

ПРОБЛЕМА ВИЗНАННЯ ЦИВІЛЬНИХ ВІДНОСИН ТРУДОВИМИ ТА ЇХ ЗАГАЛЬНІ ВІДМІННОСТІ

THE PROBLEM OF RECOGNITION OF CIVIL RELATIONS AS ACTUAL LABOUR AND THEIR GENERAL DIFFERENCES

Пряміцин В.Ю.,

*викладач кафедри публічного права
Національного технічного університету України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»*

Ланкін С.В.,

*студент II курсу
Національного технічного університету України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»*

У статті досліджуються основні ознаки трудових та цивільних відносин із точки зору сучасного законодавства України, передумови виникнення прихованих трудових відносин та шляхи їх подолання, пропозиції органів державної влади та позиція науковців із приводу заміни фактичних трудових відносин договором про виконання робіт або договором підряду. Розглянуто недоліки й переваги таких правовідносин та можливості притягнення до відповідальності недобросовісних роботодавців в умовах українського законодавства про працю.

З огляду на сучасний ринок праці в Україні, потреба в законодавчому визначенні та введення ознак трудових відносин постає як ніколи гостро, оскільки таке явище, як приховування трудових відносин та ухилення таким чином від сплати податків за працівника та обов'язку його обліку, призводить до утворення ринку нелегальної праці, що унеможливує участь держави в захисті законних прав, гарантій та інтересів власних громадян.

Здебільшого участь працівників у таких не вигідних для себе відносинах спровокована відсутністю альтернативи у вигляді стабільного та легального заробітку, що примушує громадянина до участі в схемі з ухилення від нагляду податкових органів, та органів із питань безпеки праці.

З точки зору розуміння звичайного працівника, його статус не змінюється фактично, але юридично особа переходить у зовсім інші відносини з фактичним роботодавцем, про що дізнається лише під час звільнення або звернення до суду або органів із питань праці, намагаючись захистити власні трудові права та гарантії, передбачені законом.

Для подолання цих дуже суттєвих прогалин у законі вважаємо за потрібне внести конкретні зміни до основного акта, який регулює трудові процеси в Україні, – Кодексу Законів про працю України, з чітким визначенням трудових відносин, їхніх ознак та наслідків приховування фактичних трудових відносин.

Ключові слова: цивільні відносини, договір про виконання робіт, приховування трудових відносин, ознаки трудових відносин.

The article examines the basic features of labour and civil relations in terms of current legislation of Ukraine, the prerequisites for the emergence of hidden labour relations and ways to overcome them, proposals of state authorities and the position of scientists on the replacement of actual labour relations contract of work. Disadvantages and advantages of such legal relationships, and the possibility of bringing to justice unscrupulous employers under the conditions of Ukrainian labour law.

Given the current labour market in Ukraine, the need for legislative definition and introduction of signs of labour relations is becoming more acute, since this phenomenon, as concealing labour relations and thus avoiding taxes on the employee and the duty to keep him accountable, leads to the formation of the market illegal labour, which makes it impossible for the state to participate in the protection of legal rights, guarantees and interests of its own citizens.

For the most part, the involvement of employees in such unfavorable relationships is triggered by the lack of an alternative in the form of stable and legal earnings that compels the citizen to participate in the scheme of tax evasion and labour safety.

From the point of view of the ordinary worker, his status does not change in fact, but the legal person goes into a completely different relationship with the actual employer, which is learned only when dismissing, or when applying to a court or labour authorities in an effort to protect their labour rights and guarantees provided for by law.

In order to overcome these very significant gaps in the law, we consider it necessary to make specific changes to the main act governing labour processes in Ukraine – the Code of Labour Laws of Ukraine, with a clear definition of labour relations, their characteristics, and the consequences of concealing actual labour relations.

Key words: civil relations, employment contract, concealment of labour relations, signs of labour relations.

Постановка проблеми. Станом на 2020 рік, загальні тенденції розвитку трудових відносин в Україні показують бажання роботодавців будь-якими шляхами уникнути сплати податків за працівника та його офіційної праці на підприємстві як такої. Основними чинниками таких цілей роботодавців є, перш за все, необізнаність населення у власних трудових правах

та обов'язках, що дає змогу у приватних відносинах фактично перебувати у трудових відносинах, але з юридичної точки зору ці відносини будуть оформлені як цивільно-правовий договір. Другою основною передумовою виникнення такого становища є економічні чинники для обох сторін: з одного боку, це бажання працівника заробити гроші якнайшвидше

для підтримання мінімального рівня життя та оплати його низькокваліфікованої праці, тому в таких випадках необізнаний громадянин погоджується на будь-які умови праці, з іншого боку, роботодавців подібні схеми цілком задовольняють, оскільки оподаткуванню цивільні відносини не підлягають, а облік такого працівника на підприємстві вести також не потрібно.

Стан дослідження. Проблематикою заміни трудових правовідносин цивільними займалися такі науковці, як О.В. Плєскул [4], Я.В. Свічкарьова [6] та ін.

Метою статті є виявлення схожостей та відмінностей цивільних і трудових відносин, виявлення ризиків таких відносин як для працівника, так і для роботодавця.

Виклад основного матеріалу. Усі перераховані вище чинники сформували конкретний вид порушень трудового законодавства в Україні, а саме заміну трудових правовідносин цивільно-правовими. Загалом така практика стала поширеною через розвиток технологій та виникнення нових сфер праці в суспільстві, адже, наприклад, серед сучасних місць на ринку праці стрімко набирає обертів та є одним із найбільш прибуткових ринків ІТ-технологій, певна специфічність роботи інформаційного спеціаліста передбачає основну працю з дому, та основним результатом такої роботи є інтелектуальна власність, що не передбачає як необхідне безпосереднє перебування працівника на робочому місці. Отже, усі ці фактори призвели до переходу відносин цієї категорії працівників із роботодавцями з форми трудового договору у форму цивільно-правового.

Це зумовлено кількома причинами:

1) цивільно-правовий договір про виконання робіт, тобто замовлення розробки програми або іншого інформаційного забезпечення не потребує сплати податків за працівника, а саме соціального внеску та податку на доходи фізичних осіб, та дозволяє не реєструвати фактичного працівника, що призводить до уникнення ризиків під час перевірки підприємства або установи;

2) цивільно-правовий договір про виконання робіт може передбачати конкретні умови надання послуг, тобто фактично трудовий розпорядок дня працівника, фактичні очікувані результати його праці та періодичність виплати винагороди за цю працю тощо. Але з огляду на те, що нині в українському законодавстві відсутня можливість визнання цивільно-правового договору недійсним за умови присутності в ньому норм трудового договору, такий спосіб регулювання є допустимим;

3) робота за договором передбачає підстави припинення правовідносин лише у разі розірвання договору, тобто підстави звільнення, що передбачені Кодексом Законів про працю України, не поширюються на працівника у цьому разі, якщо про це не буде зазначено напряму в договорі;

4) недоліком роботи за договором є те, що на фактичного працівника не поширюються гарантії, передбачені законодавством України з приводу мінімальної заробітної плати, відпустки, відпочинку тощо, і захистити власні права, передбачені трудовим

законодавством, буде неможливо, адже договір може не передбачати таких положень, що дає фактичному роботодавцеві або замовнику послуг зловживати цим положенням. Також робота за договором не буде мати конкретних наслідків у разі соціального страхування, адже соціальні внески з фактичної заробітної плати не сплачуються і фактичний працівник не може розраховувати на підвищення пенсії згідно з відпрацьованим часом за виконану працю [7].

Важливо зазначити позицію держави з цього питання, а саме законопроект Міністерства соціальної політики, в якому пропонується змінити трудове законодавство, передбачивши в ньому конкретні ознаки трудового договору задля притягнення роботодавців до відповідальності та припинення ухилення від сплати податків.

Відповідно, проект визначає такі ознаки трудових відносин:

1) оплата праці здійснюється два або більше разів та надається особі за виконану роботу в інтересах іншої особи.

Це положення прямо відсилає нас до основи договору про виконання робіт (надання послуг), де однією стороною здійснюється певна кваліфікована робота на користь іншої за відплату в грошовій формі. Тобто це положення закону є не досить конкретизованим і може призвести до зловживання ним;

2) виконання особою роботи особисто, робота є кваліфікованою за певною професією або посадою за дорученням особи.

Тут ми бачимо більш детальне зазначення наявності трудових відносин, а саме підпорядкування однієї особи іншій, та здійснення роботи за дорученням, що напряму характерне для трудового законодавства;

3) винагорода за роботу є основним джерелом доходу особи, або становить його 75% за останні 6 календарних місяців.

У цих реченнях законодавець намагається прив'язати трудові відносини до єдиного місця роботи працівника як основного його роду занять та основного джерела доходу, але знову ж таки це положення не може поширюватись на роботу за сумісництвом, або роботу з суміщенням посад, де особа виконує роботу одразу кількох працівників, або сезонні роботи;

4) робота виконується на визначеному роботодавцем робочому місці з дотриманням правил внутрішнього розпорядку.

Як було зазначено вище, трудові відносини не обов'язково фактично здійснюються за місцем роботи, розвиток інтелектуальної власності та технологій спонукає сучасне суспільство до праці на відстані, оскільки основним необхідним ресурсом у праці є розумова діяльність людини, отже, застосування цього положення може також оспорюватися;

5) особа виконує роботу, що відповідає такій, що виконують штатні працівники роботодавця.

На нашу думку, роботодавець, що працює за схемою цивільно-правових договорів, буде співпрацювати лише з особами за договором, отже,

визначити штат працівників у підприємства або установи, де його фактично немає, дуже складно та потребує доведення в кожному окремому випадку, отже це положення є занадто загальним та потребує виключення або конкретизації;

б) організація умови праці, як, наприклад, надання засобів виробництва (техніки, приладів тощо) задля здійснення працівником покладених на нього трудових обов'язків, забезпечується роботодавцем [5].

У цьому разі потрібно погодитись, що в основному усі засоби праці задля здійснення працівником покладених на нього обов'язків мають забезпечуватись роботодавцем відповідно до трудового законодавства. Отже, наявність такої ознаки є однією з головних у процесі кваліфікації відносин як трудових, оскільки трудові відносини передбачають вигоду роботодавця на основі кваліфікованої праці працівника з отриманням кінцевого продукту для продажу, використання тощо.

Також проект закону встановляє обов'язкову наявність мінімальних трьох ознак задля визнання відносин трудовими, але виходячи зі змісту цих положень та зіставлення їх із реальними ознаками трудових відносин, можна зробити висновок, що не всі запропоновані зміни можуть бути ефективно застосовані, оскільки їх загальність дає змогу їх використати без конкретних підстав.

Отже, розглянувши проект закону про визнання цивільно-правових відносин трудовими, ми можемо зробити висновок, що на цьому етапі з точки зору змісту положень договору про виконання робіт та трудового договору вони є дуже схожими, і лише кілька ознак, як, наприклад, наявність трудового розпорядку або надання роботодавцем засобів праці дають змогу відрізнити їх між собою, хоча, звісно, цивільне законодавство встановляє необмеженість у регулюванні відносин договірними сторонами між собою, отже, про розпорядок роботи або засоби виробництва може бути зазначено в договорі, що ускладнює його оспорування.

Проаналізувавши основні чинники, що спричиняють необхідність захисту трудових відносин громадянами України та відмінність цивільно-правових відносин від трудових, ми можемо зробити висновок, що на цьому етапі недотримання певних положень трудового законодавства або використання його положень і прогалин у ньому задля уникнення відповідальності з несплати податків є наслідком обмеженості регулювання трудового закону та зумовлено об'єктивними економічними потребами роботодавців задля збереження заробітку. Негативною тенденцією в суспільстві є сприйняття цього з точки зору звичаєвого права та порівняна необізнаність у гарантіях, які надає держава у сфері праці та засобів захисту порушеного права, що призводить до зловживання власними правами роботодавцями та експлуатації робітника непомітно для нього.

Звертаючи увагу на роз'яснення Міністерства соціальної політики України з приводу відмінностей трудових і цивільних відносин у листах

від 16.05.2011 р. N 151/06/186-11 та 20.04.2012 р. N 64/06/187-12, треба звернути увагу на основні критерії, що відрізняють ці правовідносини з точки зору законодавства.

Посилаючись на ст. 21 Кодексу законів про працю України, міністерство зазначає, що трудовий договір відповідно до його визначення є угодою між працівником і власником підприємства, де працівник зобов'язується виконувати роботу визначену договором та підпорядковуватись трудовому розпорядку підприємства, а власник підприємства, своєю чергою, зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати необхідні умови праці [1].

Зважаючи на це визначення, ми можемо чітко зрозуміти, що трудові відносини передбачають конкретну роботу та виплату заробітної плати як ціль цих відносин, у той час як робота та плата за них є способом виконання зобов'язань у цивільних відносинах, і жодними додатковими зобов'язаннями у вигляді забезпечення умовами праці, якщо інше не передбачено договором, Цивільний кодекс обов'язковими не передбачає.

Відповідно до подальшого відмежування цивільних відносин від трудових запропонованих міністерством є наявність у цивільному договорі оформлення факту виконаної праці актами здавання-приймання виконаних робіт, що є підставою оплати праці. Іншою важливою ознакою, яка знову згадується, є відсутність будь-якого трудового розпорядку, оскільки основною метою є матеріальний результат роботи або послуги, а шляхи його досягнення замовнику можуть бути навіть невідомі, важливими є тільки строки виконання робіт або послуг.

Також у другому листі зазначається характеристика так званих «трудових угод» або договорів підряду, що регулюється відповідним розділом Цивільного кодексу:

1) відповідно до ст. 837 Цивільного кодексу за договором підряду, підрядник зобов'язується виконати певну роботу за завданням замовника, а замовник зобов'язується прийняти роботу та оплатити виконану працю;

2) зважаючи на інший статус підрядника у відносинах з замовником, на відміну від працівника і роботодавця, підрядник не може вимагати будь-яких гарантій праці для себе, оскільки не є працівником з юридичної точки зору і виконує роботу на власний ризик без будь-якого трудового розпорядку. З огляду на це, будь-який облік цього de-facto працівника, який працює за трудовим договором, відповідно до ст. 48 КЗпП, не потрібен, що також полегшує роботодавцеві життя, в частині фактичного звільнення або оплати праці працівникові [2; 3].

Як слушно зазначає О.В. Плєскун, деякі відмінності є щодо відповідальності у разі майнової шкоди, завданої працівником та періоду оплати зробленої праці.

Наприклад, за майнову шкоду, яка настала без вини працівника, трудове законодавство чітко встановлює необхідність саме роботодавця нести

майнову відповідальність на підприємстві, а у цивільних відносинах цей обов'язок лежить виключно на виконавцеві робіт, у такому разі можна розраховувати тільки на добровільне відшкодування іншою стороною завданої шкоди, в іншому разі примусове стягнення можливе тільки в порядку цивільного судочинства.

Щодо оплати праці, то, окрім гарантій мінімальної заробітної плати, вихідної допомоги та доплати за роботу по вихідних або святах, трудовому законодавству характерна певна періодичність і стандартизованість оплати праці помісячно в розмірах відповідно до місячного виробітку працівника, в той час як для цивільних відносин характерна оплата праці в процесі отримання кінцевого результату робіт одним платежем, закладеним у договорі, в кращому разі етапи оплати праці в цивільному договорі можуть бути поділені на невелику частину авансу та кінцеву частину або оплату певними частинами з огляду на прогрес виконаної роботи [4, с. 455].

Тобто в цьому разі все конкретно залежить від зусиль виконавця робіт, що проявляються в певному матеріальному результаті, і працювати безрезультативно або не так ефективно, як передбачено планом, не може, оскільки невиконання чітких умов договору можуть призвести до зниження оплати його праці або взагалі розірвання договору. Іншою важливою стороною є великий проміжок між платежами, що може призводити до вимушеності працівника виконувати роботу із зазначених вище причин неотримання, зрештою, нічого, через порушення строків та умов виконання роботи.

Також важливо розуміти, що цивільне законодавство передбачає такий вид правочинів, як удаваний правочин, якими зазначені договори і є. Тобто в разі встановлення судом приховування реального правочину всі відносини, які регулювали правовідносини між сторонами, розглядаються як такі, що мали регулюватися саме трудовим законодавством з усіма правами та гарантіями для працівника.

Звертаючись до міжнародних рекомендацій у сфері охорони праці, можна розглянути позицію Я.В. Свічкарьової, яка вказує основні аспекти, що містяться в рекомендації Міжнародної організації праці № 198, а саме введення в рамках своєї національної політики таких положень:

1) передбачення у своїх законодавствах широкого набору положень для можливості кваліфікації відносин як трудових;

2) встановлення припущення існування таких відносин у разі наявності 3 і більше ознак;

3) консультації з органами, що представляють інтереси працюючого населення, з визначенням конкретного статусу найманих та самозайнятих працівників [6, с. 70].

Таким чином, зважаючи на наявний проект внесення змін до Кодексу Законів про працю України, можна зробити висновок про правильний шлях України з точки зору сприяння інтегрування міжнародних рекомендацій у національне законодавство, для мож-

ливості розпізнання прихованих трудових відносин під виглядом звичайних договірних відносин.

Висновки. Проаналізувавши сучасне українське законодавство з точки зору відмінностей трудових і цивільних правовідносин, ми можемо зробити певні висновки та надати пропозиції.

До трудового законодавства України необхідно включити положення, рекомендовані Міжнародною організацією праці, для можливості визнання цивільних відносин фактичними трудовими та викриття недобросовісних роботодавців, які з прямим умислом уникають трудових відносин задля власної вигоди.

Відповідно до змін 02.02.2020 р., що змінило санкції за порушення трудового законодавства, ситуація для недобросовісних роботодавців, а особливо фізичних осіб-підприємців покращилася, оскільки попередні штрафи у розмірі тридцяти мінімальних заробітних плат були змінені десятьма мінімальними заробітними платами відповідно та для юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців, які використовують найману працю та є платниками єдиного податку, застосовується попередження, що дає змогу уникнути будь-якої матеріальної відповідальності в разі виявлення поодиноких локальних випадків приховування фактичних трудових відносин [1].

Виходячи з аналізу законодавства та наукових праць, пропонуємо зміни, передбачені законопроектом, запропонованим Міністерством соціальної політики України [5] в такій редакції:

«Стаття 21-2. Ознаки наявності трудових відносин

Робота (послуга) виконується (надається) в трудових відносинах незалежно від назви та виду відносин між сторонами, якщо є хоча б три ознаки наявності трудових відносин:

1) періодично (два і більше разів) особі надається винагорода у грошовій або будь-якій формі за роботу (послуги), в інтересах іншої особи;

2) особисте виконання особою роботи (надання послуг) за призначенням, професією, посадою та під контролем особи, в інтересах якої виконуються роботи (надаються послуги), або уповноваженої нею особи;

3) винагорода за виконувану роботу (надані послуги) є основним джерелом доходу особи або становить 50 відсотків її доходу протягом 6 календарних місяців;

4) робота виконується (послуги надаються) на робочому місці з дотриманням правил внутрішнього трудового розпорядку;

5) особа виконує роботи (надає послуги), що виконуються штатними працівниками роботодавця;

6) організація умов праці, зокрема надання засобів виробництва, забезпечується особою, в інтересах якої виконуються роботи (надаються послуги), або уповноваженою нею особою;

7) тривалість робочого часу та часу відпочинку встановлюється особою, в інтересах якої виконуються роботи (надаються послуги), або уповноваженою нею особою».

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кодекс законів про працю України. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 1971. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/322-08>.
2. Лист від 16.05.2011 р. № 151/06/186-1 / Міністерство соціальної політики України. 2011. URL: <https://www.profiwins.com.ua/uk/letters-and-orders/ministry-of-labor-and-social-policy/2135-151.html>.
3. Лист від 20.04.2012 р. N 64/06/187-12 / Міністерство соціальної політики України. 2012. URL: <https://www.profiwins.com.ua/uk/letters-and-orders/ministry-of-labor-and-social-policy/3158-64.html>.
4. Плескун О.В. Відмежування трудового договору і суміжних цивільно-правових договорів. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2012. С. 454–462.
5. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників та протидії застосуванню незадекларованої праці / Міністерство соціальної політики України. 2019. URL: <https://www.msp.gov.ua/projects/401/>.
6. Свічкарьова Я.В. Щодо застосування презумпції трудових відносин до нетипових видів зайнятості. *Право та інновації*. 2017. С. 68–75.
7. Legal aspects of Labor Relations in the IT-sphere / ТОВ «ЮФ «ЕВРІС». 2019. URL: <https://evris.law/en/article-special-aspects-of-labor-relations-in-the-it-sphere/>.