХОВНОГО СУДА РФ ОТ 21.08.2023 N
309-ЭС23-5380



>> Схема ситуации:

1 февраля к одному ИП устроилась на полставки многодетная Гражданка. Так как ее младшему ребенку не исполнилось еще 1,5 года, она оформила с 27 февраля отпуск по уходу за ребенком и продолжила работать на полставки. То есть она и за февраль получила зарплату 5 023, и за март получила зарплату 5 023 руб. Плюс за март из ФСС получила 8 145 рублей пособия. Подозрительной показалась ФСС такая схема, и стал требовать Фонд от ИП излишне перечисленное пособие. Стороны встретились в суде.

Первый суд не согласился с Фондом. В отпуске по уходу за ребенком работать неполный рабочий день можно. Прием работника, фактически осуществляющего уход за ребенком, изначально на условиях сокращенной продолжительности рабочего времени не свидетельствует о злоупотреблении страхователем правом, поскольку установленная продолжительность рабочего времени позволяет Гражданке осуществлять полноценный уход за ребенком. Дополнительного сокращения рабочего времени в целях получения или сохранения пособия законодательством не предусмотрено.

Апелляция с кассацией встали на сторону Фонда. Логика была такая... Гражданка изначально была принята на работу с частичной занятостью на рабочий день продолжительностью 4 часа, следовательно, нормой рабочего времени для нее является 4 часа в день при 5-дневной рабочей неделе. Таким образом, с момента приема на работу ежедневная продолжительность работы не изменялась. Размер ежемесячного заработка не изменился, утраты дохода со стороны Гражданки не произошло. По смыслу части 2 статьи 11.1 закона N 255-ФЗ пособие по уходу компенсирует работнику заработок, утраченный из-за неполного рабочего времени. В рассматриваемом случае пособие по уходу за ребенком является не компенсацией утраченного работником заработка, а приобретает характер его дополнительного материального стимулирования.

ВС РФ решил, что необходимо учесть, что в данной ситуации пособие компенсирует ту часть заработка, которую работник мог бы получать при условии занятости в течение полного рабочего дня, однако лишен этого, поскольку обязан обеспечить малолетнему ребенку надлежащий уход. Условия, предусмотренные ч.2 ст.11.1 Закона N 255-ФЗ, для сохранения права на получение пособия по уходу за ребенком соблюдены. Кроме того, в рассматриваемой ситуации, размер заработной платы на условиях неполного рабочего времени меньше размера получаемого пособия, а, соответственно, лишение пособия снижает уровень материального обеспечения Гражданки, имеющегося до трудоустройства, что искажает саму суть государственной поддержки семьи, материнства, отцовства и детства.

>> Выводы и Возможные проблемы:

СФР может показаться подозрительным, если после выхода в отпуск по уходу за ребенком ни рабочее время не сократится, ни зарплата не уменьшится. Но ВС РФ решил, что дополнительное сокращение и так уже не полного рабочего времени необязательно.

Цена вопроса:

Принципиальные 8 145 руб.



Строка для поиска в КонсультантПлюс:

«Пособие приобретает характер дополнительного материального стимулирования работника».

