

# ДОГОВІРНО-ПРАВОВІ ФОРМИ ЗАКРІПЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У КОНТЕКСТІ ЇХ ВІДПОВІДНОСТІ ІНТЕРЕСАМ СУБ'ЄКТІВ РИНКУ ПРАЦІ

Г. ЮРЧИК

Національний університет водного господарства  
та природокористування  
м. Рівне

*Проведено соціально-економічне порівняння трудового та цивільно-правового договорів як документально-правових форм закріплення відносин у трудовій сфері. Визначено їх переваги та недоліки для суб'єктів ринку праці. Обґрунтовано заходи для мінімізації зловживань при договірно-правовому засвідченні відносин у трудовій сфері.*

*Проведено социально-экономическое сравнение трудового и гражданско-правового договоров как документально-правовых форм закрепления отношений в трудовой сфере. Определены их преимущества и недостатки для субъектов рынка труда. Обоснованы мероприятия для минимизации злоупотреблений при договорно-правовом засвидетельствовании отношений в трудовой сфере.*

*The comparison of employment and civil contracts as documented legal forms of relations fixing in labor sphere is conducted. Their advantages and disadvantages for labor market subjects are defined. Measures for abuse minimizing of contractual and legal relations certification in labor sphere are provided.*

Ключові слова: *трудова угода, цивільно-правова угода, роботодавець, найманий працівник, виконавець, замовник, трудові відносини.*

**П**остановка проблеми. Динамічний суспільний розвиток в умовах сьогодення посилює гнучкість ринку праці та флексибілізацію соціально-трудова відносин (СТВ). На зміну традиційним формам зайнятості все більшого поширення набуває так звана нестандартна зайнятість, визначальними характеристиками якої є мобільне (віртуальне) робоче місце, гнучкість робочого часу та системи оплати праці. Безумовно, зміни на ринку праці торкнулися не лише внутрішньої сутності СТВ, але і зовнішніх правових форм їх закріплення. Незаперечним доказом відповідних змін на ринку праці є розширення сфери застосування цивільно-правового договору (ЦПД) на зміну «традиційному» трудовому договору (ТД) у сфері малого приватного бізнесу. В таких умовах актуалізується необхідність дослідження договірно-правових форм закріплення СТВ у контексті їх відповідності інтересам суб'єктів ринку праці

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** ЦПД був і залишається предметом дослідження багатьох учених, серед яких С. Вавженчук, В. Луць, М. Брагинський, О. Красавчиков, Ю. Романець, О. Кравець та інші. Трудовим договором, як центральним інститутом трудового права, також опікується досить

значне коло науковців. Помітний внесок у дослідження ТД зробили такі вчені, як С. Селезень, В. Слома, Н. Болотіна, О. Гевела, С. Прилипка та багато інших. Незважаючи на значний науковий доробок, більшість досліджень у цій сфері є юридично зорієнтованими, а відтак присвячені переважно процедурно-формальним аспектам укладання відповідних договорів. Водночас, недостатньо розробленими залишаються окремі соціально-економічні аспекти існуючих договірно-правових форм закріплення СТВ.

**Метою статті** є соціально-економічне порівняння ЦПД та ТД як договірно-правових форм закріплення відносин у трудовій сфері в контексті відповідності інтересам суб'єктів ринку праці.

**Викладення основного матеріалу статті.** Відповідно до ч. 1 ст. 43 Конституції України, кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яка вільно обирається або на яку вільно погоджуються. Положення ст. 43 Конституції України сформульоване на підставі ст. 23 Загальної декларації прав людини, у якій вказано, що кожна людина має право на працю, вільний вибір роботи, справедливі та сприятливі умови праці, захист від безробіття. Працівники реалізують закріплене право на працю шляхом укладання ТД із

роботодавцями. Проте, в умовах трудонадлишкової кон'юнктури ринку праці роботодавці все частіше ініціюють залучення найманої праці на основі не ТД, а ЦПД. Безумовно, загроза поповнити лави безробітних в умовах трудонадлишкової кон'юнктури ринку праці обумовлює безальтернативність вибору договірно-правових форм закріплення СТВ для працівників. Відтак виникає запитання: які соціально-економічні наслідки укладання ЦПД порівняно з ТД виникають для відповідних суб'єктів?

Порівняльний аналіз ТД та ЦПД (табл. 1) засвідчив їхню різну правову природу. Зокрема, укладання ТД регулюється Кодексом законів про працю, в той час як ЦПД – Цивільним кодексом. З огляду на це, юристи стверджують, що ТД регулює трудові відносини, а ЦПД – виключно цивільні відносини. Безумовно, таке розмежування є юридично коректним, а відтак, здавалося б, ЦПД не має жодного стосунку до регулювання СТВ. Проте, в дійсності відносини, які за своєю природою є трудовими, все частіше засвідчуються укладанням не ТД, а ЦПД. Тобто трудові відносини формально «переводяться» у цивільні внаслідок «підміни» ТД на ЦПД<sup>1</sup>. Незважаючи на це, в рамках власного дослідження вважатимемо коректним вживання ЦПД як договірно-правової форми регулювання СТВ (незважаючи на юридичну некоректність відповідного поєднання). Поряд з цим, сторони укладання ТД та ЦПД з юридичної точки зору визначаються по-різному. Зокрема, суб'єкти укладання ТД набувають статусу роботодавця та найманого працівника, в той час як суб'єктами укладання ЦПД є замовник та виконавець (підрядник). Тобто, якщо трудова діяльність особи здійснюється на основі ЦПД, то юридично ця особа не набуває статусу найманого працівника і, відповідно, на неї не поширюються норми та гарантії у сфері праці. При цьому найманим працівником при укладанні ТД може виступати виключно фізична особа, а роботодавцем – як фізична особа, яка використовує найману працю, так і юридична<sup>2</sup>. Водночас, в якості виконавця за ЦПД може виступати не лише фізична особа, але і фізична особа-підприємець.

Суттєво різняться і предмет відповідних договорів. ТД регламентує процес виконання трудової функції на визначених умовах, тоді як ЦПД зорієнтований на кількісне та якісне закріплення кінцевого результату роботи. Поряд з цим, на відміну від ЦПД, який укладається виключно у письмовій формі, ТД може укладатися як в усній, так і письмовій формі. При цьому трудова діяльність за ЦПД, на відміну від ТД, не оформлюється наказом (розпоря-

дженням) та до трудової книжки не заноситься. Окрім того, за умови укладання ТД відповідальність за результати роботи несе роботодавець, а при укладанні ЦПД – виконавець.

Зазначимо, що рівень соціальної захищеності працюючих за ТД та ЦПД також відрізняється. Зокрема, ТД є документально-правовою формою засвідчення СТВ, яка гарантує соціальне страхування працівників за усіма видами загальнообов'язкового державного соціального страхування. Водночас, трудова діяльність за ЦПД обов'язково передбачає лише пенсійне страхування виконавців, а участь в інших видах соціального страхування реалізується на добровільних засадах за рахунок власних коштів підрядників.

При обранні документально-правової форми закріплення СТВ слід враховувати відмінності у правовому становищі відповідних сторін. Зокрема, ТД зобов'язує працівника дотримуватися локальних нормативних актів (колективного договору, правил внутрішнього трудового розпорядку), а роботодавцю надає право застосовувати заходи дисциплінарного стягнення у разі їх недотримання. Водночас, за ЦПД підрядник має право вести трудову діяльність на власний розсуд, не підпорядковуючись внутрішнім правилам. Тобто ТД, на відміну від ЦПД, посилює підпорядкованість працюючих та розширює контролюючі повноваження роботодавців. Таким чином, порівняльний аналіз ТД та ЦПД засвідчив їх суттєву відмінність, що обумовлює різні соціально-економічні наслідки для суб'єктів їх укладання.

Безумовно, наслідки укладання ТД та ЦПД однозначно оцінювати не можна. Для суб'єктів ринку праці існуючі документально-правові форми засвідчення трудових відносин мають як переваги, так і недоліки (рис. 1). Зокрема, для роботодавців укладання ТД обумовлює необхідність дотримання норм і гарантій, що визначені трудовим законодавством (в частині оплати праці, нормативів робочого часу та часу відпочинку тощо). В той же час на діяльність за ЦПД не поширюються норми трудового права, відтак, підрядник позбавлений низки соціальних гарантій. Тобто, ТД підвищує соціальну відповідальність роботодавців у трудовій сфері, отже, забезпечує вищий рівень соціального захисту працюючих порівняно з ЦПД. Однак, важливим наслідком укладання ТД є підпорядкованість та підзвітність працюючих роботодавцю (відповідає інтересам останнього). Крім того, стримуючим фактором щодо застосування ТД для фізичних осіб, які використовують найману працю, є необхідність його реєстрації у Державній службі зайнятості, що є часо- та тру-

<sup>1</sup> Недарма, альтернативною назвою ЦПД є «трудова угода».

<sup>2</sup> Відповідно до ст. 1 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» №137/98 від 03.03.1998 р.

Таблиця 1

**Порівняння трудового та цивільно-правового договору**

Трудовий договір	Цивільно-правовий договір
<b>Регуляторний законодавчий акт</b>	
Кодекс законів про працю України (КЗпП)	Цивільний кодекс України (ЦК)
<b>Сторони договору</b>	
Роботодавець, найманий працівник	Замовник, виконавець (підрядник)
<b>Предмет договору</b>	
Процес праці, виконання трудової функції.	Конкретний вид послуги (роботи) та її кінцевий результат.
<b>Форма договору</b>	
Як усна, так і письмова (у випадках, передбачених законодавством – лише письмова)	Лише письмова (ст. 208 ЦК України)
<b>Строк укладання договору</b>	
Як правило, укладається на невизначений строк (в окремих випадках – строковий).	Конкретно визначений у договорі.
<b>Вік, з якого особа може укласти договір</b>	
З 16 років – самостійно. З 14 років – за згодою одного з батьків або особи, що його замінює.	З 18 років та в інших передбачених законом випадках набуття повної цивільної дієздатності – самостійно. З 14 років – за згодою батьків (усиновлювачів) або піклувальників
<b>Оформлення договору</b>	
Оформляється виданням наказу (розпорядження), вноситься запис у трудову книжку.	Наказ (розпорядження) не видається, запис у трудову книжку не вноситься.
<b>Реєстрація договору, звітність про прийом на роботу</b>	
ТД між працівником і фізичною особою, яка використовує найману працю, реєструється в державній службі зайнятості у тижневий строк після допущення працівника до роботи. Не пізніше 10 календарних днів з дня прийому працівника на роботу роботодавці зобов'язані подати звіт про прийнятих працівників (5-ПН).	Не підлягає реєстрації та звітності.
<b>Правове становище сторін договору</b>	
Працівник підпорядкований внутрішньому трудовому розпорядкові, а також підпорядкований і підконтрольний роботодавцеві. Роботодавець має право притягати працівника до дисциплінарної і матеріальної відповідальності.	Де принцип паритетності сторін. Виконавець не підпорядковується внутрішньому трудовому розпорядку, не підпорядкований замовникові, не може притягатися до дисциплінарної відповідальності.
<b>Оплата</b>	
Проводиться із дотриманням норм і гарантій в оплаті праці (мінімальна зарплата, доплата за роботу в нічний час тощо).	Оплата або способи її встановлення визначаються у договорі.
<b>Порядок та строки виплати винагороди</b>	
Заробітна плата виплачується не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів	Порядок та строки виплати винагороди виконавцеві визначаються договором.
<b>Підстави для нарахування і виплати винагороди</b>	
Табель обліку використання робочого часу – для погодинників; наряд на виконані роботи – для відрядників.	Акт здавання-приймання виконаних робіт (наданих послуг), підписаний сторонами.
<b>Порядок виконання роботи</b>	
Працівник зобов'язаний виконувати доручену йому роботу особисто.	Виконавець у випадках, передбачених договором, має право покласти виконання цього договору на іншу особу.
<b>Дотримання соціально-трудових пільг і гарантій</b>	
Працівникові трудовим законодавством гарантується норма робочого часу та відпочинку, оплата праці при відхиленні від нормальних умов праці.	Цивільним законодавством пільги і гарантії не передбачені (сторони можуть домовитися про компенсаційні виплати).
<b>Ризик негативних наслідків роботи покладається</b>	
На роботодавця	На виконавця (підрядника)
<b>Участь у системі соціального страхування</b>	
Всі працівники підлягають обов'язковому державному соціальному страхуванню.	Замовник сплачує за підрядника лише страхові внески до Пенсійного фонду. В інших видах соціального страхування він може брати участь на добровільних засадах.

дозатратним процесом. У той же час ЦПД порівняно з ТД є більш «гнучким», адже він не підлягає реєстрації та усі суттєві його умови визначаються сторонами в ході укладання.

Крім того, засвідчення трудової діяльності на основі ЦПД для роботодавця є більш привабливим через можливість швидко припинити співпрацю з фізичною особою, яка не відповідає визначеним вимогам (ЦПД, як правило, передбачають підстави припинення дії угоди). В той же час, розірвати ТД з ініціативи роботодавця можливо лише на підставі обмеженої кількості причин, що визначені не сторонами, а трудовим законодавством.

Таким чином, для суб'єктів ринку праці жодна із договірно-правових форм засвідчення СТВ не є «ідеальною». ТД надає більше повноважень роботодавцю, проте одночасно покладає на нього більше обов'язків. Водночас, вищий рівень соціальної захищеності працівників за ТД супроводжується вищим рівнем їх підпорядкування роботодавцям. У свою чергу, паритетність сторін ЦПД поєднується із нижчим рівнем соціальної захищеності працюючих та низьким рівнем відповідальності замовника у трудовій сфері. Тобто існуючі договірно-правові форми засвідчення СТВ є досить збалансованими у контексті відповідності інтересам їх суб'єктів.

Відтак, виникає логічне запитання: чому сфера застосування ЦПД, на відміну від ТД, розширюється? Відповідь на це запитання лежить у площині «зловживань» з боку роботодавців. Трудонадлишкова кон'юнктура ринку праці посилює можливості роботодавців щодо лобювання власних інтересів у відносинах із працівниками. Відтак, роботодавці все частіше ініціюють оформлення трудової діяльності на основі ЦПД, що формально дає їм можливість не дотримуватися трудових норм та гарантій з одночасною юридично неправомірною вимогою до працюючих дотримуватися норм трудового права. Таким чином, формально «прикриваючи» трудові відносини укладенням ЦПД, роботодавці користуються перевагами останнього щодо зниження власної соціальної відповідальності. При цьому відповідальність та обов'язки працюючих у трудовій сфері, які є суттєво нижчими за ЦПД, вимагають на рівні укладення ТД. З метою усунення таких зловживань щодо договірно-правових форм засвідчення СТВ державою передбачено можливість визнання ЦПД трудовим. Проте, відповідна норма у чинному законодавстві виписана лише у контексті оподаткування і досить опосередковано: «під час нарахування (виплати) фізичній особі-підприємцеві доходу..., суб'єкт

господарювання, який нараховує (виплачує) такий дохід, не отримує податку на доходи..., якщо фізичною особою — підприємцем, який отримує такий дохід, надано виписку... про державну реєстрацію його як суб'єкта підприємницької діяльності. Однак, це правило не застосовується в разі нарахування (виплати) доходу за виконання певної роботи та/або надання послуги згідно з цивільно-правовим договором, якщо буде встановлено, що відносини за таким договором фактично є трудовими, а сторони договору можуть бути прирівняні до працівника або роботодавця» (п. 177.8 ст. 177 ПК України). Однак, у яких випадках і ким може бути встановлено, що відносини з надання послуг або виконання певної роботи за ЦПД фактично є трудовими, а його сторони (замовник і підрядник) прирівнюються відповідно до роботодавця і працівника як сторін трудового договору, у законодавстві не конкретизовано. Проте, як показує практика, визнання ЦПД трудовим можливе лише за взаємною згодою сторін або в судовому порядку. Безумовно, зі зрозумілих причин взаємна згода суб'єктів ЦПД щодо визнання його ТД не завжди має місце. Водночас, судове визнання ЦПД трудовим потребує ініціативи однієї зі сторін (як правило, працюючого), значних затрат часу та ресурсів. Відтак, незважаючи на те, що суди зазвичай визнають ЦПД, укладені з фізичними особами, трудовими, все ж такий порядок підтвердження факту трудових відносин не набув масовості.

Дещо опосередковано, переслідуючи в основному фіскальні цілі, перевірку відносин за ЦПД в Україні здійснюють податкові органи. Проте, відповідна діяльність прямо не пов'язана з основними цілями діяльності Державної податкової служби (ДПС). В той же час у державі створено спеціалізований орган — Державну інспекцію України з питань праці (ДІзП), до функцій якої входить контроль за дотриманням трудового законодавства. Дослідження положення про ДІзП засвідчили, що функції відповідної структури виписані досить широко, проте чітких повноважень ДІзП щодо перевірки факту нетрудових відносин за ЦПД не передбачено. Незважаючи на це, все ж ДІзП виконують функцію щодо перевірки відносин за ЦПД. Проте відповідна діяльність, як правило, обмежується плановими перевітками, періодичність проведення яких відповідно до чинного законодавства є досить тривалою<sup>3</sup>, а строк укладання ЦПД зазвичай не перевищує 3–6 місяців. Крім того, строк попередження про планову перевірку складає десять днів, що, безумовно, дає можливість роботодавцю документально «навести порядок». В

<sup>3</sup> Відповідно до Порядку проведення перевірок посадовими особами Державної інспекції України з питань праці та її територіальних органів періодичність проведення планових перевірок є диференційованою за групами ризику суб'єктів господарювання у частині додержання вимог законодавства про працю: група з високим ризиком — не частіше одного разу на рік; група з середнім ризиком — не частіше одного разу на два роки; група з незначним ризиком — не частіше одного разу на п'ять років.

		СУБ'ЄКТИ			
		РОБОТОДАВЦІ / ЗАМОВНИКИ		НАЙМАНІ ПРАЦІВНИКИ / ВИКОНАВЦІ (ПІДРЯДНИКИ)	
		ПЕРЕВАГИ	НЕДОЛІКИ	ПЕРЕВАГИ	НЕДОЛІКИ
ТРУДОВИЙ ДОГОВІР		<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ гарантія залучення працівників до виконання трудових функцій на визначених умовах;</li> <li>▶ підвітність та підконтрольність працівника;</li> <li>▶ можливість притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ необхідність виконання законодавчих норм та гарантії у трудовій сфері (мінімальна заробітна плата, норми робочого часу та відпочинку);</li> <li>▶ регламентація підстав та порядку розірвання ТД з ініціативи роботодавця (дотримання строків, виплата вихідної допомоги);</li> <li>▶ затрати часу на реєстрацію ТД, подання звітності про працевлаштування;</li> <li>▶ ризик за результати трудової діяльності працівників;</li> <li>▶ вища вартість робочої сили порівняно із ЦПД (внаслідок сплати нарахувань до Фонду оплати праці за усіма видами соціального страхування).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ соціальна захищеність у трудовій сфері щодо оплати та умов праці, нормативів робочого часу та часу відпочинку;</li> <li>▶ гарантія страхових виплат з Фондів соціального страхування у разі настання страхових випадків;</li> <li>▶ регламентування підстав та порядку звільнення з ініціативи роботодавця (необхідність отримання дозволу профспілки за більшістю підстав звільнення).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ підконтрольність роботодавцю;</li> <li>▶ необхідність дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку;</li> <li>▶ можливість притягнення до дисциплінарної відповідальності.</li> </ul>
	ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВИЙ ДОГОВІР	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ недотримання норм і гарантій у трудовій сфері;</li> <li>▶ перекладення ризику за результати роботи на виконавця;</li> <li>▶ гнучкість договору (строковий, умови та підстави розірвання визначаються сторонами);</li> <li>▶ відсутність потреби реєструвати договір, вести трудову книжку;</li> <li>▶ зниження вартості робочої сили.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ паритетність виконавця у відносинах із замовником;</li> <li>▶ непоширення на виконавця локальних нормативних документів (колективний договір, правила внутрішнього трудового розпорядку, посадова інструкція);</li> <li>▶ неможливість притягнення виконавця до дисциплінарної відповідальності;</li> <li>▶ можливість притягнення виконавця до відповідальності лише у судовому порядку.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ непередбачуваність замовнику;</li> <li>▶ можливість виконання обумовленої роботи у зручний час.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ відсутність гарантій у трудовій сфері (мінімальна зарплата, доплати, надбавки та ін.);</li> <li>▶ відсутність права на відпустки;</li> <li>▶ нижчий рівень соціальної захищеності виконавців внаслідок гарантованого перебування лише у системі пенсійного страхування.</li> </ul>

Рис. 1. Переваги та недоліки договірно-правових форм засвідчення відносин у трудовій сфері для суб'єктів ринку праці

цілях посилення повноважень ДІЗП щодо перевірки факту нетрудових відносин за ЦПД доцільно законодавчо закріпити можливість позапланових перевірок роботодавців на підставі подання ними звіту 1-ДФ (Податковий розрахунок сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податку, і сум утриманого з них податку) до податкових органів, в якому відображаються суми платежів за ЦПД. Такі зміни дозволять більш оперативно реагувати на можливі зловживання в частині договірно-правових форм закріплення СТВ.

**Висновки та пропозиції.** Договірно-правовою формою засвідчення трудових відносин між роботодавцем та найманим працівником є ТД. Проте, все частіше відносини у трудовій сфері з ініціативи роботодавців документально засвідчуються не ТД, а ЦПД (хоча відповідно до законодавства України трудові відносини мають оформлюватися лише на основі ТД, а ЦПД засвідчує факт лише цивільних відносин). Тобто відносини, які по своїй суті є трудовими, внаслідок укладання ЦПД (замість ТД) формально стають цивільними. Водночас, зважаючи на «баланс» переваг та недоліків ЦПД, для суб'єктів ринку праці, здавалося б, такі «формальності» не мають суттєвого значення. Проте, оформлюючи трудову діяльність на основі ЦПД, роботодавці досить часто вдаються до подвійних «стан-

дартів»: власні зобов'язання виконують на рівні цивільного права (не дотримуючись норм трудового права, що, безумовно, знижує рівень соціальної захищеності працюючих) з одночасними вимогами до працюючих виконувати обов'язки на рівні укладання ТД (хоча обов'язки працюючих за ЦПД є суттєво нижчими порівняно з ТД). Для усунення зловживань щодо договірно-правових форм засвідчення відносин у трудовій сфері державою передбачено можливість визнання ЦПД трудовим (закріплено у ПК). Проте відповідна законодавча норма виписана надто загально без конкретизації порядку та суб'єктів такої діяльності, що, безумовно, не сприяє виявленню відповідних порушень. Відтак, повноваження щодо перевірки факту нетрудових відносин за ЦПД доцільно покласти на Державну інспекцію України з питань праці, внівши відповідні зміни у положення про її діяльність. При цьому відповідну контролюючу діяльність ДІЗП доцільно вести на основі позапланових перевірок за даними звітів 1-ДФ (відображаються суми платежів за ЦПД), що подаються до Державної податкової служби. Безумовно, пропонувані зміни потребуватимуть досить чіткої інформаційної взаємодії між Державною податковою службою та Державною інспекцією з питань праці, проте дозволять більш дієво виявляти неправомірність застосування