

Правовой разбор: штраф 30 000 руб. за нарушение требований охраны труда по договору ГПХ и его удержание из вознаграждения

1. Краткая постановка вопроса

Физическое лицо (исполнитель) заключило с компанией гражданско-правовой договор (далее — ГПХ), в котором предусмотрен «штраф» в размере 30 000 руб. за нарушение требований охраны труда. По факту нарушения составлен акт, и компания (либо уже удержала, либо заявляет о намерении удержать) эту сумму из причитающегося исполнителю вознаграждения, мотивируя это тем, что договор с такими условиями был подписан исполнителем добровольно. Требуется установить: (а) действительно ли условие о таком штрафе; (б) законно ли удержание из вознаграждения; (в) какие механизмы оспаривания доступны и в какие сроки. Поскольку квалификация отношений (реальный ГПХ или фактически трудовые отношения) в вопросе не определена, ниже разобраны все существенные версии — каждая со своей аргументацией, с применимыми нормами и практическими выводами.

2. Факты и обстоятельства, от которых зависит результат (что нужно установить в первую очередь)

До правовых выводов результат предопределяют следующие обстоятельства; при разных их сочетаниях применяются разные правовые режимы:

1. **Предмет и содержание договора:** подряд (гл. 37 ГК РФ) или возмездное оказание услуг (гл. 39 ГК РФ); выполнялась ли разовая работа или постоянная функция; есть ли график, подчинение режиму, рабочее место на территории заказчика, ежемесячная одинаковая плата.
2. **Статус исполнителя:** гражданин без статуса, индивидуальный предприниматель, самозанятый (ФЗ от 27.11.2018 № 422-ФЗ), лицо, привлечённое через цифровую платформу.
3. **В чём выражено «нарушение требований охраны труда»:** неприменение выданных заказчиком СИЗ и инструмента, курение в запрещённом месте, проход по опасной зоне, повреждение ограждений;

либо, наоборот, непроведение заказчиком инструктажа/невыдача СИЗ/допуск к опасному оборудованию без обучения.

4. **Кто проводил инструктажи, выдавал СИЗ, ознакомил с требованиями ОТ** — это одновременно и основание ответственности, и признак трудовых отношений (см. раздел 5).
5. **Процедура**: был ли акт составлен с участием исполнителя, с истребованием объяснений, со ссылками на конкретный пункт договора и конкретную норму, вручён ли акт под подпись.
6. **Порядок удержания**: удержание из ещё не выплаченного вознаграждения, зачёт ранее возникшего долга (ст. 410 ГК РФ) или требование доплатить.
7. **Вступило ли в силу (действует ли) законодательное регулирование, на которое вы ссылаетесь**, — об этом в разделе 12.

3. Версия 1. Условие о штрафе действительно как договорная неустойка (свобода договора)

Прочтение

Штраф за нарушение договорной обязанности соблюдать требования охраны труда при выполнении работ — это **соглашение о неустойке** (ст. 330 ГК РФ): денежная сумма, которую должник обязан уплатить кредитору в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательства. Соглашение о неустойке должно быть совершено в письменной форме независимо от формы основного обязательства; несоблюдение письменной формы влечёт недействительность соглашения (ст. 331 ГК РФ). В вашем случае письменная форма соблюдена — условие включено в подписанный договор.

Свобода договора (ст. 421 ГК РФ) означает право сторон определить условия по своему усмотрению, кроме случаев, когда содержание условия предписано законом (ст. 422 ГК РФ). Для реального ГПХ с гражданином (не работником) прямых императивных запретов на договорный штраф за нарушение техники безопасности при работе на объекте заказчика в ГК РФ нет. Более того, для строительного подряда закон прямо возлагает на подрядчика обязанность соблюдать требования безопасности работ (п. 1 ст. 751 ГК РФ), а подрядчик обязан предупредить заказчика об обстоятельствах, угрожающих годности или прочности результата (ст. 716 ГК РФ).

Когда эта версия работает

- исполнитель — ИП/самозанятый либо гражданин, привлечённый для разового результата, без подчинения режиму заказчика;
- нарушение совершено **самим исполнителем** и выразилось в несоблюдении правил, о которых он был письменно уведомлен (журнал инструктажа, памятка, приложение к договору);
- в договоре описаны состав нарушения и размер штрафа за каждое конкретное нарушение;
- акт составлен корректно (раздел 9).

Уязвимости версии

- штраф фактически перекладывает на исполнителя публично-правовую обязанность заказчика по обеспечению безопасных условий труда (ст. 214 ТК РФ; административная ответственность по ст. 5.27.1 КоАП РФ) — см. версию 3;
- условия договора толкуются в пользу слабой стороны и против того, кто их составил (ст. 431 ГК РФ; пп. 43–46 постановления Пленума ВС РФ от 25.12.2018 № 49);
- размер всегда проверяется на соразмерность (раздел 10).

Практический вывод по версии 1

Если договор — реальный ГПХ, а нарушение — реальный проступок исполнителя, условие о штрафе само по себе **законно**, но: (1) заказчик обязан доказать факт и состав нарушения; (2) суд вправе уменьшить штраф по ст. 333 ГК РФ; (3) удержание из вознаграждения без согласия исполнителя правомерно лишь как зачёт (раздел 8). Подпись под договором не лишает права оспаривать конкретное начисление.

4. Версия 2. Договор ГПХ фактически регулирует трудовые отношения — штраф недействителен

Прочтение

С 01.01.2014 (ФЗ от 28.12.2013 № 421-ФЗ) в ТК РФ введён прямой запрет: **заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и**

работодателем, не допускается (ч. 2 ст. 15 ТК РФ). Такие отношения признаются трудовыми:

- заказчиком по письменному заявлению исполнителя и (или) на основании не обжалованного в суд предписания государственного инспектора труда об устранении нарушения ч. 2 ст. 15 ТК РФ;
- судом — по заявлению исполнителя либо по материалам ГИТ и иных уполномоченных органов (ч. 1 ст. 19.1 ТК РФ).

При прекращении отношений признание возможно только судом; исполнитель вправе обратиться в суд в порядке и в сроки для индивидуальных трудовых споров (ч. 3 ст. 19.1 ТК РФ). **Неустранимые сомнения толкуются в пользу наличия трудовых отношений** (ч. 4 ст. 19.1 ТК РФ). Трудовые отношения считаются возникшими со дня фактического допущения к работе (ч. 5 ст. 19.1 ТК РФ).

Признаки трудовых отношений: личный характер труда, выполнение работы по определённой специальности/должности, подчинение правилам внутреннего трудового распорядка и указаниям заказчика, обеспечение заказчиком условий труда, регулярный характер и стабильный размер вознаграждения, включение в штатную деятельность (п. 17 постановления Пленума ВС РФ от 29.05.2018 № 15; аналогичные разъяснения содержались в п. 8 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 — применяется в части, не противоречащей действующему законодательству).

Правовые последствия для штрафа

1. Дисциплинарные взыскания — исключительно замечание, выговор, увольнение (ст. 192 ТК РФ), с соблюдением процедуры ст. 193 ТК РФ.
Денежных дисциплинарных взысканий («штрафов») ТК РФ не предусматривает. Штраф за «нарушение требований охраны труда» по своей сути является дисциплинарным взысканием в денежной форме.
2. Условия договоров и локальных актов, ограничивающие права работника или снижающие уровень гарантий по сравнению с трудовым законодательством, **не подлежат применению** (ст. 8, 9 ТК РФ). Условие о денежном штрафе противоречит ст. 8, 9, 192 ТК РФ и в силу ст. 168 ГК РФ является ничтожным (недействительным независимо от признания судом) в части, противоречащей императивным нормам.
3. Удержание из заработной платы возможно только в случаях, прямо предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ч. 1 ст. 137 ТК РФ). Перечень ч. 2 ст. 137 ТК РФ (неотработанный аванс, неизрасходованный аванс по командировке, счётная ошибка, неотработанные дни отпуска) **исчерпывающий и штрафа не содержит.**

Даже по предусмотренным основаниям удержание допускается не позднее месяца и при условии, что работник не оспаривает оснований и размеров удержания (ч. 3 ст. 137 ТК РФ), а общий размер удержаний ограничен 20 % (ст. 138 ТК РФ).

4. Материальная ответственность работника возможна лишь за **прямой действительный ущерб** (ст. 238 ТК РФ) в пределах, установленных ст. 241, 243 ТК РФ; штраф как мера ответственности сюда не относится.
5. Дополнительно: заключение ГПХ, фактически регулирующего трудовые отношения, — административное правонарушение (ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ: для должностных лиц и ИП — от 10 000 до 20 000 руб., для юридических лиц — от 50 000 до 100 000 руб.). Это даёт заказчику собственный риск и сильный аргумент в переговорах.
6. Работник вправе требовать: признания отношений трудовыми, взыскания незаконно удержанных сумм, процентов по ст. 236 ТК РФ (не ниже 1/150 ключевой ставки ЦБ РФ за каждый день задержки), компенсации морального вреда (ст. 237 ТК РФ), а также оформления трудового договора и внесения записи в трудовую книжку.

Практический вывод по версии 2

Если в вашей ситуации присутствуют признаки трудовых отношений (режим, постоянные функции, подчинение, регулярная плата), условие о штрафе и удержание **незаконны**, и наиболее эффективный путь — установление факта трудовых отношений (через ГИТ или суд) с одновременным взысканием удержанного и процентов. Срок — 3 месяца со дня, когда лицо узнало о нарушении права; по невыплаченной заработной плате — 1 год со дня установленного срока выплаты (ч. 1, 2 ст. 392 ТК РФ).

5. Версия 3. Условие противоречит публично-правовой природе охраны труда

Прочтение

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда закон возлагает на **работодателя** (ст. 214 ТК РФ: создание системы управления охраной труда, безопасность работников, обучение по охране труда, обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты, в том числе за счёт собственных средств). За нарушения требований охраны труда к ответственности привлекается лицо, на которое возложены обязанности по их соблюдению (примечание к ст. 143 УК РФ; ст. 5.27.1 КоАП РФ).

Отсюда следуют два принципиально разных сценария:

Сценарий А (штраф незаконен). Нарушение — организационное: не проведён инструктаж, не выданы СИЗ, не проведено обучение, не обеспечен безопасный доступ, не оформлен наряд-допуск. Всё это — обязанности заказчика (работодателя). Возложение на исполнителя по ГПХ имущественной ответственности за неисполнение обязанностей самого заказчика — обход императивных норм и злоупотребление правом (ст. 10, 168 ГК РФ). Публично-правовая ответственность (КоАП, УК) вообще не может быть переложена на исполнителя по договору.

Сценарий Б (штраф возможен). Нарушение — поведенческое: исполнитель, обеспеченный СИЗ и проинструктированный, не применил их; самовольно снял ограждение; нарушил правила при работе с электроинструментом; создал аварийную ситуацию. Здесь речь идёт о нарушении договорной обязанности соблюдать правила безопасности на территории заказчика, и договорная неустойка допустима (ст. 330, 331, 421 ГК РФ), а при наличии убытков — возмещение по ст. 15, 393 ГК РФ.

Двойной эффект обстоятельства «заказчик инструктировал и выдавал СИЗ»

С одной стороны, это подтверждает, что обязанности по охране труда лежали на заказчике (сценарий А, ст. 214 ТК РФ). С другой — такие факты (инструктажи, обеспечение условий труда, подчинение требованиям ОТ) относятся к признакам трудовых отношений (п. 17 постановления Пленума ВС РФ № 15), что усиливает версию 2. То есть один и тот же факт работает против штрафа сразу по двум направлениям.

Практический вывод по версии 3

Если нарушение состоит в отсутствии инструктажа/СИЗ/обучения — штраф ничтожен (ст. 10, 168 ГК РФ, ст. 8, 9, 214 ТК РФ). Если нарушение совершено исполнителем лично при наличии у заказчика доказательств его осведомлённости — условие действительно, но подлежит проверке на соразмерность (раздел 10).

6. Версия 4. Условие включено в договор присоединения и является явно обременительным

Прочтение

Если договор разработан компанией, исполнитель не мог влиять на его содержание (типовая форма, публичная оферта на платформе, «стандартный договор»), применима ст. 428 ГК РФ: присоединившаяся сторона вправе требовать изменения или расторжения договора, если он лишает её прав, обычно предоставляемых по договорам такого вида, исключает или ограничивает ответственность другой стороны, либо содержит явно обременительные для присоединившейся стороны условия, которые она исходя из своих разумно понимаемых интересов не приняла бы при наличии возможности участвовать в определении условий. Для предпринимателя действует оговорка п. 3 ст. 428 ГК РФ (если он знал или должен был знать, на каких условиях заключает договор).

Позиция о несправедливых договорных условиях и защите слабой стороны сформулирована в пп. 9, 10 постановления Пленума ВАС РФ от 14.03.2014 № 16 «О свободе договора и её пределах» и воспринята практикой (п. 9–11 постановления Пленума ВС РФ от 23.06.2015 № 25). Практика снисходительно относится к оговоркам о неустойке, многократно превышающей возможные потери, особенно когда нарушение не влечёт имущественных последствий.

Практический вывод по версии 4

Само по себе это требование (изменение/расторжение договора по ст. 428 ГК РФ) в споре о 30 000 руб. используется редко и как вспомогательный довод; основной эффект даёт в связке с версиями 2 и 3 и со ст. 333 ГК РФ. Важно: п. 5 ст. 166 ГК РФ (эстоппель) — заявление о недействительности не имеет правового значения, если поведение стороны после заключения сделки давало основание другим лицам полагаться на её действительность. Однако эстоппель не блокирует ссылку на ничтожность условия, противоречащего императивной норме и публичному интересу: суд применяет последствия ничтожности и по своей инициативе (п. 2 ст. 166 ГК РФ; пп. 70–72, 78 постановления Пленума ВС РФ от 23.06.2015 № 25). Поэтому тезис поддержки «вы подписали — значит, согласились» юридически несостоятелен: подпись не превращает недействительное условие в действительное.

7. Законность собственно удержания из вознаграждения: два правовых режима

Режим А. Трудовые отношения (установленные или фактически сложившиеся)

- Основания удержаний — только исчерпывающий перечень ч. 2 ст. 137 ТК РФ; штрафа там нет → удержание незаконно.
- Предел — 20 % при каждой выплате (ст. 138 ТК РФ).
- Порядок — решение об удержании не позднее месяца и при отсутствии спора со стороны работника (ч. 3 ст. 137 ТК РФ).
- Последствия — возврат удержанного, проценты по ст. 236 ТК РФ, компенсация морального вреда (ст. 237 ТК РФ), административная ответственность за нарушение трудового законодательства, включая невыплату в срок (ст. 5.27 КоАП РФ).

Режим Б. Реальный ГПХ

- Самостоятельного права «удержания» денежного вознаграждения по модели ст. 359 ГК РФ не существует: право удержания по ст. 359, 360 ГК РФ имеет объектом вещь, а не денежное требование; в подряде оно конкретизировано как удержание результата работ и имущества заказчика (ст. 712 ГК РФ).
- Поэтому фактическое «изъятие» 30 000 руб. из вознаграждения юридически является либо **зачётом встречного требования** (ст. 410 ГК РФ), либо **неосновательным уменьшением цены договора** (что недопустимо без согласованного основания).
- Зачёт требует: встречности, однородности и наступления срока встречного требования (ст. 410 ГК РФ; пп. 13–19 постановления Пленума ВС РФ от 22.11.2016 № 54). Не допускается зачёт, если истёк срок исковой давности по встречному требованию (п. 2 ст. 411 ГК РФ). Зачёт, основанный на оспоримом или недоказанном требовании о неустойке, может быть оспорен в суде.
- Удержание, произведённое без зачёта и без судебного акта, даёт исполнителю право на иск о взыскании невыплаченной части вознаграждения, а при пороке самого основания — о взыскании неосновательного обогащения (ст. 1102, 1103 ГК РФ) с процентами по ст. 395 ГК РФ.
- Односторонние акты заказчика не создают обязательства: обязательство возникает из договора и закона (ст. 307, 309 ГК РФ), а не из акта проверки, составленного одной стороной.

Практический вывод по разделу 7

Ключевой вопрос — не «законен ли штраф», а «**какой режим применяется**». При трудовых отношениях удержание запрещено прямо. При ГПХ удержание допустимо только как зачёт доказанного и надлежащим образом оформленного требования; во всех остальных случаях это неправомерное уменьшение вознаграждения.

8. Доказательственное значение акта и способы его оспаривания

Отдельного иска «о признании акта недействительным» закон не предусматривает: акт — письменное доказательство (ст. 55, 71 ГПК РФ; ст. 64, 75 АПК РФ), а не сделка и не ненормативный правовой акт. Оспаривание происходит в рамках спора о взыскании/удержании суммы.

Что проверяется судом при оценке акта:

1. Кто составил, когда, где; был ли исполнитель уведомлён и приглашён.
2. Предоставлена ли возможность дать письменные объяснения (для трудовых отношений аналог — ст. 193 ТК РФ: до применения взыскания должно быть затребовано объяснение; отказ оформляется актом).
3. Указаны ли в акте **конкретные** пункты договора и конкретные требования, которые нарушены (иначе невозможно проверить состав нарушения и вину — ст. 401 ГК РФ).
4. Соблюдены ли требования к фиксации (фото-, видеоматериалы, показания свидетелей, данные систем контроля доступа, журналы инструктажей).
5. Есть ли подпись исполнителя; если стоит подпись — с оговоркой «с нарушением не согласен» или без неё.

Односторонний акт без уведомления исполнителя и без приложенных объяснений не имеет для суда заранее установленной силы (ст. 67 ГПК РФ; ст. 71 АПК РФ) и оценивается в совокупности с иными доказательствами.

Тактически: при подписании акта обязательно вносить письменное несогласие и свои объяснения; при отказе заказчика — направлять письменные возражения по юридическому адресу и адресу электронной почты, указанной в договоре; сохранять всю переписку (в том числе сообщения поддержки).

9. Снижение неустойки (ст. 333 ГК РФ) и возврат удержанного

9.1. Ст. 333 ГК РФ

Если договор — реальный ГПХ:

- при нарушении обязательства лицом, не осуществляющим предпринимательскую деятельность, суд вправе уменьшить неустойку при явной несоразмерности её последствиям нарушения (п. 1 ст. 333 ГК РФ);
- если нарушитель — предприниматель, уменьшение допускается по его заявлению; уменьшение неустойки, определённой договором с предпринимателем, допускается в исключительных случаях, если будет доказано, что взыскание в предусмотренном размере может привести к получению кредитором необоснованной выгоды (п. 1 в редакции ФЗ от 08.03.2015 № 42-ФЗ; п. 2 ст. 333 ГК РФ);
- разъяснения: пп. 69–81 постановления Пленума ВС РФ от 24.03.2016 № 7 «О применении судами некоторых положений ГК РФ об ответственности за нарушение обязательств» (в том числе: соразмерность оценивается по последствиям нарушения; бремя доказывания распределяется между сторонами; суд вправе снизить неустойку по своей инициативе, если ответчик — не предприниматель; ориентиры — двукратная ключевая ставка, а также сопоставление с убытками кредитора).

Аргументы для снижения в вашей ситуации: - отсутствие у заказчика имущественных потерь (нет убытков, нет повреждений, нет предписаний ГИТ, нет расходов); - 30 000 руб. несопоставимы с ценой договора и с характером нарушения; - отсутствие вредных последствий; - вина самого заказчика (не провёл инструктаж, не выдал СИЗ) — ст. 404, 406 ГК РФ, п. 1 ст. 404 позволяет учесть вину кредитора и уменьшить ответственность должника; - отсутствие вины исполнителя (ст. 401 ГК РФ), если он действовал в условиях, созданных заказчиком (ст. 328, 719 ГК РФ при подрядных отношениях).

Если удержание **уже произведено**, ст. 333 ГК РФ применяется через иск о взыскании задолженности по договору (или о неосновательном обогащении) — суд проверяет обоснованность удержанной суммы и вправе её снизить; в этом смысле требование о снижении заявляется как возражение против удержания либо как самостоятельное требование о взыскании излишне удержанного.

9.2. Возврат удержанного

- При ГПХ: иск о взыскании невыплаченного вознаграждения (ст. 309, 310, 711, 781 ГК РФ) либо о взыскании неосновательного обогащения (ст. 1102, 1103 ГК РФ); проценты — ст. 395 ГК РФ.
- При трудовых отношениях: взыскание незаконно удержанной заработной платы, проценты по ст. 236 ТК РФ, моральный вред по ст. 237 ТК РФ.
- Возможен также путь через комиссию по трудовым спорам (ст. 384–390 ТК РФ) — только если отношения уже признаны трудовыми (либо КТС сформирована у работодателя), а также жалоба в ГИТ (ст. 353, 354, 356, 357 ТК РФ) и в прокуратуру.

10. Процессуальные маршруты, подсудность и сроки

Маршрут	Основание	Что даёт
Досудебная претензия заказчику	ст. 309, 310 ГК РФ; условия договора	фиксирует спор, часто возврат суммы без суда; в ГПХ досудебный порядок обязателен, если он предусмотрен договором (п. 5 ст. 4 АПК РФ; для СОЮ — если установлен договором)
Жалоба в государственную инспекцию труда	ст. 353, 354, 356, 357 ТК РФ	проверка на предмет ГПХ, фактически регулирующего трудовые отношения; предписание по ч. 2 ст. 15 ТК РФ — основание признания отношений трудовыми (ч. 1 ст. 19.1 ТК РФ); привлечение к ответственности по ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ
Прокуратура	ФЗ от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре РФ»	надзорный импульс, проверка практики «штрафов»
Суд: иск о признании отношений трудовыми + взыскание удержанного	ст. 19.1, 15, 16, 56 ТК РФ; ст. 392 ТК РФ	возврат суммы + проценты (ст. 236 ТК РФ) + моральный вред (ст. 237 ТК РФ) + запись в трудовую книжку
Суд: иск о взыскании невыплаченного вознаграждения (ГПХ)	ст. 309, 310, 711, 781 ГК РФ	взыскание задолженности и процентов (ст. 395 ГК РФ), проверка удержания и снижение неустойки (ст. 333 ГК РФ)

Маршрут	Основание	Что даёт
Суд: иск о неосновательном обогащении (при ничтожности условия)	ст. 168, 1102, 1103 ГК РФ	возврат удержанного при пороке основания

Сроки и подсудность: - по трудовым спорам — 3 месяца со дня, когда лицо узнало о нарушении права; по невыплате зарплаты — 1 год со дня установленного срока выплаты (ст. 392 ТК РФ); при пропуске по уважительной причине срок восстанавливается (ч. 5 ст. 392 ТК РФ); - по гражданско-правовым требованиям — 3 года (ст. 196, 200 ГК РФ); - подсудность: если исполнитель — гражданин, спор о взыскании денежной суммы до 100 000 руб. подсуден мировому судье, свыше — районному суду (ст. 23, 24 ГПК РФ); трудовые споры (кроме восстановления на работе и коллективных) рассматривают мировые судьи (ст. 23 ГПК РФ). Если исполнитель — индивидуальный предприниматель и спор связан с предпринимательской деятельностью, — арбитражный суд (ст. 27, 28 АПК РФ). Договорная подсудность возможна (ст. 32 ГПК РФ; ст. 37 АПК РФ), но проверьте, не установлена ли она договором; - госпошлина: истцы по искам о взыскании заработной платы и иным требованиям, вытекающим из трудовых отношений, освобождены от госпошлины (подп. 1 п. 1 ст. 333.36 НК РФ); по ГК-требованиям пошлина рассчитывается по ст. 333.19 НК РФ.

11. Особые сценарии

- 1. Исполнитель — самозанятый (ФЗ от 27.11.2018 № 422-ФЗ).** Договор ГПХ допустим, но применение режима НПД не снимает риска переквалификации: именно самозанятые чаще всего признаются фактически работающими по трудовому договору. Одновременно действует правило ст. 428 ГК РФ (типовая форма) и ст. 333 ГК РФ. Для предпринимателя/самозанятого снижение неустойки — только по заявлению и в исключительных случаях (п. 1, 2 ст. 333 ГК РФ).
- 2. Работа на территории заказчика, повышенная опасность.** Если исполнитель пострадал (травма), применяется ФЗ от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»: лица, работающие по ГПХ, подлежат страхованию, если это предусмотрено договором (ст. 5 указанного закона); обеспечение по страхованию — ст. 20.1. Одновременно возможно привлечение к ответственности лиц, на которых возложены обязанности по соблюдению требований охраны труда (ст. 143 УК РФ). Это

опасный для заказчика сценарий: он может выбрать «штраф по договору», чтобы не оформлять отношения, но при травме риски компании резко возрастают.

3. **Специальная оценка условий труда.** На исполнителей по ГПХ порядок СОУТ, предусмотренный ФЗ от 28.12.2013 № 426-ФЗ, не распространяется, что дополнительно подтверждает вывод: обязанность обеспечения охраны труда и её публично-правовые последствия остаются на заказчике как на лице, организующем работы.
4. **Обращение к «поддержке» заказчика.** Устные утверждения сотрудников поддержки («вы подписали — значит, согласились») правового значения не имеют: они не создают условий договора и не подтверждают ни факта нарушения, ни правомерности удержания. Фиксируйте такие ответы письменно (скриншоты, почта, чат) — это доказательства одностороннего начисления и удобный аргумент в споре.
5. **Законодательные изменения.** В представленных источниках фигурирует Федеральный закон от 15.12.2025 № 474-ФЗ, воспроизводящий, в частности, ст. 19.1, 137, 138 ТК РФ. Вопрос о том, содержит ли этот акт новое регулирование (в том числе специальные правила для лиц, привлекаемых через цифровые платформы) и распространяется ли он на вашу ситуацию, подлежит проверке по официальному тексту на pravo.gov.ru до подачи иска: применимая редакция ТК РФ и специальные правила способны повлиять и на вывод об удержании, и на порядок признания отношений трудовыми.

12. Практические выводы по каждой версии (сведённая таблица)

Версия	Правовая оценка штрафа/удержания	Что делать
Реальный ГПХ, нарушение исполнителя доказано	Штраф действителен как неустойка; удержание допустимо как зачёт при доказанности требования	Заявлять о снижении по ст. 333 ГК РФ, о вине кредитора (ст. 404, 406 ГК РФ), об отсутствии убытков; оспаривать размер и порядок зачёта
Реальный ГПХ, нарушение — организационное (инструктаж/СИЗ/	Штраф ничтожен (ст. 168, 10 ГК РФ; ст. 214 ТК РФ)	Требовать возврата, при отказе — иск о неосновательном обогащении/о взыскании вознаграждения

Версия	Правовая оценка штрафа/удержания	Что делать
обучение не обеспечены)		
Отношения фактически трудовые	Условие о штрафе не подлежит применению (ст. 8, 9 ТК РФ), удержание запрещено (ст. 137, 138 ТК РФ)	ГИТ / суд: признание отношений трудовыми (ст. 19.1 ТК РФ) + возврат + проценты (ст. 236 ТК РФ) + моральный вред (ст. 237 ТК РФ)
Договор присоединения, условия обременительные	Вспомогательный довод (ст. 428 ГК РФ; пп. 9, 10 постановления Пленума ВАС РФ от 14.03.2014 № 16)	Использовать в связке со ст. 333 ГК РФ и ст. 10 ГК РФ
Исполнитель — ИП	Снижение неустойки только по заявлению и в исключительных случаях (п. 1, 2 ст. 333 ГК РФ)	Доказывать необоснованную выгоду кредитора и отсутствие последствий

Короткий ответ на три ваших вопроса. (1) Оспорить можно: подпись под договором не легитимирует условие, противоречащее императивным нормам (ст. 166, 167, 168, 10 ГК РФ; ст. 8, 9 ТК РФ). (2) Законность удержания зависит от режима: при трудовых отношениях удержание прямо запрещено (ст. 137 ТК РФ), при ГПХ — допустимо только как зачёт доказанного требования (ст. 410 ГК РФ); при отсутствии убытков, вины кредитора и явной несоразмерности сумма подлежит снижению (ст. 333, 404, 406 ГК РФ). (3) Механизмы: письменные возражения и претензия → жалоба в ГИТ (при признаках трудовых отношений — предписание по ч. 2 ст. 15 ТК РФ как основание признания, ч. 1 ст. 19.1 ТК РФ) → суд (трудовой иск либо иск о взыскании вознаграждения/неосновательного обогащения) с учётом сроков ст. 392 ТК РФ или ст. 196 ГК РФ.

13. Список использованных нормативных и правоприменительных источников

Кодексы и федеральные законы

1. Гражданский кодекс РФ, часть первая: ст. 1, 10, 12, 166, 167, 168, 169, 179, 196, 200, 307, 309, 310, 328, 330, 331, 333, 359, 360, 393, 395, 401, 404, 406, 410, 411, 412, 421, 422, 428.
2. Гражданский кодекс РФ, часть вторая: ст. 702, 704, 708, 711, 712, 715, 716, 718, 719, 720, 721, 723, 751, 779, 781, 782, 783, 1064, 1085, 1102, 1103.
3. Трудовой кодекс РФ: ст. 8, 9, 15, 16, 19.1, 20, 21, 22, 56, 57, 61, 67.1, 91, 129, 132, 135, 136, 137, 138, 140, 142, 189, 192, 193, 194, 214, 219, 220, 221, 236, 237, 238, 241, 243, 353, 354, 356, 357, 360, 370, 381, 382, 384–390, 392.
4. Гражданский процессуальный кодекс РФ: ст. 22, 23, 24, 32, 55, 56, 57, 60, 67, 71, 131, 132.
5. Арбитражный процессуальный кодекс РФ: ст. 27, 28, 37, 64, 65, 68, 71, 75.
6. Налоговый кодекс РФ: ст. 226, 425, 333.19, 333.36.
7. Кодекс РФ об административных правонарушениях: ст. 5.27 (ч. 4), 5.27.1.
8. Уголовный кодекс РФ: ст. 143 (с примечанием).
9. Федеральный закон от 28.12.2013 № 421-ФЗ (введение ст. 19.1 ТК РФ, изменение ст. 143 УК РФ, ч. 2 ст. 15 ТК РФ).
10. Федеральный закон от 08.03.2015 № 42-ФЗ (новая редакция ст. 333 ГК РФ).
11. Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»: ст. 5, 20.1.
12. Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».
13. Федеральный закон от 27.11.2018 № 422-ФЗ «О проведении эксперимента...» (специальный налоговый режим «Налог на профессиональный доход»).
14. Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации».
15. Федеральный закон от 15.12.2025 № 474-ФЗ (по данным ИПС «Законодательство России» воспроизводит/содержит, в частности, ст. 19.1, 137, 138 ТК РФ; применимость к конкретным отношениям подлежит проверке по официальному тексту).

Акты судебного толкования

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24.03.2016 № 7 «О применении судами некоторых положений Гражданского кодекса

-
- Российской Федерации об ответственности за нарушение обязательств» (пп. 69–81 — о ст. 333 ГК РФ).
2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 22.11.2016 № 54 «О некоторых вопросах применения общих положений Гражданского кодекса Российской Федерации об обязательствах и их исполнении» (пп. 13–19 — о зачёте).
 3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23.06.2015 № 25 «О применении судами некоторых положений раздела I части первой Гражданского кодекса Российской Федерации» (пп. 9–11, 70–72, 78).
 4. 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).
 5. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в части, не противоречащей действующему законодательству).
 6. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 25.12.2018 № 49 «О некоторых вопросах применения общих положений Гражданского кодекса Российской Федерации о заключении и толковании договора» (пп. 43–46).
 7. Постановление Пленума ВАС РФ от 14.03.2014 № 16 «О свободе договора и её пределах» (пп. 9, 10).

Оговорка о пределах анализа. Документ подготовлен по тексту вопроса и приведённых источников; окончательный вывод по конкретной ситуации зависит от фактических обстоятельств (предмет и условия договора, статус исполнителя, содержание акта, характер нарушения, порядок удержания), которые устанавливаются по документам. Порядок цитирования статей ТК РФ в части охраны труда проверяйте по актуальной редакции на pravo.gov.ru — нумерация статей раздела X ТК РФ изменялась Федеральным законом от 02.07.2021 № 311-ФЗ, а также последующими изменениями.