

Відмінності трудового та цивільно-правового договорів

№12, 25 березня 2021



Анастасія Гевчук,
юрист
ЮКК "Де-Юре"

Головна стаття

На шляху реформ: трудовий і цивільно-правовий договори

Компетентна думка

Як оформлювати відсутність працівника на роботі в період карантину
Фрілансер: надомна робота чи послуги цивільно-правового характеру
Як оплачують період самоізоляції?
Стягнення невикраченої заробітної плати: як діяти працівнику

Актуально

Що важливо знати, щоб мати можливість отримати допомогу від роботодавця та держави й компенсувати фінансові витрати?
Перевірки Держпраці: обираємо правильну тактику захисту

Судовий погляд

Звільнення за угодою сторін
Цивільно-правовий договір: за та проти

Насамперед для розмежування варто розпочати з визначення понять "трудоий договір" і "цивільно-правовий договір", які відрізняються між собою правовою природою та правовідносинами.

Згідно з частиною 1 статті 21 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) **трудоим договором є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін**".

Цивільний кодекс України (далі – ЦК України) визначення договору в цивільному праві містить у частині 1 статті 626: **договором є домовленість двох або більше сторін, спрямована на встановлення, зміну або припинення цивільних прав та обов'язків**.

Кожен із таких договорів регулює свій вид правовідносин – відповідно трудові та цивільно-правові, які хоч і мають спільні риси, але є відмінними, що нам відомо з юридичної науки.

Проте в цій статті ми поговоримо **про оформлення саме трудових правовідносин трудовим і цивільно-правовим договорами**, оскільки застосовують обидва. Глобально кожен юрист розуміє, що оформлювати трудові відносини потрібно трудовими договорами, проте навчилися їх регулювати й цивільно-правовими.

Найбільшими й очевидними ознаками трудових договорів є такі:

- під час укладання трудового договору громадянин зобов'язаний надати паспорт чи інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію) та інші документи;
- працівника приймають на роботу (посаду) для виконання певної роботи за конкретною кваліфікацією, професією, посадою з підпорядкуванням правилам внутрішнього трудового розпорядку. Прийняття на роботу здійснюється відповідно до штатного розпису підприємства, установи чи організації – працівника приймають на роботу (посаду), яку включено до штату роботодавця, для виконання певної роботи (певних функцій) за конкретною кваліфікацією, професією, посадою;
- працівникові гарантовано заробітну плату, установлені законодавством про працю гарантії та компенсації, тоді як на осіб, які надають свої послуги за цивільно-правовим договором, вказані вимоги не поширюються.

Відмінності між такими видами угод для працівника.

1. Передусім все-таки різняться сторони договорів. Сторонами трудового договору є працівник і роботодавець (власник або уповноважений ним орган), а ЦПД – замовник і виконавець.
2. У трудовій книжці не ведуть запис про виконання робіт чи надання послуг за цивільно-правовим договором. Тому варто замислитися про трудовий стаж. Проте ЄСВ роботодавець сплачує в обох випадках.
3. Трудовий договір ставить за мету організацію процесу праці, тоді як за ЦПД метою є отримання певного результату, найчастіше матеріального.
4. Трудовий договір є кращим для працівника з огляду на те, що в такому разі роботодавець зобов'язаний виплачувати заробітну плату регулярно, і цей обов'язок на нього покладає не договір, а закон. Розмір заробітної плати не може бути меншим за мінімальний, установлений законом. Тоді як за ЦПД оплачують не процес праці, а кінцевий результат, який визначають уже після виконання робіт і найчастіше оформлюють актами приймання-передачі, на їх підставі здійснюють оплату. До того ж отримання гарантованого розміру оплати відсутнє, оскільки під час приймання готової роботи замовник може занижити вартість робіт за недоліки чи проступки виконавця і таким чином зменшити вартість кінцевого результату. Тобто відсутня гарантія, як у разі виплати зарплати.
5. Якщо працівник за трудовим договором порушив свої обов'язки, його можуть притягнути до дисциплінарної відповідальності (догана або звільнення). А також працівник може понести матеріальну відповідальність за шкоду, завдану підприємству, якщо таку було завдано внаслідок порушення ним своїх обов'язків. Відповідальність виконавця за порушення цивільно-правового договору насамперед має бути встановлено безпосередньо в договорі (пеня, штраф тощо). Якщо її не визначено в договорі, то відповідальність встановлюють через суд. Проте часто в разі прийняття на роботу за цивільно-правовим договором до нього вписують значну кількість штрафів і покладають відповідальність на працівника, про що він навіть не здогадується (бо, як прийнято у нас в народі, – не читав і підписав).
6. Усі, хто працює за трудовим договором на підприємствах, установах чи організаціях незалежно від форми власності, підлягають обов'язковому страхуванню у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності. Для ЦПД – це переважно добровільне страхування, що також має бути передбачено в договорі. А тому його може й не бути.

Тобто все свідчить про те, що оформлювати відносини, що є трудовими, для працівника краще за трудовим договором. Оскільки все-таки окрім такого трудового договору є ще трудове законодавство, і роботодавець зобов'язаний його дотримуватися. А за умови укладення цивільно-правового договору сторони самостійно встановлюють свої права й обов'язки. Люди часто не замислюються над тим, що, підписавши такий договір, деякі умови, які їм не до вподоби, можна буде оскаржити лише через суд.

Однак з боку підприємця-роботодавця практика залучення фізичних осіб до виконання робіт на підставі цивільно-правових договорів (зазвичай це договори підряду або надання послуг) в Україні не є новою. Підприємці застосовують таку практику всюди, де це можливо, оскільки переваги для

роботодавців від залучення фізичних осіб до виконання робіт на підставі цивільно-правових договорів є очевидними.

Зокрема, роботодавець, укладаючи цивільно-правовий договір, звільняється від багатьох обов'язків, які на нього покладає трудове законодавство, наприклад: оплачувати лікарняні, надавати щорічну оплачувану відпустку, виплачувати заробітну плату не менше мінімально встановленого розміру.

Залучення фізичних осіб до виконання робіт за цивільно-правовим договором є досить вигідною і зручною практикою для роботодавця, проте можливі деякі нюанси, якщо перевірка фактично встановить наявність трудових відносин, а не цивільно-правових.

До того ж на цей час в уряді вирішили уточнити питання трудових відносин і розширити низку їх ознак. Із цього приводу у ВРУ 9 лютого 2021 року зареєстровано законопроект № 5054 "Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності", і якщо його приймуть, відбудеться низка цікавих змін, а саме:

1) буде запроваджено нове визначення трудових відносин. Запропоновано викласти главу III КЗпП у новій редакції – "Трудові відносини і трудовий договір". Зокрема, у ст. 21 КЗпП уточнюватиметься, що **трудові відносини** – це відносини між працівником і роботодавцем, що передбачають виконання за дорученням, під керівництвом і контролем роботодавця особисто працівником за винагороду визначеної роботодавцем роботи;

2) буде дещо змінено й поняття "трудовий договір", яке пропишуть у ст. 21-1, зокрема **трудовий договір** – це угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується в інтересах роботодавця особисто виконувати роботу, визначену такою угодою, а роботодавець зобов'язується надати працівникові роботу за такою угодою, своєчасно та у повному обсязі виплачувати винагороду і забезпечувати належні умови праці;

3) і що найцікавіше, буде **запроваджено 7 ознак трудових відносин**. А це означає, що незалежно від того, який договір укладатимуть, головним моментом буде вид відносин, і за цими ознаками в цивільно-правових угодах можна розпізнати регулювання трудових відносин. У такому випадку вже не вийде укладати цивільно-правові угоди, щоб уникнути більшого оподаткування, оскільки Держпраці легко визначить наявність трудових відносин, а отже і трудових обов'язків між сторонами й обов'язків роботодавця за трудовим законодавством.

КЗпП запропоновано доповнити новою статтею 21-2, у якій визначити ознаки трудових відносин.

Зокрема, **роботу може бути визнано такою, що виконується в межах трудових відносин незалежно від назви та виду договірних відносин між сторонами, якщо є три і більше зазначених ознак наявності трудових відносин:**

1) особисте виконання особою роботи за конкретною кваліфікацією, професією, посадою за дорученням та під контролем особи, в інтересах якої виконуються роботи;

2) здійснення регулювання процесу праці, що носить постійний характер та, як правило, не передбачає встановлення особі конкретно визначеного результату (обсягу) робіт за певний період часу;

3) виконання роботи на визначеному або погодженому з особою, в інтересах якої виконується робота, робочому місці з дотриманням установлених нею правил внутрішнього трудового розпорядку;

4) організація умов праці, зокрема надання засобів виробництва (обладнання, інструментів, матеріалів, сировини, робочого місця), забезпечується особою, в інтересах якої виконується робота;

5) систематична виплата особі, яка виконує роботу, винагороди у грошовій та/або натуральній формі;

6) встановлення особою, в інтересах якої виконується робота, тривалості робочого часу та часу відпочинку;

7) відшкодування поїздок та інших фінансових витрат, пов'язаних із виконанням роботи, особою, в інтересах якої виконується робота.

Одночасно під час устанавлення наявності трудових відносин окрім цих ознак можуть бути інші, визначені з огляду на специфіку діяльності того, на чию користь виконують роботу.

© ТОВ "ІАЦ "ЛІГА", ТОВ "ЛІГА ЗАКОН", 2021

У разі цитування або іншого використання матеріалів, розміщених у цьому продукті ЛІГА:ЗАКОН, посилання на ЛІГА:ЗАКОН обов'язкове. Повне або часткове відтворення чи тиражування будь-яким способом цих матеріалів без письмового дозволу ТОВ "ЛІГА ЗАКОН" заборонено.

© ТОВ "Інформаційно-аналітичний центр "ЛІГА", 2021

© ТОВ "ЛІГА ЗАКОН", 2021