

УДК 657.24

DOI: 10.31891/2307-5740-2020-278-1-3

БОЙКО Л. І., ЄРЕМЯН О. М.

Херсонський національний технічний університет

ПЕРЕВАГИ ТА РИЗИКИ ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВИХ ДОГОВОРІВ

Сьогодні існує проблема оцінки розміру мінімальної заробітної плати, прожиткового мінімуму та вартості робочої сили в Україні. Характер причинно-наслідкових зв'язків між працею людини та її результатами знаходить своє відображення у зростанні добробуту, зміні соціального статусу працівників в умовах демократичного суспільства. Можливості формування та реалізація такого типу взаємозв'язків в ринкових умовах визначаються рівнем усвідомлення державою об'єктивності необхідності дотримання їх у процесі формування сучасного господарського механізму.

Стаття присвячена дослідженню переваг та ризиків цивільно-правових договорів. Запропоновані основні критерії праці за цивільно-правовими договорами; узагальнені податки, які сплачуються під час укладання цивільно-правового договору з простою фізичною особою або з фізичною особою-підприємцем. Досліджені певні заборони в ході застосування цивільно-правових договорів.

Ключові слова: мінімальна заробітна плата, прожитковий мінімум; цивільно-правовий договір; Цивільний Кодекс; податки.

BOYKO L., YEREMIAN O.

Kherson National Technical University

BENEFITS AND RISKS OF CIVIL CONTRACTS

Recently, Ukrainian employers began to resort to the application of civil law contracts in their legal relationships, which necessitated a detailed analysis of the legal basis for concluding such contracts, assessing the advantages and disadvantages of the parties in the process of executing such contracts, and the right to apply them in their activities. A civil contract has advantages, but it also has risks. The biggest risk is that he or she may be recognized as an employment contract. When putting into practice the minimum wage bindings below which, under the Labour Code, one cannot pay, the owners here also seek to save on wages so as not to pay taxes and SSC. As a result, they offered to control the payment of the minimum wage through a supplement to its minimum amount and a supplement to the minimum social contribution. To reduce these amounts, employers are trying to use civil contracts. The main criteria of work on civil contracts are proposed; generalized taxes that are paid when entering into a civil contract with a simple individual or with an individual entrepreneur. Particularly noteworthy is the study of certain prohibitions in the application of civil contracts. When drawing up a civil contract there should be no "labour" relations, there should be a "tied" remuneration to a certain result of the works (services), preferably not systematic, so that the fiscal service does not call such payment a wage. The jurisprudence is ambiguous, so it is better to take care of the quality of civil contracts and to organize non-systematic if the work (service) under civil contracts requires constant performance.

Keywords: minimum wage, living wage; civil contract; Civil Code; taxes.

Постановка проблеми. Сьогодні існує проблема оцінки розміру мінімальної заробітної плати, прожиткового мінімуму та вартості робочої сили в Україні. Характер причинно-наслідкових зв'язків між працею людини та її результатами знаходить своє відображення у зростанні добробуту, зміні соціального статусу працівників в умовах демократичного суспільства. Можливості формування та реалізація такого типу взаємозв'язків в ринкових умовах визначаються рівнем усвідомлення державою об'єктивності необхідності дотримання їх у процесі формування сучасного господарського механізму [1, с. 54].

Цивільно-правові договори використовують для разових робіт. Це різні ремонти, транспортування, проведення семінарів, тимчасових консультацій. Але цивільно-правовий договір має переваги і разом з тим приховує й ризики. Найбільший ризик у тому, що його можуть визнати трудовим договором. Під час впровадження в практику прив'язки до мінімальної зарплати, нижче якої згідно з Кодексом законів про працю платити не можна, власники і тут прагнуть заощадити на зарплаті, щоб не сплачувати податки та ЄСВ. В результаті запропонували контроль за виплатою мінімальної зарплати через доплату до її мінімального розміру і доплату до мінімального соціального внеску. Щоб зменшити ці суми, роботодавці намагаються використовувати цивільно-правові договори.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання, що стосуються цивільно-правових договорів, досліджували такі науковці, як Д. К. Александров, В. К. Антошкіна, І. І. Банасевич, О. А. Беляневич, С. М. Бервено, М. Д. Бойко, Н. Б. Болотіна, В. С. Венедіктов, П. І. Жигалкін, І. Я. Кисельов, О. О. Мережко, І. І. Митрофанов, К. М. Олійник, І. М. Паньонко, П. Д. Пилипенко, О. В. Плєсқун, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, Б. А. Римар, Б. С. Стичинський, С. О. Тенькав, О. С. Хохрякова, Г. І. Чанишева, А. В. Чучковська та ін.

Формулювання цілей статті. Метою статті є визначення переваг та ризиків цивільно-правових договорів.

Виклад основного матеріалу. Стаття 626 Цивільного Кодексу визначає загальне поняття цивільно-правового договору. Відповідно договором є домовленість двох або більше сторін, спрямована на встановлення, зміну або припинення цивільних прав та обов'язків. Виходячи з положень ЦК, що регулює відносини, спрямовані на укладення, зміну та припинення цивільно-правових договорів та положень КЗпП,

що регулює відносини під час укладення, зміни та припинення трудових договорів, можна визначити основні критерії, за якими ці договори можна відрізнити один від одного [2].

Основні критерії праці за цивільно-правовими договорами запропоновані в табл.1.

Таблиця 1

Основні критерії праці за цивільно-правовими договорами

Критерії праці за цивільно-правовими договорами	Пояснення
Мало паперової роботи	Для виконання ЦПД не потрібно: - робити накази про прийом на роботу; - вести трудові книжки, особисті картки та особисті справи; - враховувати робочий час в табелях; - проводити інструктаж з техніки безпеки; - проводити інструктаж з правил внутрішнього розпорядку роботи підприємства. Паперові документи за ЦПД складаються всього з 2-х документів: 1) договори про виконання робіт/послуг 2) акти про прийняття робіт/послуг
Зручні розрахунки	- скільки і як платити за домовленістю встановлюється в договорі; - мінімальних трудових гарантій (мінзарплата і мінімальний соціальний внесок за ЄСВ) дотримуватися не треба; - з різними виконавцями ЦПД можна домовитися про різну винагороду; - не треба оплачувати нічні, роботу у вихідні та святкові дні, простої; - не треба надавати відпустку і виплачувати відпускні
Компенсація збитків	Якщо виконавець під час виконання ЦПД завдасть збитків, то він компенсує їх згідно з договором на 100%, навіть якщо його винагорода не перекриє збитки

Укладання господарського договору – це зустрічні договірні-процедурні дії двох або більше господарюючих суб'єктів щодо вироблення умов договору, які відповідають їх реальним намірам та економічним інтересам, а також юридичне оформлення договору (надання цим умовам певної форми) як правового акту [3, с. 156].

Для працівників підприємства в ч. 3 ст. 22 Цивільного Кодексу зазначено, що в повному обсязі збитки підлягають відшкодуванню, тільки якщо це передбачено договором про повну матеріальну відповідальність співробітника підприємства. А трудовим законодавством передбачено, що недоотриману вигоду стягнути з працівника не можна. Також залежно від займаної посади, працівник може нести або обмежену, або повну матеріальну відповідальність. Ст. 135 КЗпП містить перелік випадків, за яких за завдану шкоду настає повна матеріальна відповідальність. Всі інші працівники (а їх більшість) згідно зі ст. 132-133 КЗпП за завдані збитки відповідають в розмірі суми свого заробітку за місяць, який визначається як середньомісячний.

Однак визнання договору цивільно-правовим призводить до значних штрафів для підприємства і для його керівника. Державна фіскальна служба називає такі відносини підміною трудових відносин цивільно-правовими. Накладання штрафу буде здійснюватись за фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудових відносин і без повідомлення ДФС про прийом працівника на роботу. Підприємство може заплатити штраф від 30 мінімальних зарплат на момент порушення за кожного такого виконавця цивільно-правового договору за абз. 2 ч. 2 ст. 265 Кодексу законів про працю. Постраждати може і виконавець цивільно-правового договору. Якщо укласти цивільно-правовий договір часто з однією фізичною особою систематично, то його діяльність назвуть підприємницькою без реєстрації і оштрафують від 1000 до 2000 неоподатковуваних доходів громадян, тобто від 17 000 до 34000 грн.

Як же виплачувати винагороду за цивільно-правовими договорами і оподатковувати податками та ЄСВ? Після закінчення робіт (виконання послуг) складається акт довільної форми щодо виконаної роботи, акт є підставою для виплати винагороди. Не можна допускати регулярної виплати винагороди, наприклад, через два тижні, це схоже на виплату зарплати у вигляді авансу і остаточного розрахунку. Якщо обсяг роботи значний, наприклад, на кілька місяців, а виконавець проти разової виплати, то в договорі встановлюються етапи робіт, кожен етап за умовами договору закривається актом. В акті вказується або поетапний % від загальної суми винагороди, або конкретна сума за конкретний обсяг робіт. Етапи повинні бути такими, щоб не проглядалася регулярність. Наприклад, перші 2 етапи закриваються два рази на місяць, а 3-й етап закривається через місяць після 2-го етапу.

У договорі має бути встановлений термін виплати винагороди після дати підписання акту. При виплаті готівкою треба пам'ятати про 50 000, обмежені раз на день однієї фізичній особі. Цього вимагають з 1 січня 2018 року пункти 6, 7 розділу II Положення про ведення касових операцій № 148.

Обкладення податками і ЄСВ залежить від того з ким укладено цивільно-правовий договір: з простою фізичною особою або з фізичною особою-підприємцем (табл. 2).

Таким чином, в ході укладання цивільно-правового договору із простою фізичною особою податки та ЄСВ платить замовник, з фізичною особою підприємцем податки та ЄСВ платить виконавець «за себе».

ПДФО та Військовий збір належить сплачувати під час виплати винагороди. Банк не прийме платіжні документи на виплату винагороди, якщо не будуть подані документи на оплату ПДФО та

Військового збору (ПКУ пп. 168.4.4). При виплаті винагороди готівкою з виручки оплати ПДФО та Військового збору треба зробити протягом 3-х банківських днів після виплати винагороди (ПКУ пп. 168.1.4). При цьому треба пам'ятати про 50 000, обмежені по виплаті в один день одним і тим же фізичним особам.

Таблиця 2

Обкладення податками і ЄСВ за цивільно-правовими договорами

Цивільно-правові договори	
З простою фізичною особою (податки та ЄСВ платить замовник)	З фізичною особою-підприємцем (податки та ЄСВ платить виконавець «за себе»)
ПДФО у розмірі 18% з усієї суми винагороди без надання податкової соціальної пільги (це не зарплата). Сума винагороди може бути < мінімальної заробітної плати без всяких доплат.	ФОП на загальній системі оподаткування платить сам за себе 18% від суми (доходи-витрати) Платник єдиного податку сплачує ЄП і звільнений від сплати ПДФО (ПКУ пп. 2 п. 297.1)
Військовий збір у розмірі 1,5% з усієї суми винагороди без надання ПСП (це не зарплата)	Так як ПДФО не сплачується, то немає і ВС (ПКУ Перехідні положення пп. 1.2 п. 161)
ЄСВ у розмірі 22% (п. 5 ст. 8 ЗУ № 2464) з усієї суми винагороди (Закон України «Про ЄСВ» ст. 7 п. 1)	І ФОП на загальній системі оподаткування, і приватний підприємець (платник єдиного податку) сплачує 22% ЄСВ сам за себе (ЗУ «Про ЄСВ» № 2464 ст.4 п.4) незалежно від наявності доходу, але не менше мінімального соціального внеску (ЗУ № 2464 ст.7 п. 2, 3). Тобто, якщо виконавцем цивільно-правового договору є ФОП, то ні юридична особа-замовник, ні ФОП-замовник за виконавця ФОП ЄСВ не сплачує. Сам ФОП – виконавець цивільно-правового договору сплачує ЄСВ «за себе»

Якщо винагороду нарахували, але не виплатили, то необхідно дотримуватись порядку сплати ПДФО і Військового збору як для місячного податкового періоду: протягом 30 днів після закінчення звітного місяця, тобто не пізніше 30 календарних днів, наступних за місяцем нарахування доходу (ПКУ пп. 168.1.5).

По ЄСВ потрібно відзвітуватись в місячний період до 20 числа місяця, наступного за звітним. Сплату ЄСВ проводять в день виплати доходу, як і по ПДФО і Військовому збору ці операції буде контролювати банк. Остаточну оплату треба зробити пізніше 20 числа місяця, наступного за звітним (Ст. 9 п. 8 ЗУ № 2464 «Про ЄСВ»).

Існують певні заборони при застосуванні цивільно-правових договорів, основні з яких наступні:

1. В договорі не повинно бути ніяких згадок про трудові гарантії: про виплату лікарняних, про компенсацію витрат на відрядження, про надання та оплату відпустки, про оплату нічних, надурочних, за роботу у вихідні та святкові дні, про оплату простоїв.

2. У штатному розкладі не повинно бути вакантної посади, пов'язаної з виконанням робіт/послуг за цивільно-правовими договорами. Треба уникати виконання за цивільно-правовим договором робіт, які може виконати штатний працівник за посадовою інструкцією, тут треба ретельно продумувати формулювання.

3. Не можна прив'язувати роботу виконавця цивільно-правового договору до графіку роботи підприємства. Наприклад, не можна зобов'язати його працювати за графіком або обов'язково в офісі підприємства.

4. Не можна посилатися в договорах і актах на виконання роботи (навіть тимчасової) юриста, охоронця, менеджера, водія. Треба прописувати конкретний зміст роботи. Наприклад, скласти договір, перевезти вантаж, знайти нових замовників послуг і покупців товару.

5. Не встановлювати в договорі регулярну виплату, як при зарплаті. Краще вказати термін виплати в днях після дати підписання акту про виконання робіт / надання послуг.

6. Треба відійти від систематичності застосування цивільно-правових договорів.

Висновки. З досліджуваного матеріалу можемо зробити наступні висновки: при трудовому договорі купується процес праці, а при цивільно-правовому договорі – результат, при цьому виконавець сам організовує свою роботу і діє на власний ризик.

Під час укладання цивільно-правового договору не повинно бути «трудових» відносин, до визначеного результату робіт (послуг) повинна бути «прив'язана» винагорода, бажано не систематична, щоб фіскальна служба не назвала таку виплату заробітною платою.

Вписування дати договору в день проведення перевірки не тягне за собою відповідальності, проте, є ризик визнання цивільно-правового договору трудовим договором, що загрожує штрафом за неподання повідомлення про прийняття працівника на роботу.

Судова практика неоднозначна, тому краще подбати про якість цивільно-правових договорів і організувати несистематичність, якщо робота (послуга) за цивільно-правовими договорами вимагає постійного виконання.

Література

1. Сарапіна О.А. Вдосконалення функцій обліку та системи розрахунків з оплати праці в умовах фінансової кризи / О.А. Сарапіна // Збірник тез доповідей учасників II Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції «Сучасні проблеми і перспективи розвитку обліку, аудиту та аналізу: теорія, методологія, організація». – Херсон : ПП Вишемірський В.С., 2013. – 152 с.

2. Цивільний кодекс України № 435–IV від 16.01.2003 р. (зі змінами від 30.09.2015 р. № 675–19 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/435-15> (дата звернення: 21.04.2019).
3. Щербина В.С. Господарське право України : навч. посіб. / В.С. Щербина. – [3-є вид., перероб. і доп.]. – К. : Юрінком Інтер, 2002. – 392 с.
4. Чучковська А.В. Правове регулювання господарських договорів, що вчиняються через мережі електров'язку : автореф. дис. на здобуття наук, ступеня канд. юрид. Наук : спец. 12.00.04 «Господарське право; господарсько-процесуальне право» / Анна Вячеславівна Чучковська. – К., 2004. – 20 с.

References

1. Sarapina O.A. Improvement of accounting functions and system of calculations on remuneration in conditions of financial crisis: Collection of abstracts of participants of II All-Ukrainian scientific-practical Internet conference "Modern problems and prospects of accounting, audit and analysis development: theory, methodology, organization". Kherson: PE Vyshemirsky V.S., 2013. 152 p.
2. Civil Code of Ukraine №. 435 – IV of January 16, 2003 (as of September 30, 2015, No. 675-19. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/435-15> (accessed: April 21, 2019).
3. Shcherbin B.C. Business Law of Ukraine: Educ. tool. B.C. Sherbin. 3rd ed., Remaking. and ext. K.: Yurinkom Inter, 2002. 392 p.
4. Chuchkovskaya A.V. Legal regulation of business contracts made through telecommunication networks: abstract. diss. for a science degree, Ph.D. lawyer. Sciences: Special. 12.00.04 "Business Law; economic procedural law». Anna Chuchkovska. K., 2004. 20 p.

Рецензія : 29.01.2020 р.

Надрукована : 11.03.2020

Рецензент: д.е.н., проф. Сарапіна О. А.