

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.33216/2218-5461-2020-40-2-102-108>

## **ТРУДОВІ ПРАВОВІДНОСИНИ ТА ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВІ УГОДИ: СВОБОДА ДОГОВОРУ В УМОВАХ ПРИМУСУ**

*Капліна Г.А., Леонова Д.*

## **LABOR RELATIONS AND CIVIL TRANSACTIONS: FREEDOM OF CONTRACT UNDER DURESS**

*Kaplina H.A., Leonova D.*

*Стаття присвячена аналізу теоретичних положень та практики у спорах щодо неоформлення трудових відносин або приховування трудових відносин за цивільними угодами. Здійснена авторська спроба встановлення балансу між презумпцією трудових відносин та свободою договору, виявлення шляхів зниження кількості спорів між роботодавцями та органами Державної служби України з питань праці, захисту трудових прав працівників та зменшення зловживання повноваженнями інспекторів праці.*

***Ключові слова:** свобода договору, приховування трудових відносин, баланс між презумпцією трудових відносин та свободою договору, зловживання повноваженнями інспекторів праці.*

**Постановка проблеми.** Сучасні умови динаміки ринку праці призводять до необхідності зміни традиційних підходів до нормативного регулювання відносин найманої праці. З'являються нові гнучкі форми зайнятості, перелік сучасних професій оновлюється та доповнюється відповідно до світових тенденцій в сфері комунікацій, ІТ-технологій. Зрозуміло, що нормативне регулювання відносин в сфері праці не завжди встигає трансформуватися, щоб відповідати нагальним потребам суспільства. Одним з таких напрямів, за яким законодавство потребує аналізу та змін, є встановлення факту існування трудових або цивільних відносин з використанням найманої праці.

Сьогодні усталеною є практика, коли одним з найпоширеніших порушень законодавства про працю є неоформлення трудових

відносин або приховування трудових відносин за цивільними угодами. Коли за результатами перевірки територіальними органами Державної служби України з питань праці інспектор праці встановлює факт фактичного допуску працівника до роботи без належного оформлення трудових відносин, роботодавці часто посилаються на те, що з цими фізичними особами укладено цивільні угоди з дотриманням усіх принципів цивільного права. Виникає конфлікт: інспектор праці фактично виходить за межі повноважень і встановлює фіктивність цивільного правочину, накладаються штрафні стягнення, а роботодавцю не залишається нічого іншого, крім захисту своїх прав у порядку адміністративного або судового оскарження.

Незважаючи на те, що проблема приховування трудових відносин під цивільними

угодами не нова, спорів за вказаним предметом між роботодавцями та органами Державної служби України з питань праці стає дедалі більше. Ця тенденція гостро проявляється у періоди економічних криз, одну з яких ми спостерігаємо на фоні пандемії коронавірусної хвороби Covid-19, коли роботодавці з метою зменшення податкового, фінансового навантаження укладають з працівниками цивільні угоди замість трудових. Слід врахувати, між тим, що обрання укладення цивільної угоди або трудового договору з роботодавцем може бути ініціативою працівника, що є проявом конституційного права на працю. Тому актуальним є дослідження шляхів зниження кількості спорів між роботодавцями та органами Держпраці, встановлення балансу між презумпцією трудових відносин та свободою договору, захисту трудових прав працівників та зменшення зловживання повноваженнями інспекторів праці.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Розробкою питань свободи реалізації права на працю займалися такі вчені як: В. К. Антошкіна, М. Д. Бойко, Н. Б. Болотіна, В. С. Венедіктов, П. І. Жигалкін, І. Я. Кисельов, І. І. Митрофанов, К.М. Олійник, П. Д. І. М. Паньонко Пилипенко, О.В. Плєсқун, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, Б.А. Римар, Б. С. Січінський, О. С. Хохлакова, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева та ін. Однак, незважаючи на вже наявні здобутки, наукою не вироблено практичних пропозицій щодо нівелювання проблеми.

**Метою дослідження** є аналіз наукових здобутків, правозастосовної та судової практики з питання свободи реалізації права на працю, обмеження принципу свободи укладання цивільної угоди при наявності ознак трудових відносин; розробка рекомендацій щодо внесення змін до законодавства з метою зниження кількості спорів між роботодавцями та органами Держпраці.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Конституція України закріплює право кожного вільно обирати та вільно погоджуватись на працю, яка включає можливість заробляти собі на життя працею [1, ст.43]. Від фундаментального права на вільну працю можна умовно виділити два напрямки, в яких це право реалізується (виключаючи підприємницьку діяльність):

1. Праця, що провадиться у порядку, регламентованому трудовим законодавством (трудові правовідносини).

2. Праця, що провадиться у порядку, регламентованому цивільним законодавством (цивільні правовідносини).

У першому випадку, мова йде про такі правовідносини, що регламентовані трудовим законодавством (Кодекс законів про працю, Закон України «Про оплату праці», Закон України «Про відпустки», тощо).

Стаття 21 КЗпП України встановлює що трудовий договір – це «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»[4].

В.В. Юровська до трудових правовідносин відносить такі характерні ознаки:

- укладаються лише на добровільній основі;
- регулюються нормами трудового права України;
- сторонами відносин обов'язково є працівник та роботодавець;
- тривають у часі;

– виникають у результаті укладання трудового договору;

– сторони вказаних відносин наділені суб'єктивними права і мають певні обов'язки;

– мають відплатний характер;

– кожен з учасників відносин несе відповідальність за порушення норм законодавства, що регулює трудові правовідносини [2, с.69-70].

У другому випадку, мова йде про такі цивільні правовідносини з використання праці, коли фізична особа укладає цивільну угоду з суб'єктом господарювання або іншою фізичною особою на виконання певних робіт, надання послуг, тобто – вчиняє правочин.

При цьому, загальні вимоги до чинності правочину встановлюються статтею 203 Цивільного кодексу України. Зокрема, що цих ознак віднесено:

1. Зміст правочину не може суперечити цивільному законодавству, а також інтересам держави і суспільства, його моральним засадам

2. Щодо особи, яка вчиняє правочин, вимагається необхідний обсяг цивільної дієздатності.

3. Зовнішній прояв волі учасника правочину - волевиявлення, бути вільним і відповідати внутрішній волі.

4. Правочин має вчинятися у формі, встановленій законом.

5. Правочин має бути спрямований на реальне настання правових наслідків, що обумовлені ним.

6. Правочин, що вчиняється батьками (усиновлювачами), не може суперечити правам та інтересам їхніх малолітніх, неповнолітніх чи непрацездатних дітей [3, ст.203].

Отже, громадяни мають можливість вільно обирати працю у формі трудових чи цивільних правовідносин. Але при цьому слід враховувати концептуальні положення

щодо презумпції трудових правовідносин в умовах використання найманої праці, що підтверджується виконанням працівником своєї трудової функції, а з боку роботодавця – виконанням обов'язку щодо оплати праці та забезпечення необхідних умов праці.

Системний аналіз правозастосовної практики показує: як правило, інспекторами Державної служби України з питань праці встановлюється, що цивільні договори, укладені між суб'єктом господарювання та фізичною особою містять ознаки трудових. На підставі цих висновків інспектори праці роблять висновок про допуск до роботи найманого працівника без оформлення трудового договору. Як наслідок, на суб'єкта господарювання накладаються штрафні санкції.

Розглянемо питання щодо правомочності інспекторів праці робити такі висновки, виходячи з аналізу цивільного договору, показань свідків, тощо.

Стаття 19 Конституції закріплює, що органи державної влади, їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України[1].

Відповідно до частини 1 статті 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, здійснює центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України» [4, ст.259].

Відповідно до Положення про Державну службу України з питань праці, яке затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 року № 96 вказана Державна служба (Держпраці) визначена як центральний орган виконавчої влади, діяль-

ність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Міністра соціальної політики. Цей орган є реалізатором державної політики у сфері промислової безпеки, здійснення державного гірничого нагляду, гігієни праці охорони праці, а також, що важливо, з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю [5, п.1].

Пунктом 2 згаданого Положення № 96 Держпраці спрямовано керуватися у своїй діяльності Конституцією та законами України, указами Президента України та постановами Верховної Ради України, прийнятими відповідно до Конституції та законів України, підзаконним актами Кабінету Міністрів України та іншими актами законодавства.

Державна служба України з питань праці повинна здійснювати державний контроль дотримання приписів трудового законодавства господарюючими суб'єктами – юридичними особами та фізичним особами-підприємцями, які у своїй діяльності застосовують найману працю. [5, п.6].

Треба визначити, що процедура проведення Держпраці перевірки стану додержання законодавства про працю чітко визначена Законом України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» від 05.04.2007 № 877-V та, додатково, Порядком здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 № 823 із змінами. Вказаним Порядком встановлено вичерпні права інспектора праці при проведенні контрольних заходів. Так, передбачено право робити висновки про стан дотримання об'єктом нагляду законодавства про працю під час здійснення контрольних повноважень [6, п.10].

Отже, повноваження Державної служби України з питань праці та їх межі встановлені наведеними нормативно-правовими акта-

ми. Системний аналіз відповідно вказує на відсутність права посадових осіб Держпраці встановлювати недійсність, нікчемність або фіктивність цивільних договорів, але фактично це відбувається, що вказує на перевищення повноважень державним контролюючим органом.

Базовим, системоформуючим принципом цивільного права є принцип свободи договору. Стаття 204 Цивільного кодексу також закріплює презумпцію правомірності правочину. Ця презумпція означає, що вчинений правочин вважається правомірним, тобто таким, що породжує, змінює або припиняє цивільні права й обов'язки, доки ця презумпція не буде спростована, зокрема, на підставі рішення суду, яке набрало законної сили.

Таким чином, у разі неспростування презумпції правомірності договору всі права, набуті сторонами правочину за ним, повинні безперешкодно здійснюватися, а створені обов'язки підлягають виконанню.

Порядок визнання правочину недійсним встановлено Цивільним кодексом. За приписами статті 215 недійсність правочину може бути прямо встановлена законом, або одна зі сторін або інша заінтересована особа заперечує дійсність правочину на підставах, встановлених законом і такий правочин може бути визнаний судом недійсним.

З урахуванням викладеного, обґрунтованим є право фізичної особи та суб'єкта господарювання укласти саме цивільну угоду для регламентації своїх правовідносин, якщо обидві сторони досягли вільної згоди про це.

Однак, під час контрольних заходів, інспектори Державної служби з питань праці традиційно «встановлюють» що такі цивільні угоди мають ознаки трудового договору. Інспектор вказує в акті інспекційного відвідування, що в ході перевірки було встановлено факти підміни (приховання, фіктивності, тощо) трудових відносин цивільними. До

ознак трудових відносин, які виявляють інспектори за результатом аналізу цивільних угод, часто відносять:

- виконання роботи (надання послуг) на території суб'єкта господарювання;
- системність виконання роботи (надання послуг);
- «невідповідність» предмету договору вимогам, встановленим до цивільних угод;
- отримання щомісячної винагороди;
- загальний зміст договору є нетиповим для цивільної угоди.

За результатом розгляду та перевірки органом Держпраці виноситься припис, який зобов'язує суб'єкт господарювання укласти трудовий договір незважаючи на те, що між підприємством та фізичною особою існують правовідносини іншого характеру, а цивільна угода не визнана недійсною у встановленому законодавством порядку.

Вбачається неправомірним сам факт винесення такого припису, оскільки він ґрунтується на визнанні інспектором праці існуючої цивільної угоди недійсною, що є перевищенням повноважень.

Аналіз судової практики касаційної інстанції за 2020 рік, проведений авторами, показує, що Верховним судом було сформовано сталу судову практику з вказаних питань, яка полягає у наступному.

1. Суд, розглядаючи подібні справи, вирішує питання недійсності цивільної угоди навіть у випадку, якщо жодна сторона не оскаржує дійсність цієї угоди.

2. Допуск працівника, з яким укладено цивільну угоду, до роботи без оформлення трудових відносин є порушенням трудових прав працівника.

3. Суд не приймає до уваги, що постановою про накладення штрафних санкцій прийнята органами Держпраці на підставі висновків, сформованих інспектором праці поза межами повноважень.

Не зважаючи на приписи статті 13 Закону України «Про судоустрій та статус судів», які зобов'язують суди враховувати висновки Верховного суду щодо застосування норм права, суди часто відступають від такої позиції по справах, що стосуються визнання цивільних угод трудовими. Зокрема, суди вказують: «жодними нормативно-правовими актами не передбачено у Держпраці повноважень щодо надання правової оцінки правовідносинам між сторонами цивільно-правового договору. Також слід зазначити, що зобов'язати підприємство та фізичну особу укласти трудовий договір, коли між ними фактично існують відносини іншого характеру, або ж визнати існуючий між ними договір недійсним не входить до компетенції органів Держпраці» [7,8].

Враховуючи викладене, виникає питання: чи має право Держпраця чи суд втручатись у відносини юридично вільних у своєму виборі суб'єктів? Оскільки припис органів Держпраці щодо укладення трудового договору є, фактично, примусом реалізувати своє право на працю у певній формі.

Справедливим буде вказати, що іноді укладання цивільної угоди замість трудової дійсно є приховуванням трудових правовідносин. Тому, головною причиною визнання недійсною цивільної угоди має стати не вказівка на «ознаки трудових відносин», встановлені судом чи інспектором Держпраці, а свідомі показання фізичної особи, з якою укладено такий договір, про те, що вона фактично сприймає його як трудовий. Лише у разі, якщо фізична особа була введена в оману суб'єктом господарювання про правові наслідки укладання цивільної угоди, що підтверджується відповідними свідченнями, такі цивільні правовідносини слід визнавати трудовими.

**Висновки.** Враховуючи викладене, слід зробити наступні висновки.

1. Під впливом змін ринку праці дістає подальшого розвитку концепція розумного балансу презумпції трудових відносин та свободи договору.

2. Особи вільні у виборі способу реалізації права на працю, ніхто не має права обмежувати, або зобов'язувати укладати трудовий договір. Це конституційне право та правомірний усвідомлений вибір кожної працюючої людини.

3. Стала судова практика набуває спірного характеру з урахуванням вказаних тенденцій на ринку праці, тому суди першої та другої інстанції, керуючись принципом верховенства права, відступають від застарілих позицій Верховного суду та ухвалюють відповідні осучаснені рішення.

3. Визнаючи цивільну угоду фактичним приховуванням трудових відносин з найманої праці, інспектор державного органу фактично виходить за межі повноважень, порушує законодавство та базовий принцип державної служби: «дозволено лише те, що прямо визначено законом».

4. Головним доказом приховування трудових відносин під цивільною угодою мають стати відповідні свідчення або роз'яснення фізичної особи відносно того, що вона сприймає відносини із суб'єктом господарювання саме як трудові, а не цивільні. Відповідно, за наявності свідчень особи щодо її свідомої волі на укладення цивільної угоди, потрібно враховувати це. Працююча особа має право вільно обирати форму зайнятості В іншому випадку буде мати місце виявлення порушень принципів свободи укладання цивільного договору.

5. Неприпустимим є порушення органами Державної служби з питань праці або суду конституційного права особи на вільний вибір способу реалізації права на працю.

#### Література:

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – ст. 141.

2. Юровська В.В. Поняття та ознаки трудових правовідносин/ В.В. Юровська// Право та інновації. – 2016. – №1(13). – С.67-72.

3. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 року № 435-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – №№ 40-44. – Ст. 356 (із змін. та доп.).

4. Кодекс законів про працю України: Кодекс від 10.12.1972 № 322-VIII [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

5. Положення про Державну службу України з питань праці: Постанова Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 року № 96 [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/96-2015-%D0%BF#Text>

6. Деякі питання здійснення державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю Постанова Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 823 [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/823-2019-%D0%BF#Text>

7. Рішення Чернігівського окружного адміністративного суду від 01 червня 2020 року у справі №620/1046/20: [Електронний ресурс] // Єдиний державний реєстр судових рішень. – Режим доступу до ресурсу: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/89542300>

8. Рішення Запорізького окружного адміністративного суду від 08.04.2019 по справі № 280/17/19: [Електронний ресурс] // Єдиний державний реєстр судових рішень. – Режим доступу до ресурсу: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/81043950>

#### References:

1. Konstytutsiia Ukrainy vid 28 chervnia 1996 r. // Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy. – 1996. – № 30. – st. 141.

2. Yurovska V.V. Poniattia ta oznaky trudovykh pravovidnosyn/ V.V. Yurovska// Pravo ta innovatsii. – 2016. – №1(13). – S.67-72.

3. Tsyvilnyi kodeks Ukrainy vid 16 sichnia 2003 roku № 435-IV // Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy. – 2003. – №№ 40-44. – St. 356 (iz zmin. ta dop.).



4. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: Kodeks vid 10.12.1972 № 322-VIII [Elektronnyi resurs] // Ofitsiyni sait Verkhovnoi Rady Ukrainy. – Rezhym dostupu do resursu: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

5. Polozhennia pro Derzhavnu sluzhbu Ukrainy z pytan pratsi: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 11 liutoho 2015 roku № 96 [Elektronnyi resurs] // Ofitsiyni sait Verkhovnoi Rady Ukrainy. – Rezhym dostupu do resursu: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/96-2015-%D0%BF#Text>

6. Deiaki pytannia zdiisnennia derzhavnoho nahliadu ta kontroliu za doderzhanniam zakonodavstva pro pratsiu Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 21 serpnia 2019 r. № 823 [Elektronnyi resurs] // Ofitsiyni sait Verkhovnoi Rady Ukrainy. – Rezhym dostupu do resursu: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/823-2019-%D0%BF#Text>

7. Rishennia Chernihivskoho okruzhnoho administratyvnoho sudu vid 01 chervnia 2020 roku u spravi №620/1046/20: [Elektronnyi resurs] // Yedynyi derzhavnyi reiestr sudovykh rishen. – Rezhym dostupu do resursu: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/89542300>

8. Rishennia Zaporizkoho okruzhnoho administratyvnoho sudu vid 08.04.2019 po spravi № 280/17/19: [Elektronnyi resurs] // Yedynyi derzhavnyi reiestr sudovykh rishen. – Rezhym dostupu do resursu: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/81043950>

**Kaplina H.A. , Lieonova D. Labor relations and civil transactions: freedom of contract under duress. – Article/**

*Modern conditions of labor market dynamics lead to the need to change the traditional approaches to the normative regulation of wage labor relations. New flexible forms of employment appear, the list of modern professions is updated and supplemented in accordance with global trends in the field of communications and IT technologies. It is clear that the normative regulation of relations in the world of work does not always have time to transform in order to meet the urgent needs of society. One of such areas, in which the legislation requires analysis and changes, is the establishment of the fact of the existence of labor or civil relations using hired labor.*

*The article is devoted to the analysis of theoretical provisions and practice in disputes regarding the improper registration of labor relations or the replacement of labor relations with a civil contract. An attempt was made to establish a balance between the presumption of labor relations*

*and freedom of contract, the ways of reducing the number of disputes between employers and the bodies of the State Service of Ukraine on labor issues, protecting the labor rights of workers and reducing the abuse of powers of labor inspectors were identified.*

*The main evidence of concealment of employment under a civil agreement should be the relevant evidence or explanation of the individual that he perceives the relationship with the business entity as employment, not civil. Accordingly, if a person has evidence of his or her conscious will to enter into a civil agreement, this should be taken into account. The employee has the right to freely choose the form of employment. Otherwise, there will be violations of the principles of freedom to conclude a civil contract.*

**Key words:** *freedom of contract, concealment of labor relations, balance between the presumption of labor relations and freedom of contract, abuse of the powers of labor inspectors.*

**Капліна Г.А., Леонова Д. Трудовые правоотношения и гражданско-правовые соглашения: свобода договора в условиях принуждения. – Статья.**

*Статья посвящена анализу теоретических положений и практике по спорам относительно ненадлежащего оформления трудовых отношений или подмены трудовых отношений гражданским договором. Осуществлена попытка установления баланса между презумпцией трудовых отношений и свободой договора, выявлены пути снижения количества споров между работодателями и органами Государственной службы Украины по вопросам труда, защиты трудовых прав работников и уменьшения злоупотребления полномочиями инспекторов труда.*

**Ключевые слова:** *свобода договора, сокращение трудовых отношений, баланс между презумпцией трудовых отношений и свободой договора, злоупотребления полномочиями инспекторов труда.*

*Авторська довідка:*

**Капліна Галина Анатоліївна**, кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри правознавства Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля.

**Леонова Дар'я**, магістрантка Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля.

*Стаття надійшла до редакції: 15 грудня 2020р.*

