



SALUS LEGAL
THE ART OF BEING USEFUL

LEGAL ALERT

Запрет на заключение ГПХ вместо трудового договора: не новая норма, а давно действующее правило

В последнее время в СМИ и даже в профессиональной среде активно обсуждают «новый запрет» на заключение договоров ГПХ при наличии признаков трудовых отношений. Хотим внести ясность: сама норма — не новая.

Работодателям стоит понимать разницу между тем, что действительно изменилось, и тем, что лишь стало более заметным.



1. Background

7 апреля 2026 года подписан Закон РК № 277-VIII «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам совершенствования безопасных условий труда, защиты трудовых прав работников и социального обеспечения» (полный текст закона — в приложении к настоящему обзору).

Статья 26 Трудового кодекса РК дополнена пунктом 1-1:

«Не допускается заключение с физическим лицом гражданско-правового договора, если в нем присутствует хотя бы один из отличительных признаков трудового договора, предусмотренных статьей 27 настоящего Кодекса.»

«Договор, содержащий один или несколько отличительных признаков трудового договора, предусмотренных статьей 27 настоящего Кодекса, признается трудовым договором независимо от его фактического наименования сторонами и влечет правовые последствия в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан.»

2. Почему это не новое ограничение

Признаки, о которых идёт речь, закреплены в статье 27 Трудового кодекса РК и действуют без изменений ещё с момента принятия кодекса в 2015 году:

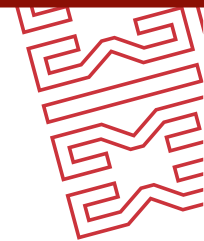
- выполнение работником работы (трудовой функции) по определённой квалификации, специальности, профессии или должности;
- выполнение обязательств лично с подчинением трудовому распорядку;
- получение работником заработной платы за труд.

Наличие уже хотя бы одного из этих признаков и раньше означало, что перед нами трудовые, а не гражданско-правовые отношения — независимо от того, как стороны называли договор.

Новый п. 1-1 ст. 26 ТК РК не создаёт новое правило, а прямо, текстуально закрепляет то, что и ранее следовало из ст. 27 ТК РК и устойчиво применялось на практике налоговыми органами, государственной инспекцией труда и судами.

Что это значит для работодателя:

Если ваши договоры ГПХ и раньше строились корректно — с чётким предметом, результатом, приёмкой по актам и без признаков трудового распорядка, — формально для вас ничего не меняется. Но по факту ужесточается правоприменение: прямая формулировка в законе упрощает работу инспекторам и судам, поэтому спорные договоры ГПХ стоит пересмотреть уже сейчас.



3. Ответственность: тоже не новость, но напомним

Ответственность за заключение договора ГПХ вместо трудового договора уже предусмотрена действующим законодательством:

- контрольные полномочия — государственная инспекция труда вправе выдавать обязательные для исполнения предписания о переоформлении договоров ГПХ в трудовые (ст. 98 КоАП РК с учётом изменений о полномочиях инспекции труда);
- налоговая — переквалификация влечёт доначисление социального налога, социальных отчислений, пенсионных взносов и взносов на ОСМС за весь период фактических трудовых отношений, с начислением пени;
- права и гарантии работников — обязанность предоставить все гарантии, недополученные из-за неверного оформления: оплату отпусков, больничных, сверхурочных, компенсацию при увольнении и т.д.;
- в отдельных случаях — уголовная ответственность должностных лиц по ст. 152 УК РК за иные грубые нарушения трудового законодательства, повлёкшие существенный вред правам работника.

Что это значит для работодателя:

Прямая формулировка запрета в законе не вводит новые санкции, но повышает вероятность того, что нарушение будет выявлено и квалифицировано именно как реклассификация в трудовые отношения — с расчётом последствий за весь период действия договора ГПХ, а не только вперёд.

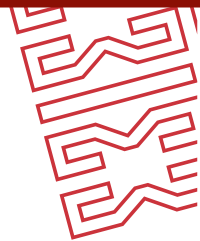
4. Судебная практика: переквалификация уже происходит

Показательный пример из открытых источников: по итогам налоговой проверки товарищества (сфера — археологическая деятельность) налоговый орган переквалифицировал договоры ГПХ, заключённые с 19 сотрудниками (параллельно с трудовыми договорами), в трудовые — со ссылкой на признаки, предусмотренные ст. 27 ТК РК. Основанием послужило то, что по договорам ГПХ фактически выполнялась основная уставная деятельность товарищества, а не разовый результат для внешнего заказчика.

Товарищество оспаривало решение вплоть до суда, ссылаясь на то, что закон не запрещает параллельное заключение трудового договора и договора ГПХ с одним и тем же лицом. Административный суд г. Алматы, тем не менее, поддержал позицию налогового органа: раз работы по ГПХ совпадали с основной деятельностью юридического лица и не сводились к сдаче конкретного результата внешнему заказчику, — договоры были признаны прикрытием трудовых отношений, доначисления признаны законными.

Ключевой вывод для работодателя:

Даже наличие оформленного трудового договора с сотрудником не защищает от переквалификации параллельного договора ГПХ с этим же сотрудником, если по нему фактически выполняется работа в рамках основной деятельности компании. Суды и до принятия нового п. 1-1 ст. 26 ТК РК оценивали не название договора, а фактическое содержание отношений — и продолжают делать это дальше, только с более прямой законодательной опорой.



5. Рекомендации

- проведите аудит действующих договоров ГПХ на предмет признаков ст. 27 ТК РК — особенно там, где исполнитель работает регулярно, лично и по фиксированному графику;
- обратите особое внимание на договоры ГПХ, по которым вознаграждение выплачивается регулярно и в одной и той же фиксированной сумме — проверяющие органы и суды усматривают в таких платежах признаки заработной платы и, соответственно, трудовых отношений; такие договоры необходимо проверить в приоритетном порядке;
- для проектных и разовых услуг формулируйте предмет договора через измеримый результат, а не процесс выполнения работы;
- избегайте заключения договоров ГПХ с действующими штатными сотрудниками на работы, пересекающиеся с их должностными обязанностями;
- при системной, длительной занятости переходите на трудовой договор — риски и совокупная финансовая нагрузка при переквалификации, как правило, значительно выше экономии на договоре ГПХ.

Настоящий обзор носит информационный характер и не является юридической консультацией по конкретной ситуации. Будем рады обсудить, как эти нормы применяются к договорам вашей компании.



SALUS LEGAL
THE ART OF BEING USEFUL



СВЕТЛАНА ШТОПОЛЬ

Партнер

Налоговое право • Недропользование • Инвестиционные проекты

Светлана Штополь более 20 лет консультирует международных инвесторов и ведущие компании Казахстана по вопросам налогового права, недропользования, строительства, экологического регулирования и сопровождения инвестиционных проектов. Светлана обладает значительным опытом сопровождения крупных сделок, корпоративных реструктуризаций и проектов в нефтегазовой, горнодобывающей и промышленной сферах. Она помогает клиентам эффективно управлять юридическими и регуляторными рисками на всех этапах развития бизнеса. Клиенты ценят Светлану за практический подход, глубокое понимание отраслевой специфики и способность находить решения в сложных правовых ситуациях.

Образование

- Магистр права с отличием, Высшая школа права «Адилет»
- Бакалавр права с отличием, Костанайский государственный университет имени А. Байтурсынова



ТОЛКЫНАЙ ШЫНАЗАРОВА, LL.M.

Старший юрист

Толкынай обладает более чем 7-летним опытом сопровождения международных сделок M&A, корпоративных реструктуризаций и инвестиционных проектов.

Консультирует клиентов по корпоративным, антимонопольным, валютным и трудовым вопросам, а также осуществляет сопровождение процедур получения необходимых согласований и разрешений уполномоченных органов. Обладает опытом структурирования проектов в юрисдикции МФЦА (AIFC), включая ведение переговоров с sell-side и buy-side контрагентами, сопровождение привлечения финансирования для проектов клиентов, а также подготовку юридических заключений (legal opinions) о правовом статусе контрагентов и заключаемых договоров.

Экспертиза:

- Корпоративное право
- Слияния и поглощения (M&A)
- Право МФЦА (AIFC Law)
- Корпоративные реструктуризации
- Трудовое право