

Забродіна О. В.,

*кандидат політичних наук, доцент кафедри цивільного, трудового та господарського права
Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара*

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ РОЗМЕЖУВАННЯ ТРУДОВОГО ТА ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВОГО ДОГОВОРУ

ACTUAL ISSUES OF LIMITATION OF THE LABOR AND CIVIL LEGAL AGREEMENT

Досліджуються питання правильного застосування та розмежування норм трудового та цивільного законодавства.

Ключові слова: трудовий договір, цивільно-правова угода, фінансові санкції.

Исследуются вопросы правильного применения и разграничения норм трудового и гражданского законодательства.

Ключевые слова: трудовой договор, гражданско-правовая сделка, финансовые санкции.

The problems of correct application and delimitation of the norms of labor and civil legislation are investigated.

Key words: labor contract, civil legal transaction, financial sanctions.

Питання укладання трудового договору чи договору цивільно-правового характеру завжди було актуальне, передусім, для роботодавця, а останнім часом із підвищенням рівня мінімальної заробітної плати та, відповідно, штрафів за порушення трудового законодавства набуло ще більшої популярності.

Оскільки Кодекс законів про працю (далі – КЗпП) України визначення поняття «роботодавець» не наводить, говорячи лише про власника чи уповноваженого ним органу як про особу, що фактично надає роботу, то дане поняття автором розглядається, виходячи із Закону України «Про організації роботодавців» від 22.06.2012 р. та Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 р. Найбільш влучним є саме визначення, наведене у Законі України «Про організації роботодавців», згідно з п. 1 ст. 1 якого роботодавець – юридична особа (підприємство, установа, організація) або фізична особа-підприємець, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб.

Чимало науковців присвячували свої роботи проблемам дослідження інституту трудового договору та розмежування його та договору цивільно-правового характеру, зокрема: О. Прилипко, А. Лушніков, М. Лушнікова, Л. Таль, І. Гуцул, Р. Майданик, І. Кияниця, М. Іншин, Н. Гетьманцева.

Метою цієї статті є визначення та розмежування сфери укладання трудового договору та договору цивільно-правового характеру на підставі аналізу чинного законодавства України.

Відповідно до чинного законодавства, виконання робіт, надання послуг фізичною особою може здійснюватися як на підставі трудового, так і цивільно-правового договору.

Основною відмінністю трудових договорів від договорів цивільно-правового характеру є їх правове регулювання, укладання перших регламентуються Кодексом законів про працю (далі – КЗпП

України), а укладання інших – Цивільним кодексом України (далі – ЦКУ).

Згідно зі ст. 21 КЗпП України, трудовий договір – це угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи та передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін[1].

Відповідно, за таким договором:

– працівник зобов'язується дотримуватися правил внутрішнього трудового розпорядку, норм колективного договору та інших локальних актів підприємства;

– роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові зарплату й забезпечувати умови праці й соціальні гарантії, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Окрім того, обсяг виконуваної роботи працівника визначається у вигляді професії, спеціальності, кваліфікації чи посади, визначеної відповідно до класифікатора професій. Робоче місце створюється роботодавцем, і саме він забезпечує всі необхідні умови праці, необхідні для виконання визначених договором робіт. Працівник приймається на роботу, як правило, включену в штатний розклад підприємства для виконання конкретної трудової функції згідно з його кваліфікацією, професією, посадою. Працівник приймається на роботу за його заявою, що оформлюється наказом (розпорядженням) роботодавця про прийом працівника.

Також необхідно звернути увагу на те, що трудовий договір може укладатися як у письмовій, так і в усній формі. Обов'язкова письмова форма трудового договору передбачена лише для визначених законом категорій осіб, відповідно до ст. 24 КЗпП України [1].

Загальне визначення договору цивільно-правового характеру наведено у ст. 626 ЦКУ. Таким договором, зокрема, є домовленість двох або більше сторін, спрямована на встановлення, зміну або припинення цивільних прав та обов'язків [2].

Цивільно-правові договори застосовуються, як правило, для виконання конкретної роботи, що спрямована на одержання результатів праці, і у разі досягнення цієї мети договір вважається виконаним і дія його припиняється. Тобто, він застосовується для реалізації визначених, найчастіше разових робіт.

Найпоширенішими серед цивільно-правових є такі договори:

- на виконання робіт (договори підряду);
- на надання послуг.

За цивільно-правовим договором підрядник, на відміну від працівника, не підпорядковується правилам внутрішнього трудового розпорядку, він сам безпосередньо організовує і виконує свою роботу. Трудові книжки на таких працівників не ведуться, і запис про виконання роботи за ЦПД в них не робиться.

Під час виконання робіт чи надання послуг за цивільно-правовим договором:

- оплачується, передусім, не процес праці (як під час трудового договору), а саме його результат, адже предметом трудового договору є процес виробництва і праці, а предметом договору цивільно-правового характеру – результат конкретної праці;

- результат визначається по закінченню роботи. Договором встановлюються початковий та кінцевий терміни, в межах яких підрядник має виконати визначені договором роботи відповідно до власного графіку роботи та виходячи лише з власних можливостей;

- результат роботи оформлюється відповідним чином, а саме актами здачі-приймання виконаних робіт (наданих послуг);

- оплата виконання роботи чи наданих послуг проводиться саме на підставі вищевказаних актів. Підряднику за виконання визначеної договором та зданої відповідно до акту роботи виплачується дохід у розмірі, встановленому самим договором. До цього доходу, крім заробітної плати, може включатись й вартість інших витрат, які поніс підрядник під час виконання роботи;

- фізична особа, що виконує роботу (надає послуги) на власний ризик. Однак договором можуть передбачатись умови надання сировини чи матеріалів для виконання цих робіт;

- підприємство не має додержуватися норм трудового законодавства.

Є думка про те, що договір, який укладено з працівником, містить хоч одну ознаку трудового договору, його предметом буде сам процес виробництва та праці, а виконання робіт за договором є обов'язковою ланкою в цьому процесі (взаємодії з іншими особами), то такі відносини можна вважати трудовими. Наявність ознак трудового договору в договорах цивільно-правового характеру може бути

підставою для визнання таких договорів недійсними, оскільки зміст переважає над формою [3].

Таким чином, трудовий і цивільно-правовий договори по-різному укладаються, змінюються, розриваються та створюють відмінні один від іншого правові наслідки.

У випадку виникнення ймовірного конфлікту між сторонами укладеного договору необхідно чітко визначитись, який вид договору між ними був укладений, оскільки законодавство про працю поширюється тільки на осіб, що уклали трудовий, а не цивільно-правовий договір. У разі виконання цивільно-правових договорів також не діють гарантії, які встановлені законодавством про працю України.

Варто зауважити, що укладений договір, незалежно від виду, має відповідати обов'язковим для його сторін правилам, установленим законом або іншими нормативно-правовими актами, чинними на момент його укладення.

Проте для багатьох роботодавців саме договір цивільно-правового характеру є більш привабливим. На думку автора, причини у тому, що, згідно із трудовим договором, роботодавець зобов'язаний:

- виплачувати працівникові зарплату відповідно до КЗпП і Закону України «Про оплату праці» (далі – ЗУ «Про оплату праці»);

- проводити виплату регулярно в робочі дні й не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 днів і не пізніше 7 днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата (ст. 115 КЗпП України, ст. 24 Закону України «Про оплату праці»);

- виплачувати суму, не меншу, ніж мінімальна заробітна плата, за найпростішу, некваліфіковану роботу, яка здійснювалася працівником у межах місячної норми робочого часу (ст. 95 КЗпП України, ст. 3 ЗУ «Про оплату праці»).

На відміну від трудового договору, винагорода за цивільно-правовим договором встановлюється винятково за згодою сторін. Законодавством не передбачені обмеження в частині мінімального або максимального розміру винагороди й строки його надання. Як вже зазначалося вище, за цивільно-правовим договором оплачується не процес праці, а його кінцевий результат, який визначається по закінченню роботи й оформляється актом [4].

Щодо оподаткування оплати за трудовим договором та договором цивільно-правового характеру, необхідно звернути увагу на певні моменти.

Цивільно-правові договори часто використовувалися саме для оптимізації витрат на оплату праці, у цьому й була основна мета роботодавця – зменшити податковий тягар на підприємство.

Однак із 2016 р. оподаткування трудових і цивільно-правових договорів відбувається практично однаково і не має суттєвих різниць для роботодавця.

Отже, під час укладання трудового договору із працівником необхідно дотримуватися наступних правил:

– згідно з п. 167.1 Податкового кодексу України (далі – ПКУ) утримати із зарплати податок на доходи з фізичних осіб (далі – ПДФО) за ставкою 18%;

– згідно з пп. 161 підрозділу 10 р. XX ПКУ утримати із зарплати військовий збір за ставкою 1,5%;

– згідно ч. 5 ст. 8 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування» (далі – Закон про ЄСВ) нарахувати ЄСВ на зарплату в розмірі 22%.

Під час нарахування доходів у формі зарплати база обкладення ПДФО визначається як нарахована зарплата, зменшена на суму податкової соціальної пільги за її наявності (абз. 1 п. 164.6 ПКУ)[5]. Військовий збір утримується із суми нарахованої зарплати без вирахування податкової соціальної пільги.

У разі, якщо база нарахування ЄСВ не перевищує розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом на місяць, за який отримано дохід, сума ЄСВ розраховується як добуток розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом на місяць, за який отримано дохід (прибуток), та ставки єдиного внеску (п. 5 ст. 8 Закону про ЄСВ).

Під час укладання договору цивільно-правового характеру із фізичною особою, яка не є підприємцем:

– утримується ПДФО із суми винагороди за ставкою 18% (податкова соціальна пільга у такому разі не застосовується);

– утримується військовий збір із суми винагороди за ставкою 1,5%;

– нараховується на суму винагороди ЄСВ у розмірі 22%.

Під час оподаткування винагороди за такими договорами також слід врахувати, що для осіб, які виконують роботи (надають послуги), строк виконання яких перевищує календарний місяць, ЄСВ нараховується на суму, що визначається шляхом поділу винагороди, виплаченої за результатами роботи, на кількість місяців, за які вона нарахована (ч. 2 ст. 7 Закону про ЄСВ) [6].

Як бачимо, починаючи із 1 січня 2016 р. ЄСВ із зарплати працівника (за ставкою 3,6%) та із винагороди за цивільно-правовим договором (за ставкою 2,6%) не утримується, а ставка нарахування становить однаковий розмір 22%. Таким чином, оподаткування зарплати і винагороди проводиться за однаковими ставками.

У разі, якщо цивільно-правовий договір укладено з підприємцем, який перебуває на загальній системі оподаткування, підприємство не має утримувати та сплачувати ПДФО з військовим збором. Однак це лише за умови, якщо фізособою надано копію документа, який підтверджує:

1) державну реєстрацію відповідно до закону як суб’єкта підприємницької діяльності;

2) відповідність виконуваних робіт (надаваних послуг) видам діяльності, зазначеним у відомостях з Єдиного державного реєстру юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців (далі – ЄДР) (абз. 2 п. 1 ч. 1 ст. 4 Закону про ЄСВ), тобто копії витягу з ЄДР (для ЄСВ).

Таким чином, якщо роботу виконує підприємець у рамках підприємницької діяльності, підприємство-замовник не сплачуватиме з винагороди за цивільно-правовий договір ПДФО, ЄСВ та військовий збір.

Отже, можемо зробити висновки, що із 2016 р. основною перевагою цивільно-правового договору над трудовим договором є те, що виплата винагороди не має нижньої межі у розмірі мінімальної заробітної плати у розрахунку на місяць. А у разі виплати винагороди менше цієї межі не потрібно донараховувати базу для нарахування ЄСВ до мінімальної зарплати.

Однак, незважаючи на відсутність нині суттєвої різниці в оподаткуванні, цивільно-правові договори часто знаходяться «під прицілом» контролюючих органів [7].

Відповідно до ст. 259 КЗпП України, державний нагляд та контроль за додержанням законодавства про працю юридичними особами незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання, фізичними особами-підприємцями, які використовують найману працю, покладено на Державну службу з питань праці (далі – Держпраці). Ця ж норма дає право контролю органам державної фіскальної служби з метою перевірки податкового законодавства.

І тут можливі негативні наслідки для роботодавця:

– застосування фінансових санкцій до суб’єкта господарювання згідно зі ст. 265 КЗпП України у вигляді штрафу у розмірі 30 мінімальних заробітних плат за кожного працівника, допущеного до роботи без укладання з ним трудового договору;

– застосування адміністративного штрафу до посадових осіб на підставі ст. 41 Кодексу про адміністративні правопорушення у розмірі від 500 до 1 000 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян за фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору.

Таким чином, роботодавець під час оформлення відносин на виконання робіт чи надання послуг, має чітко усвідомлювати характер таких відносин, їх систематичність та інші вищезгадані нюанси. Під час укладання договорів потрібно чітко і детально прописувати всі його істотні умови з метою запобігання негативних наслідків як для роботодавця, так і для іншої сторони. Якщо все ж таки йдеться про укладання договору цивільно-правового характеру, передусім варто зазначити умови щодо обсягу робіт, строків виконання та розмірів і порядку оплати.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/go/322-08/>
2. Цивільний кодекс України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/go/435-15>.
3. Щодо виконання робіт на підставі цивільно-правових договорів від 20.04.2012 р. № 64/06/187-12 : Лист Міністерства соціальної політики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.documenty.in.ua/lyst-ministerstva-sotsialnoyi-polityky-ukrayiny-shhodo-vykonannya-robit-na-pidstavi-tsyvilno-pravovyh-dogovoriv-vid-20-04-2012-r-64-06-187-12>.
4. Щодо тлумачення окремих положень трудового законодавства : Лист Міністерства праці та соціальної політики України від 16.05.2011 р. № 151/06/186-11 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.interbuh.com.ua/ua/documents/oneregulations/8000>.
5. Податковий кодекс України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/go/2755-17>
6. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/go/laws/show/2464-17/ed20111001>.
7. Кантерман О. Приховані трудові відносини: чим ризикує роботодавець? [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://uteka.ua/ua/publication/Skrytye-trudovye-pravoотноsheniya-chem-riskuet-rabotodatel>.
8. Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Пленуму Верховного суду України від 06.11.1992 р. № 9 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/go/v0009700-92>.