



## ПЕРЕВІРКИ ДЕРЖПРАЦІ: ПОРАДИ ПРАКТИКА

**Суть проблеми:** органи Держпраці проводять перевірки суб'єктів господарювання (далі – СГ), які використовують найману працю або укладають цивільно-правові договори (далі – ЦПД) із фізичними особами (у т. ч. підприємцями). При цьому не всі СГ знають деякі нюанси, на які слід звернути увагу під час оформлення ЦПД. Адже якщо орган Держпраці визнає ЦПД трудовим договором, на СГ буде накладено значний штраф. Також інспектори Держпраці під час перевірок виявляють чимало порушень законодавства про охорону праці. А такі порушення можуть призвести не тільки до штрафних санкцій, але й до повного або часткового зупинення роботи СГ.

**Чим допоможе ця стаття:** наведена інформація допоможе усунути недоліки в діяльності СГ та уникнути «трудових» штрафів. У консультації розглянуто практичні ситуації, які найчастіше зустрічаються під час перевірок.

### Трудовий договір, а не ЦПД

Дуже часто органи Держпраці у процесі перевірок прирівнюють правовідносини підприємства із фізособою за ЦПД до трудових. Тому аграріям, які укладають ЦПД із фізособами, потрібно уважно ставитися до їхнього змісту та виконання.

Наразі ані КЗпП, ані постановою КМУ від 21.08.19 р. № 823 (далі – Постанова № 823) не визначено чітких ознак, за якими ЦПД можна визнавати трудовим. Більше того, за своєю суттю ЦПД, який насправді є трудовим, вважається удаваним правомочним у розумінні ст. 235 Цивільного кодексу (далі – ЦК). А визнати такий правомочним удаваним може лише суд (ст. 215 ЦК).

Утім, судова практика вже має приклади, коли ЦПД визнаються трудовими або, навпаки, суди

не беруть до уваги твердження органів Держпраці.

Так, Верховний Суд у своїй постанові від 22.04.20 р. (ЄДРСР, реєстр. № 88868275) указав на те, що безумовно свідчити про наявність трудових відносин може лише сукупність певних обставин. Важливим є не сам зміст ЦПД, а те, як **фактично виконувалася робота** (відповідно до вказівок та під контролем іншої сторони; особисто фізособою за графіком або на робочому місці тощо).

**Візьміть до уваги:** якщо фізособа виконувала вказівки СГ, працювала за установленим роботодавцем графіком та на місці, наданому СГ, то такий ЦПД, скоріш за все, визнають трудовим.

У разі реального укладення ЦПД фізособа може працювати за своїм місцезнаходженням (залежно від виду робіт), у будь-який час (хоч і вночі). Головне, щоб робота була виконана вчасно.

**Наприклад**, у постанові Третього апеляційного адміністративного суду від 05.02.20 р. (ЄДРСР, реєстр. № 87453346) (апеляція на користь СГ, але подано касаційну скаргу) зазначено, що згідно із ЦПД фізособа мала виконати у строк з 01.09.18 р. по 30.09.18 р. роботи зі збирання врожаю капусти (2 га) та цибулі (1,5 га). Сторони погодилися, що фізособа збере врожай за певний час із певної ділянки, проте не було вказано, в які дні, години така особа мала працювати. Головне – протягом місяця треба було зібрати врожай. Крім того, ЦПД був укладений на один місяць, тобто на **визначений час**.

## Головний критерій ЦПД – кінцевий результат

Ще однією ознакою трудових відносин суди вважають **тривалість співпраці**. Зокрема, на це зауважив і Верховний Суд у постанові від 06.02.20 р. (ЄДРСР, реєстр. № 87422013). Так, головним у трудових правовідносинах є процес праці фізособи (її обсяг не встановлено, працівник виконує роботу весь час, поки працює на роботодавця). Головним у ЦПД є **кінцевий результат** (виконання конкретної роботи) із певними, узгодженими обсягами виконаних робіт.

**Наприклад**, із сторожем варто укласти трудовий договір, адже він **систематично виконує певні трудові функції**. А от якщо треба відремонтувати три комбайни або трактори, то залучена для цього фізособа виконує чітко встановлений обсяг робіт – ремонтує 3 одиниці техніки протягом 5 робочих днів за обумовлену сторонами плату. Якщо у СГ вже є механіки, які займаються ремонтом техніки, то слід пояснити залучення сторонньої фізособи. Бажано, щоб про це в доповідній записці написав головний механік (або прирівняна до нього особа) з відповідним обґрунтуванням (наприклад, указавши на те, що штатні механіки ремонтують іншу техніку і не встигнуть зробити все вчасно).

Що стосується залучення фізособи як тракториста, водія комбайна чи для виконання по-

дібних робіт, то ці професії знаходяться у зоні ризику визнання трудових відносин. Так, якщо техніку надає замовник, то це, на думку органів Держпраці та деяких судів (рішення Тернопільського окружного адміністративного суду від 27.02.19 р., ЄДРСР, реєстр. № 80216907; рішення Дніпропетровського окружного адміністративного суду від 12.08.19 р., ЄДРСР, реєстр. № 85604563 та від 10.06.19 р., ЄДРСР, реєстр. № 84220647), є ознакою трудових відносин, адже фізособа виконує роботу за допомогою засобів роботодавця.

З іншого боку, для виконання таких робіт можна звернутися до іншого підрядника, але тут постає питання реалізації пального. Тож, можливо, СГ буде фінансово вигідніше оформити сезонних працівників, ніж у майбутньому вступати в імовірний спір із контролюючими органами (щодо неоформлення трудових відносин чи порушення правил обігу пального).

## Сума плати за ЦПД залежить від обсягу робіт

Ще однією помилкою, якої припускаються СГ, залучаючи фізособу за ЦПД (див. постанову Верховного Суду від 06.02.20 р., ЄДРСР, реєстр. № 87422013), є **непродуманість порядку оплати праці**. У вказаній справі суди дійшли висновку, що в договорах передбачено оплату саме процесу праці, оскільки:

- сума оплати не залежала від обсягу робіт;
- оплата здійснювалася щомісячно та із чіткою періодичністю;
- плата мала фіксований розмір, що зазвичай характерно для трудових відносин;
- у договорах відсутні обсяги робіт та фактичний перелік конкретних робіт, договір регулює постійний характер праці.

Щоб уникнути цієї помилки, потрібно уважно підходити до оформлення ЦПД та актів виконаних робіт. Наприклад, у ЦПД необхідно прив'язати оплату до певного обсягу робіт. Скажімо, за кожен тонну зібраної продукції фізособа отримує таку-то суму. В актах слід докладно розписати, які саме роботи виконала фізособа (наприклад, збирання цибулі на 1 га землі, розташованої на ділянці такої-то).

**Пам'ятайте:** за порушення законодавства про працю СГ можуть оштрафувати згідно із ч. 2 ст. 265 КЗпП. Так, за фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору передбачено штраф у розмірі **10 мінімальних заробітних плат** (далі – МЗП), що на сьогодні становить **47 230 грн**, а за повторне порушення протягом двох років – **30 МЗП (141 690 грн)**. Однак якщо роботодавець протягом 10 банківських днів із дня вручення постанови про накладення штрафу сплатив 50 % його суми, вважається, що штраф сплачено **повністю**. Водночас роботодавців, які є платниками єдиного податку (окрім єдинників четвертої групи), не штрафують на 10 МЗП, а виносять **попередження**.

## Порушення у сфері охорони праці

Як убачається із судової практики, наразі не всі аграрії дотримуються установлених вимог з охорони праці. Згідно зі ст. 38 Закону від 14.10.92 р. № 2694-XII, п. 1 Положення, затвердженого постановою КМУ від 11.02.15 р. № 96, саме Держпраці реалізує державну політику у сфері охорони праці.

Верховний Суд у постанові від 08.04.20 р. (ЄДРСР, реєстр. № 88654613) указав на те, що такий захід реагування, як повне або часткове зупинення роботи окремих приміщень, не є санкцією за порушення вимог законодавства з питань охорони праці, а є **превентивним заходом**, який спрямований на недопущення існування невиправданого ризику виникнення надзвичайних ситуацій, а отже, і ризику завдання шкоди життю і здоров'ю працівників.

Тому в разі недотримання вимог щодо охорони

праці, що може спричинити загрозу життю та/або здоров'ю людини, орган Держпраці має право зупинити господарську діяльність СГ до усунення таких недоліків. Тож СГ має звернути увагу на такі нормативні акти:

- Типове положення про порядок проведення навчання і перевірки знань із питань охорони праці (НПАОП 0.00-4.12-05), затверджене наказом Держнаглядохоронпраці від 26.01.05 р. № 15 (далі – Типове положення № 15);
- Правила охорони праці для працівників, зайнятих на роботах зі зберігання та переробки зерна (НПАОП 15.0-1.01-17), затверджені наказом Мінсоцполітики від 20.09.17 р. № 1504 (далі – Правила № 1504).

Наприклад, орган Держпраці може зупинити діяльність СГ, посилаючись на п. 4.1 Типового положення № 15, якщо його працівники, які обслуговують зерносушарку (тобто виконують роботи підвищеної небезпеки), не пройшли спеціальне навчання та перевірку знань із питань охорони праці. Те саме стосується і працівників, що виконують роботи зі зберігання, транспортування та використання пестицидів та агрохімікатів.

Також, керуючись п. 5.5 Типового положення № 15, орган Держпраці перевіряє, чи є наказ інженерно-технічного працівника про призначення відповідальної особи за зберігання, технічний стан та безпечну експлуатацію балонів із зрідженим газом, яка пройшла відповідне навчання щодо охорони праці.

Крім того, не всі СГ мають відповідні дозволи на експлуатацію машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки. Тож, щоб орган Держпраці не зупинив господарську діяльність СГ, останньому бажано переглянути наявність дозвільних документів. Також працівники СГ повинні пройти інструктаж з охорони праці, а техніка СГ має бути обладнана згідно з вимогами законодавства.

## ВИСНОВКИ



Органи Держпраці можуть застосувати штраф до аграрія у багатьох випадках. У цій статті ми розглянули найпоширеніші випадки ризикового використання праці фізосіб. Під час укладання ЦПД із фізособою СГ потрібно пам'ятати про штраф за ст. 265 КЗпП та взяти до уваги наведені тут нюанси. Можливо, дешевше укласти трудовий договір, а не ЦПД, ніж потім судитися. А якщо до СГ уже застосовано штраф чи інші неправомірні дії (зупинено діяльність), варто послатися на ч. 2 ст. 77 Кодексу адміністративного судочинства, де сказано, що в адміністративних справах про протиправність рішень, дій чи бездіяльності суб'єкта владних повноважень обов'язок щодо доказування правомірності свого рішення, дії чи бездіяльності покладається на відповідача. Доволі часто органи Держпраці не дуже ретельно готують докази, на відміну від СГ. Скасувати нарахування штрафів чи припис про зупинення діяльності можна, але краще відразу ретельно ставитися до укладання договорів із фізособою та дотримуватися трудового законодавства і законодавства з охорони праці.