



«Довгостроковий» цивільно-правовий договір: оцінка вартості ризиків для підприємства

22.03.2024



Сьогодні на платформі «Ліга» з'явився цікавий аналітичний матеріал, який, вважаємо, буде цікавим багатьом фахівцям з охорони праці.

Правова природа поняття цивільно-правового договору знайшла своє відображення в цивільному законодавстві України, а саме в його основному акті – [Цивільному кодексі України](#) (далі – ЦК України). Відповідно до його норм цивільно-правовий договір – це домовленість двох або більше сторін, спрямована на встановлення, зміну або припинення цивільних прав та обов'язків (ч. 4 ст. 202, ч. 1 ст. 626 ЦК України).

Цивільно-правовий договір є однією з підстав виникнення зобов'язальних правовідносин (п. 1 ч. 2 ст. 11, ч. 2 ст. 509 ЦК України). Відносини, що виникають з укладенням договорів, є цивільно-правовими й урегульовані нормами цивільного законодавства.

Строком договору є час, протягом якого сторони можуть здійснити свої права й виконати свої обов'язки відповідно до договору.

Аналізуючи зазначені норми цивільного законодавства, не виникає жодних сумнівів щодо його застосування до відповідних правовідносин. Натомість виникає логічне питання щодо того, як строк укладеного цивільно-правового договору може впливати на наявність ризиків і їхню вартість для підприємства?

Відповідаючи на це питання, варто зазначити, що станом на сьогодні для виконання робіт та/або надання послуг підприємства часто залучають фізичних осіб саме на підставі цивільно-правового договору, здебільшого це договір підряду. Якщо йдеться про роботу або послуги, що мають разовий або сезонний характер, то за дотримання всіх норм цивільного законодавства підприємство - замовник таких робіт або послуг нічим не ризикує, а, навпаки, оптимізує та грамотно використовує власні матеріальні ресурси.

Водночас попри те, що за останні роки органи державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю значно розширили роз'яснювально-інформаційну кампанію, спрямовану на запобігання типовим помилкам з боку підприємства, а отже й пов'язаним із ними ризикам, чимало підприємств усе ще продовжує маневрувати в застосуванні цивільного законодавства до правовідносин, що мають ознаки трудових, не здогадуючись про можливу вартість таких ризиків.

У прагненні заощадити на видатках бюджету підприємство йде на ризик і подекуди повністю «переводить» цілі відділи працівників із трудових відносин на відносини цивільно-правові, застосовуючи норми статті 32 [Кодексу законів про працю України](#) (далі – КЗпП України). Тобто виникає ситуація, коли власник декларує зміну в організації виробництва і праці на підприємстві, де-юре звільнивши працівника з посади, яку він обіймає, а де-факто продовжуючи з ним трудові відносини, однак уже на підставі цивільно-правового договору.

На перший погляд власник підприємства продовжує забезпечувати працівника робочим місцем і виконувати пов'язані у зв'язку із цим зобов'язання, зокрема й зі сплати податків та обов'язкових платежів до місцевого та державного бюджетів.

Водночас застосування праці на підставі цивільно-правового договору, що має системний характер, порушує право особи на працю, соціальний захист у разі безробіття, тимчасової втрати працездатності, нещасного випадку на виробництві або на відпустку, відпочинок, здорові й безпечні умови праці, право на отримання заробітної плати за виконану роботу в повному та належному розмірі тощо.

А чим ризикує, власне, підприємство, укладаючи «довгостроковий» цивільно-правовий договір?

Одним із ключових і найбільш вартісних за наслідками ризиків є **ризик перекваліфікації відносин за цивільно-правовим договором у трудові**.

Важливо

Ініціатором відповідних процесів може бути сам працівник, який має право звернутися з відповідною позовною заявою до суду, а також Державна служба України з питань праці та її територіальні органи.

У разі такої перекваліфікації та виявлення порушень законодавства України про працю до підприємства можуть застосувати фінансові санкції (стаття 265 КЗпП України), а до посадових осіб підприємства – адміністративні (стаття 41 [Кодексу про адміністративні правопорушення](#)).

Крім того, суд може зобов'язати підприємство вчинити певні дії на користь працівника, серед яких зокрема, але не виключно такі:

- унести запис до трудової книжки про прийняття на роботу;
- виплатити компенсацію за невикористану щорічну відпустку;
- виплатити заробітну плату відповідно до норм трудового законодавства тощо.

Відповідна правова позиція міститься, наприклад, у постанові Верховного Суду у складі Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 09.02.2021 у справі № 279/6702/19, у якій Суд дійшов такого висновку: «...Між сторонами виникли трудові правовідносини. Цивільно-правові договори, які були укладені

між позивачем та відповідачем, не містять конкретних відомостей про результат виконуваної позивачем роботи, про об'єм робіт, які мав виконувати позивач за умовами договору, що притаманно цивільно-правовим угодам. Предметом договорів був саме процес праці, а не її кінцевий результат. При цьому характер виконуваної роботи також свідчить про те, що робота виконувалась постійно, оскільки в укладеному договорі не визначається обсяг виконуваної роботи, а обумовлюється у вигляді зобов'язання виконувати роботи (надавати послуги)».

Аналогічну позицію також висловлено в постанові Верховного Суду у складі КАС від 11.03.2021 у справі № 2340/3415/18, відповідно до якої: *«колегія суддів зазначає, що попри підписання сторонами цивільно-правових договорів, оскільки особи виконували конкретні трудові функції – охоронця, прибиральника, маляра, слюсаря, столяра, електромонтера, квіткаря, виховання та догляду за дітьми, медичного нагляду та медичної допомоги дітям, фізичного виховання та догляду за дітьми, культмасового виховання та організації дозвілля для дітей, акомпаніатора, кухара, помічника кухара, офіціанта, бухгалтерського обслуговування, калькулятора, робота мала не індивідуально визначений характер, а надавалася в процесі виконання трудової функції (тобто не мала кінцевого результату, а носила системний, постійний характер, відтак не була юридично самостійною). У самих цивільно-правових угодах не зазначається, який саме конкретно результат роботи повинен передати виконавець замовнику, не визначено переліку завдань роботи, її обсягу, видів тощо».*

У листі від 23.05.2017 р. № 10620/0/2-17/13 Міністерство соціальної політики України повідомило, що в разі виконання роботи, яка має ознаки, притаманні трудовим відносинам, з особою потрібно укласти трудові договори.

Характерними ознаками трудових відносин є:

- систематична виплата заробітної плати за процес праці (а не її результат);
- підпорядкування правилам внутрішнього трудового розпорядку;
- виконання роботи за професією (посадою), визначеною Національним класифікатором України ДК 003:2010 "Класифікатор професій", затвердженим наказом Держспоживстандарту від 28.07.2010 р. № 327;
- обов'язок роботодавця надати робоче місце;
- дотримання правил охорони праці на підприємстві, в установі, організації тощо.

Отож, аби не ризикувати власною фінансовою і адміністративною стабільністю й не зазнати репутаційних втрат, підприємству, господарська діяльність якого ґрунтується на сталості й системності виробничих процесів, слід уникати використання цивільно-правових угод із працівниками, які виконують відповідні роботи та/або надають послуги протягом тривалого часу.

**Вікторія Оцоколіч,
експерт-аналітик**

Джерело: Ліга закон