

Ілля Євгенович Ткаченко – студент IV курсу Сумської філії
Харківського національного університету внутрішніх справ
Науковий керівник: **Сергій Станіславович Лукаш** – директор
Сумської філії Харківського національного університету внутрішніх
справ, професор кафедри юридичних дисциплін,
доктор юридичних наук, професор

РОЗМЕЖУВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ТА ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВОГО ДОГОВОРУ НАДАННЯ ПОСЛУГ

Розмежування цивільно-правового та трудового договору через поширеність використання підприємцями праці фізичних осіб на підставі цивільно-правових договорів – одне із постійно актуальних. Пов'язане це, зокрема, з бажанням зменшити податковий тягар та уникнути бюрократії трудових відносин, зі та ін. В українському законодавстві виконання «трудової функції» працівником на практиці може здійснюватися двома шляхами:

- шляхом укладення роботодавцем з працівником трудового договору (даний вид відносин регулюється Кодексом законів про працю);
- шляхом укладення між замовником (фізичною або юридичною особою) та виконавцем (фізичною особою або фізичною особою-підприємцем) договору цивільно-правового характеру (такий вид відносин регулюється України).

Трудові відносини між працівником і роботодавцем виникають на підставі укладеного між ними трудового договору, який на підставі ст. 24 КЗпП як правило повинен бути укладеним у письмовій формі. Наявність вичерпного переліку випадків, за яких укладення трудового договору у письмовій формі є обов'язковим, дає підстави вважати, що норма про письмову форму трудового договору не є імперативною. Іншими словами, трудовий договір, за загальним правилом, може бути укладений як у письмовій формі, так і в усній.

На підтвердження необов'язковості укладення трудового договору у письмовій формі вказує п. 7 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 року № 9, відповідно до якого – фактичний допуск до роботи вважається укладенням трудового договору незалежно від того, чи було прийняття на роботу належним чином оформлене, якщо робота провадилась за розпорядженням чи з відома роботодавця.

Роботи, які виконуються за цивільно-правовим договором, не повинні відповідати вимогам вакантної посади на підприємстві або трудовим функціям за посадою, що зазначена в штатному розписі. Коло послуг, яке надається за цивільно-правовим договором не повинно співпадати із обсягом трудових обов'язків штатного працівника.

У випадку, якщо предметом цивільно-правового договору про виконання робіт (надання послуг), який укладається суб'єктом господарської діяльності з фізичною особою, є виконання трудових функціональних обов'язків за вакантною посадою або за посадою, яка міститься в штатному розписі, в такому разі фактично матиме місце укладення трудового цивільного.

За загальним правилом цивільно-правовий договір, на відміну від трудового договору, укладається на певний визначений строк. Якщо після закінчення строку дії цивільно-правового договору, фізична особа за погодженням із замовником (суб'єктом господарювання) продовжуватиме надавати послуги або виконувати роботи, характер відносин між виконавцем і замовником після закінчення строку дії такого цивільно-правового договору може бути розцінений як трудовий на підставі усного трудового договору. Таким чином, фізична особа, зобов'язана виконувати роботи або надавати послуги лише у рамках договором дії.

Порядок допуску фізичної особи до виконання робіт або надання послуг за цивільно-правовим договором не повинен збігатись із порядком допуску працівника до виконання ним трудових обов'язків. Тобто, не потрібно видавати наказ або розпорядження про прийняття працівника на роботу, не потрібно ознайомлювати особу з правилами внутрішнього трудового розпорядку або проводити інструктаж про правила безпеки та з питань охорони праці тощо. Виконання будь-якої із зазначених дій цілком може бути розцінене як встановлення трудових відносин між суб'єктом господарювання та фізичною особою, з якою укладено договір про виконання робіт (надання послуг).

Підсумовуючи все вищевикладене варто зазначити, що суб'єкти господарювання, які вирішили вдатись до форми трудового найму фізичних осіб шляхом залучення їх до виконання робіт та/або надання послуг на підставі цивільно-правових договорів, повинні досить ретельно та уважно ставитись до складання та виконання таких договорів, задля уникнення настання у майбутньому негативних наслідків у вигляді надання відносинам за такими трудових.

Література

1. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 р. //Відомості Верховної Ради України 2003 р. № 40-44
2. Кодекс законів про працю від 10 грудня 1971 р. //Відомості Верховної Ради України 1971р. № 50
3. Глазирін В.В. Цивільний кодекс та регулювання трудових правовідносин // Право і економіка. 2007. № 5. С. 6-10
4. Лапіна Ю. Цивільно-правові договори і трудові договори: проблеми перекваліфікації. Радник бухгалтера в сфері освіти і науки. 2007. № 1. С. 47-59.