

**Ірина Говорун** - студентка 4 курсу ННІ БТ «УАБС» СумДУ

Науковий керівник: **Олена Володимирівна Кравченко** - доцент кафедри бухгалтерського обліку та оподаткування ННІ БТ «УАБС» СумДУ, к.е.н., доцент

## **АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

Процес організації трудової діяльності регулюється трудовим законодавством. Найпоширенішим порушенням трудового законодавства є підміна трудових відносин договорами ЦПХ. Так, якщо встановлено, що роботи, які виконуються за укладеними ЦПХ відповідають вакантній посаді, виконуються регулярно, а виконавець підпорядковується внутрішньому трудовому розпорядку замовника, то договір можуть визнати трудовим, а всі виплати по ньому - зарплатою, з усіма витікаючими наслідками. Саме тому необхідно розуміти головні відмінності такої угоди від трудової, а також відповідальність за підміну понять трудового договору на цивільно-правовий. КЗп ст. 265 передбачена фінансова відповідальність з приводу фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), яка складає 30 мінімальних зарплат [1].

КЗпП ст. 21 визначено, що трудовий договір є угодою між працівником та власником підприємства або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, на умовах внутрішнього трудового розпорядку, а власник зобов'язується виплачувати заробітну плату і забезпечувати необхідні умови роботи [1].

ЦКУ ст. 626 визначено, що договір ЦПХ є домовленістю сторін, спрямованою на встановлення, зміну або припинення цивільних прав та обов'язків. найбільш поширеними серед них є договори підряду та роботи, оренди, про надання послуг [2].

В цілому трудовий договір за ознаками істотно відрізняється від цивільних договорів. На користь укладання останнього для роботодавця впливає менша ступінь відповідальності та інші відмінності, які виникають на

стадіях підписання, виконання та припинення. Наприклад:

- нормативне регулювання трудове законодавство або цивільне;
- предметом договору є певний результат праці, а не сам процес праці;
- оплата за договором ЦПХ здійснюється за визначеними договором правилами;
- не потрібно дотримуватися вимог щодо мінімальної зарплати;
- не ведуть та не роблять записи у трудові книжки, в т.ч. стосовно трудового стажу;
- термін дії, договори ЦПХ переважно разові, встановлюють лише строк виконання робіт;
- оплата відбувається за результат, а не відпрацьовану норму за місяць, як при трудовому договорі;
- відсутність певних гарантій стосовно виплат лікарняних, відпускних;
- роботодавець не зобов'язаний забезпечувати працівника робочим місцем, обладнанням, створювати безпечні умови праці, надавати спецодяг та ін.;
- сторонами договору ЦПХ можуть виступати як фізичні, так і юридичні особи
- факт виконання роботи необхідно підтверджувати оформленням первинного документа – акта виконаних робіт, акта здачі-приймання наданих послуг;
- ризики втраченої, зіпсованої продукції, роботи без вини працівника несе роботодавець, за цивільним договором такий ризик лежить на працівникові;
- при розірванні трудового договору необхідним є дотримання певної чітко визначеної процедури, передбаченої трудовим законодавством, відносини за договором ЦПХ припиняються з закінченням строку дії договору та з інших причин встановлених договором (за угодою сторін тощо);
- при укладанні договору ЦПХ відповідальність носить цивільно-правовий характер;
- з отриманого доходу за договором ЦПХ, податок сплачує ФОП залежно

від групи та додатково щомісячно за свій рахунок перераховує суму ЄСВ (22 %). За трудовим договором роботодавець щомісячно повинен сплачувати ЄСВ за найманого працівника.

Правильне застосування викладених аспектів дозволить мінімізувати ризики фінансових втрат та уникнути можливі непорозуміння та спори між сторонами. Для роботодавця оформлення трудових відносин більш вигідним є через укладання цивільно-правових договорів, при цьому слід враховувати, що послуги (роботи) за цивільно-правовим договором фізична особа без реєстрації як підприємця може надавати не частіше трьох разів на рік.

Отже, в умовах зростання відповідальності за порушення законодавства про працю, посилення повноважень органів державної влади щодо здійснення контролю за додержанням законодавства про працю роботодавець, роблячи свідомий вибір щодо оформлення трудових відносин, повинен чітко розрізняти штатних співробітників і виконавців за цивільно-правовими договорами.

#### Література:

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 (з наст. змінами і доп.). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

2. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 р. (з наст. змінами і доп.). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/435-15>