

Інформація щодо цивільно-правових договорів

Порядок укладання цивільно-правових договорів (угод) регламентується цивільним законодавством (а саме, ЦК України), тоді як укладання трудових договорів регламентується трудовим законодавством (а саме, КЗпП України).

Договір цивільно-правового характеру або як його ще називають цивільно-правовий договір, договір підряду, може укладатися між будь-якими юридичними або фізичними особами з приводу виконання певних робіт чи надання послуг. На них не поширюється дія трудового законодавства.

Під цивільно-правовим договором зазвичай розуміють угоду (договір) цивільно-правового характеру про надання послуг чи виконання певної конкретної роботи (договір підряду).

За договором підряду одна сторона (підрядник) зобов'язується на свій ризик виконати певну роботу за завданням другої сторони (замовника), а замовник зобов'язується прийняти та оплатити виконану роботу (ст. 837 ЦКУ).

За цивільно-правовими договорами виконавець (підрядник) зобов'язується виконати на свій страх і ризик визначену роботу за завданням замовника з його або власних матеріалів.

Під час укладання цивільно-правових договорів процес праці виконавця не регламентується. Виконавець (підрядник) сам організовує свою роботу, визначає час початку і закінчення щоденної роботи, розподіляє час роботи і її тривалість на свій розсуд.

За цивільно-правовими договорами встановлюється тільки кінцевий термін виконання завдання.

У межах цивільно-правових відносин виконавець робіт за договором (підрядник, автор тощо) сам організовує працю, і на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку роботодавця.

У цивільно-правових договорах має місце рівність сторін (у трудовому договорі переважають відносини підпорядкування працівника роботодавцю).

Цивільно-правові угоди зазвичай укладаються між організаціями і фахівцями, що не входять до складу цієї організації. Хоча законодавство не забороняє укладання таких угод із працівниками такої організації на виконання ними у вільний від основної роботи час окремих робіт (надання послуг), що не входять до їхніх трудових обов'язків.

Залучення фізичних осіб для виконання певних видів робіт (надання послуг) за договором цивільно-правового характеру відбувається у тих випадках, коли в організації бракує фахівців з даної галузі та, коли ці роботи з певних причин не можуть бути виконані на договірних засадах з відповідними установами і підприємствами.

Цивільно-правовий договір укладається за вимогами, що містяться у главах 52, 53, 61, 63 Цивільного кодексу України.

Сторонами договору цивільно-правового характеру є замовник і виконавець (а не працівник і роботодавець).

З ким може укладатися договір цивільно-правового характеру:

- 1) фізичними особами-підприємцями (ФОП);
- 2) фізичними особами;
- 3) з особами, які уже перебувають у трудових відносинах.

Нерідко у роботодавців виникає запитання: чи може укладатися договір цивільно-правового характеру з працівником, який перебуває у штаті установи? Так, можна.

Законодавством не встановлено будь-яких обмежень щодо укладання цивільно-правової угоди між бюджетною установою та особою, яка виконує певні роботи (надає послуги). Такі договори установа має право укладати як з юридичною, так і з фізичною особою, у тому числі з такою, яка є працівником установи (за умови, що виконання такої роботи не передбачено трудовим договором).

Предметом договору цивільно-правового характеру є конкретний вид послуги (роботи) та її кінцевий результат, що має кількісну і якісну визначеність (а не трудова функція, процес праці та її організація).

Договір цивільно-правового характеру не оформлюється наказом.

Виконавець (підрядник) на відміну від працівника внутрішньому трудовому розпорядку не підпорядковується (хоча у договорі цивільно-правового характеру може бути обумовлений сторонами конкретний час надання послуги чи виконання робіт).

Укладаючи цивільно-правовий договір, підприємство та фізична особа самі визначають його характер, узгоджують усі його умови і скріплюють їх своїми підписами. Законодавство не встановлює ніяких обмежень щодо статусу виконавців (за винятком того, що для деяких робіт потрібна ліцензія) і щодо тривалості виконання робіт або надання послуг.

У разі відсутності в класифікаторі посад, вони не можуть бути включені до штатного розпису і єдиним виходом залишається укладання цивільно-правового договору.

Якщо робота має системний характер, посада є у штатному розписі, а працівник підпорядковуватиметься правилам внутрішнього трудового розпорядку, укласти договір цивільно-правового характеру не можна. У цьому випадку слід укласти трудовий договір.

За цивільно-правовим договором оплачується не процес роботи, а її результат, який визначається після закінчення роботи й оформлюється актом здавання-приймання виконаних робіт. На підставі цього акта провадиться оплата.

Відповідальність виконавця і замовника визначається лише умовами договору цивільно-правового характеру.

Цивільно-правовий договір: **термін дії встановлюється не більше ніж на 1 рік або менше.**

Укладання одного і того ж договору три рази і більше на рік вважається системним, його можуть працівники Держпраці під час перевірки перекваліфікувати в трудовий договір.

Тому можливий такий варіант - договір цивільно-правового характеру укладений на рік, акти виконаних робіт підписуються щомісяця.

Основна умова правомірності застосування цивільно правового договору — це відсутність ознак трудових відносин, головний з яких — оплата праці за сам процес, а не за результат.

Цивільно-правові угоди не визначають, яким чином, де саме буде виконана робота або надані послуги — усе це проблеми виконавця.

Не обмежений час роботи виконавця цивільно-правової угоди: цивільно-правовий договір про надання послуг може визначати термін виконання робіт або надання послуг загалом, але те, скільки часу в день буде витрачати виконавець на досягнення результату, замовника не стосується.

Виконавець договору ЦПХ не є працівником підприємства, його дані не вносяться до штатного розпису або табель обліку робочого часу.

Замовник не має піклуватися про умови праці, надавати робоче місце й обладнання, оплачувати лікарняні. Виконавець самостійно організовує роботу і відповідає за її вчасне виконання.

Фізична особа виконує роботу чи надає послугу на свій власний ризик, самостійно організовує виконання роботи власними засобами виробництва.

У договорі цивільно-правового характеру можна вказати, що роботи за договором виконуються під час роботи підприємства (за бажанням сторін).

Не допускається повтор договорів цивільно-правового характеру однакового змісту, постійного продовження одного і того ж цивільно-правового договору (ознаки трудового договору).

Ціна

Ціни у договорах цивільно-правового характеру встановлюють за домовленістю сторін, тобто є договірною. При цьому цивільне законодавство не встановлює мінімального чи максимального розміру. Головне, аби строк виконання договору і розмір оплати був у розумних межах.

Законодавство не передбачає якихось обмежень щодо оплати за цивільно-правовими договорами (виплати винагороди). Така сума відразу обумовлюється сторонами при укладенні договору і надалі може бути змінена лише шляхом внесення відповідних змін до тексту договору.

Роботи або послуги оплачуються не за норму в місяць, а тільки за результат. Не має значення норма мінімальної заробітної плати або періодичність виплат.

У розрахунках може бути вказана договірна умова (до чи після виконання завдань, згідно з графіком, після підписання акту, часткова оплата кожного дня, щотижня, щомісяця тощо), або ж конкретна сума. До речі, мінімальної цифри у цьому випадку не існує, законодавче врегулювання такої норми не передбачає.

Не слід прив'язувати оплату до мінімальної зарплати, чи встановлювати виплату за договором на її рівні. Це може розцінюватися як прихована форма трудового договору.

Розмір винагороди та термін у який її виплачують визначає договір. Це може бути з будь-яким інтервалом часу.

Розмір винагороди не залежить від розміру мінімальної зарплати, бюджетної ЄТС чи інших нормативних документів з оплати праці.

Враховуючи вищезазначене, відповідно до п. 4 ч. 1 ст. 1 ЗУ «Про освіту» науково-педагогічні працівники також можуть займатися викладацькою діяльністю на основі цивільно-правового договору.

Відповідно до Інструкції щодо застосування економічної класифікації видатків бюджету, затвердженої наказом Міністерства фінансів України 12.03.2012 № 333 (у редакції наказу Міністерства фінансів України 21.06.2012 № 754) винагороди та інші виплати, нараховані працівникам, які не перебувають у штаті установи (організації), відповідно до умов цивільно-правового договору (за винятком суб'єктів господарювання), якщо інше не встановлено законом, здійснюються за Код 2111 „Заробітна плата”.

Страховий стаж

Робота за цивільно-правовими договорами до 1.01.2004 зараховується за умови виплати страхових внесків (на підставі відповідного договору та інших документів, що підтверджують період роботи та сплату страхових внесків).

Після 01.01.2004 зараховується за даними персоналізованого обліку виходячи із суми сплачених внесків.

Повідомлення в Державну податкову службу

Законодавством не передбачено обов'язку будь-якої із сторін цивільно-правового договору інформувати Державну податкову службу та її територіальні органи про його укладення, а також відповідальності за невчинення таких дій.

Однак, із 05.01.2022 р. діє оновлена форма Повідомлення про прийняття працівника на роботу, затверджена постановою Кабінету Міністрів України «Про внесення змін до постанов Кабінету Міністрів України від 17 червня 2015 р. № 413 і від 17 квітня 2019 р. № 328» від 28.12.2021 р. № 1392. Тепер форма містить нову категорію осіб, яких слід зазначати в графі «5. Категорія особи» форми Повідомлення: «4» — працівники на підставі ЦПД.

Крім того, Мінекономіки в листі від 28.01.2022 р. № 4706-06/4356-01 хоча прямо не наголошує на потребі в поданні Повідомлення, але все ж рекомендує його подавати.

Отже, цивільно-правовий договір бажано укладати лише з дотриманням таких умов:

- на разові роботи без його постійного продовження;
- не продовжувати постійно договір з одним і тим же виконавцем;
- не продовжувати договори на час більше року;
- не укладати договори щодо робіт, які виконують штатні працівники підприємства;
- не платити по договорам з постійною періодичністю, тобто інтервали оплати мають бути кожного разу різні;
- у виконавця договір з підприємством не має бути єдиним джерелом існування;
- кількість укладених договорів має вписуватися у певний відсоток (у Держпраці при перевірках була раніше цифра «не більше 1/3», однак вона нічим не затверджена).

Порівняльна таблиця:

Трудовий договір	Цивільно-правовий договір
Кодекс законів про працю	Цивільний кодекс України
Працівник зобов'язується виконувати роботу згідно кваліфікації і підпорядковуватись правилам внутрішнього розпорядку	Виконавець зобов'язується на свій ризик виконати певну роботу (надати послугу), а замовник зобов'язується прийняти і оплатити результати роботи (оплатити послугу).
Подається заява і приймається наказ про прийняття на роботу	Сторони підписують письмовий договір
Вноситься запис у трудову книжку	Не вноситься запис у трудову книжку
У договорі зазначається посада, розмір зарплати, дата початку роботи	У договорі зазначається предмет (робота або послуга), ціна і строк договору
Предметом договору є сам процес роботи	Предметом договору є кінцевий результат роботи або послуги
Вид оплати – зарплата	Вид оплати – винагорода
Розмір оплати – не менше мінімальної зарплати	Розмір винагороди – визначається у договорі і не залежить від мінімальної зарплати
Строк оплати – не рідше 2 разів на місяць	Строк оплати зазначається у договорі
Передбачені соціальні гарантії – оплата періоду непрацездатності, допомоги по безробіттю, відпустки	Соціальні гарантії надаються тільки тоді, коли виконавець самостійно проводить відрахування до соціальних фондів
Надається оплачувана щорічна відпустка, виплати на відрядження тощо	Трудові гарантії не надаються