

Ризики підміни трудових угод цивільно-правовими.

Узагальнення судової практики

Кінець 2016 та початок 2017 років ознаменувались публічними застереженнями Прем'єр-міністра, адресованими бізнесу. Основні тези: *зловживання з оформлення працівників, в т.ч. оформлення на неповний робочий день, на півставки тощо жорстко каратимуться, – для цього органам усіх гілок влади розширили повноваження, а самому бізнесу – відповідальність.*

Абстрагуючись від таких погроз, спробуємо спокійно розібратись в ризиках неоформлення трудових відносин або оформлення цивільно-правових угод замість трудових з точки зору судової влади. Дослідивши рішення касаційних інстанцій в ЄДР (включаючи провадження в справах адміністративного та кримінального судочинства) по даному напрямку, з'ясувалось, що співвідношення не на користь бізнесу – орієнтовно 1 до 2.



Чому відносини вважались судами трудовими? В більшості розглянутих випадків у адміністративних справах – внаслідок надання «викривальних» пояснень особами, з котрими не оформлено трудові відносини [рішення 1, рішення 2, рішення 3, рішення 4 та ін.]. Аналогічно й в більшості випадків кримінальних проваджень саме працівники й забезпечували правоохоронним та контролюючим органам основну доказову базу [рішення 5, рішення 6, рішення 7, рішення 8, рішення 9, рішення 10, рішення 11, рішення 12, рішення 13, рішення 14, рішення 15, рішення 16, рішення 17 та ін.] В той же час, в

ході планових перевірок перекваліфікації цивільно-правових відносин на трудові відбувались рідше [рішення 18, рішення 19, рішення 20, рішення 21, рішення 22, рішення 23 та ін.].

На противагу зазначеному вище, на користь бізнесу суди приймали рішення в основному через недоведеність або неспроможність тверджень контролюючих чи правоохоронних органів про те, що насправді існували трудові відносини [рішення 24, рішення 25, рішення 26, рішення 27, рішення 28, рішення 29, рішення 30 та ін.]. І рідше суд визнавав саме за господарюючи суб'єктом право вибору форми оформлення відносин, вважаючи це компетенцією саме господарюючого суб'єкта [як то в рішенні 31, рішенні 32 чи рішенні 33].

Які можна зробити висновки?



По-перше і головне, – основну загрозу для суб'єкта господарювання несуть його власні працівники (особливо неоформлені). Саме їх письмові пояснення в більшості розглядуваних випадків завдали найбільших неприємностей, аж до кримінальної відповідальності посадових осіб підприємств чи фізичних осіб-підприємців.

По-друге, – якщо і йти суб'єкту господарювання на укладання цивільно-правової угоди з фізичною особою, то буде необхідним чим більше документальних доказів цивільно-правової сутності таких відносин. Ціле поле маневрів для цього надає нам господарський документооборот: власне документально оформлені цивільно-правові угоди, акти до таких угод (в т.ч. акти

звірок, рекламацій, бракеражу, виявлених недоліків, прийняття-передачі і т.п. і т.д.), довіреності, претензії, меморандуми, листування тощо. Додатковий плюс – якщо інша сторона не просто фізична особа, а ще й має статус підприємця (винятки: одночасне оформлення з однією і тією ж особою і трудових, і цивільно-правових відносин у статусі ФОП; відсутність т.з. критерію “ділової мети” – рішення 34) .

По-третє, – цивільно-правові угоди не повинні повторювати зміст локальних трудових актів суб'єкта господарювання, вимог законодавства про працю. Також, цивільно-правові угоди з фізичними особами на виконання функцій, що збігатимуться з функціями штатних працівників, – пряма загроза. До підвищення ризиків призведе і закріплення в цивільно-правовій угоді систематичності та неоднократно здійснюваних функцій, перебування під постійним контролем суб'єкта господарювання (т.з. «юридична несамостійність») та виконання обов'язків безпосередньо за місцем здійснення його діяльності, на його обладнанні чи устаткуванні тощо.

По-четверте, – іноді цивільно-правові відносини апріорі не можуть бути оформленими замість трудових через особливість вимог нормативно-правових актів, що регулюють діяльність суб'єкта господарювання (як то в рішенні 35). Аналогічно, до прикладу, не можуть бути оформлені відносини у формі цивільно-правових з продавцем алкогольних чи тютюнових виробів; з продавцями аптек чи в інших видах діяльності, де є ліцензування або спеціальні допуски тощо.

По-п'яте, – якщо ви й пішли на ризик неоформлення трудових відносин, то вся внутрішня бухгалтерія, в якій зафіксовано факти виплат заробітної плати неоформленим працівникам, в руках контролюючих або правоохоронних органів буде такою ж загрозою, як і пояснення неоформлених працівників.

В будь-якому випадку, бізнесу слід з достатньою серйозністю співставляти імовірну вигоду від сумнівних рішень з ризиками настання відповідальності. Ну і в будь-якому випадку

дослуховуватись до голосу інстинкту самозбереження.

Компанія Вікторія

Вам можуть бути цікавими Ваші умови бухгалтерського та юридичного обслуговування (на умовах аутсорсингу) в Компанії Вікторія.

Телефонуйте: +38095 595 77 77 або надсилайте свої питання на ел. адресу: office@vg.ua

Чому Компанія Вікторія?

Замовте програмне забезпечення "Сонату" зі свого робочого місця (з офісу, з дому), отримайте доступ до повнофункціональної версії в кілька кроків. Вам не потрібно далі шукати, – все можна зробити оперативно і не витрачаючи зусиль, з Компанією Вікторія!

Вам мож