

За цивільно-правовим договором (далі-ЦПД) відносини регламентується не трудовим законодавством, а виключно цивільним. Тобто дві рівноправних сторони домовляються про виконання робіт або надання послуг, із зазначенням їх вичерпного переліку в договорі. Факт виконання обов'язково оформляють актом виконаних робіт/наданих послуг; конкретні строки виконання робіт/надання послуг або кожного окремого їх етапу; вартості виконання робіт, надання послуг.

Виконавець за договором отримує оплату **не за процес праці, а за результат. Його не включають до штатного розпису**, він не підпорядковується правилам трудового розпорядку і не претендує на соціальні гарантії від держави (наприклад, оплату лікарняного), на які можуть розраховувати працівники за трудовим договором. **Кожна зі сторін у будь-який момент може розірвати договір.**

Строк договору про надання послуг встановлюється за домовленістю сторін згідно зі ст. 905 ЦКУ, а строки виконання роботи або її окремих етапів встановлюються у договорі підряду відповідно до ст. 846 ЦКУ. **Тобто, законодавством не встановлено мінімального чи максимального терміну, на який може укладатися ЦПД.** Водночас договори ЦПД **не можуть укладатися на невизначений строк. Не варто укладати цивільно-правові договори на тривалий строк замість трудових**, бо при перевірці їх можуть перекваліфікувати в трудові договори.

Підстав для перекваліфікації може бути багато, наприклад:

- ✓ некоректний предмет договору (націлений на процес, а не на кінцевий результат);
- ✓ системність – якщо ЦПД укладено з одним виконавцем тричі або більше за рік, велика ймовірність, що в разі перевірки контролери звернуть на це увагу і спробують перекваліфікувати договір.
- ✓ **(зараз діє система УКРІНФОРМ – податкова+поліція+пенсійний фонд+податкова+держпраці об'єднані одними відкритими реєстрами).**

Водночас для суб'єктів господарювання, які активно використовують цивільно-правові договори як альтернативу трудовим, у разі незгоди з такою перекваліфікацією новоспечений роботодавець завжди може звернутися до суду.

Але наразі позиція судів в основному не на користь роботодавця - суди вважають неприпустимим використання ЦПД для мінімізації податкових платежів - *постанова Вищого адміністративного суду України від 28 жовтня 2015 року у справі № К/800/32990/15*, якою сформовано основний підхід до визначення ЦПД, які маскують трудові відносини.

Як зазначалося вище, у **загальній практиці підтримується підхід**, відповідно до якого основною ознакою, що відрізняє цивільно-правові відносини від трудових, є те, що трудовим законодавством регулюється процес трудової діяльності, її організація, а за ЦПД - процес організації трудової діяльності залишається за його межами, адже метою договору є отримання певного результату - *ухвала Вищого спеціалізованого суду з розгляду цивільних і кримінальних справ від 15 квітня 2015 року у справі № 6-48369св14*.

При цьому під час розгляду справи суду необхідно встановити такі обставини: чи поширювались на виконавця вимоги внутрішнього трудового розпорядку, правила трудової дисципліни; чи виконавець був прийнятий за конкретною кваліфікацією, професією, посадою; чи був проінформований виконавець про умови праці, наявність на робочому місці, наявність небезпечних і шкідливих чинників на виробництві тощо.

Відтак, наявність певної посади у штатному розписі та укладення цивільно-правового договору, за яким виконавець повинен виконувати обов'язки за цією посадою, а також здійснення обліку робочого часу виконавця за цивільно-правовим договором розглядається судами як ознаки, що не властиві цивільно-правовому договору. А отже, зазначені договори визнаються такими, що маскують дійсні відносини між сторонами, внаслідок чого виконавець не отримує прав та гарантій, передбачених Кодексом законів про працю України.

Таким чином, при використанні ЦПД як альтернативи трудовим договорам існує ризик перекваліфікації цивільних відносин на трудові та притягнення суб'єкта господарювання до юридичної відповідальності. Тому підприємці, які активно використовують цивільно-правові договори у своїй діяльності, повинні уважно прописувати умови таких договорів.

Зокрема, слід уникати опису процесу виконання ЦПД, не приписувати виконавцю обов'язків за певною професією, кваліфікацією не вживати понять, що притаманні трудовим відносинам тощо.

Виплати за цивільно-правовим договором обкладаються тими самими податками і зборами, що і зарплати за трудовим договором.

**ПДФО.** Одночасно з виплатою винагороди утримується ПДФО в розмірі 18% від суми виплати за рахунок фізичної особи (п. 168.1.1 ПКУ). Якщо акт виконаних робіт підписали, але не оплатили, податок сплачується протягом 30 календарних днів, що настають за останнім календарним днем звітного місяця (пп. 49.18.1, п. 57.1, пп. 168.1.5 ПКУ).

**Військовий збір.** 1,5% від суми винагороди - строки виплат такі самі, як для виплати ПДФО.

**ЄСВ.** Сплачується одночасно з виплатою винагороди в розмірі 22% від суми виплати. Якщо акт виконаних робіт підписали, але не оплатили, то щомісяця не пізніше 20-го числа місяця, що йде за місяцем його нарахування.

Попрацювавши з фізичною особою за ЦПД, замовник зобов'язаний відобразити цей факт у звітності.

Утримання ПДФО і військового збору слід показати в щоквартальному звіті 1ДФ. А нарахований ЄСВ - у щомісячному звіті за формою Д4.

Зверніть увагу: виплати за ЦПД із підприємцями, які надавали вам послуги відповідно до зареєстрованих кодів КВЕД, показувати в Д4 не потрібно.

✓ 1ДФ. За неподання розрахунку, подання його з порушенням строків, не в повному обсязі або з недостовірними відомостями чи помилками, через які зменшилася або збільшилася сума ПДФО чи змінився платник податків, накладається штраф - 510 гривень. У разі повторного порушення протягом року - 1020 гривень (п. 119.2 ПКУ).

✓ За неподання Д4, несвоєчасне подання або не за тією формою - штраф 170 гривень за кожне порушення. В разі повторного порушення протягом року - 1020 гривень.

✓ За несплату або несвоєчасну сплату ЄСВ - 20% своєчасно не сплачених сумм (п. 2 ч. 11. ст.25 Закону про ЄСВ);

✓ Якщо фіскальний орган чи суб'єкт господарювання донараховує своєчасно не нарахований ЄСВ - 10% суми донарахованого внеску за кожен повний або неповний звітний період, але не більше 50% суми донарахованого ЄСВ (п. 3 ч. 11. ст.25 Закону про ЄСВ); на суму недоїмки буде нараховано пеню в розмірі 0,1% суми недоплати за кожен день прострочення платежу (ч. 10. ст.25 Закону про ЄСВ).

✓ Якщо: не нараховували, не утримали або не сплатили до бюджету ПДФО під час виплати доходу за договором ЦПХ і це порушення виявлять контролюючі органи, штраф буде 25% суми ПДФО, який треба було нарахувати чи сплатити. А за повторне порушення протягом 1095 днів - 50% суми податку, втретє й більше протягом 1095 днів -75% суми ПДФО (п. 127.1 ПКУ).

✓ Якщо ви самостійно виявили недоплату або несвоєчасну сплату військового збору, доведеться сплатити пеню (п. 129.1 ПКУ). Нараховується вона після закінчення 90 днів, що настають за останнім днем граничного строку сплати зобов'язання. У нашому випадку це день виплати фізособі доходу, який обкладається ПДФО або військовим збором, а якщо дохід не виплатили — гранична дата сплати (ст. 168.1.2 ПКУ).

✓ Адміністративні санкції (ст. 1634 КпАП), які застосовуються до підприємців або посадових осіб юридичної особи:

- попередження або штраф – не утримали або не перерахували до бюджету ПДФО під час виплати доходу фізособі, не подали чи несвоєчасно подали звіт 1ДФ;
- штраф - за повторне подібне порушення протягом року.

Держпраці виділяє декілька видів поняття не задекларованої праці:

- неформальна(*нелегальна*) зайнятість у формальному(*легальному*) секторі, тобто коли зареєстровані підприємства не оформляють трудові відносини з працівниками;
- зайнятість у неформальному секторі, коли трудова діяльність осіб здійснюється без реєстрації як самозайнятих осіб, діяльність на незареєстрованих підприємствах;
- приховування фактично відпрацьованого робочого часу та заробітної плати шляхом її виплати «в конверті»;
- підміна фактичних трудових договорів цивільно-правовими, господарськими договорами про надання послуг/виконання робіт, фіктивними самозайнятими працівниками, штучними механізмами аутсорцінгу для приховування найманої праці;
- не оформлена додаткова зайнятість осіб, які мають оформлені трудові відносини за основним місцем роботи, але підробляють додатково без належного оформлення.

Найбільш ризикованими (на думку Держпраці) щодо незадекларованої праці є будівельна галузь, сільське господарство, охоронна діяльність, лісообробна промисловість, готельно-ресторанний бізнес, сфера послуг (у т.ч. з перевезень вантажів та пасажирів) та ринки, тобто **легка промисловість не потрапила в цьому році до даного переліку** (завдяки позиції та співпраці підприємств Асоціації «Укрлегпром»).

### **Підстави для перевірки держпраці (Постанова КМУ №295):**

- звернення працівника чи фізичної особистосовно якої порушено правила оформлення трудових відносин;
- за рішенням керівника органу контролю про проведення інспекційних відвідувань з питань виявлення неоформлених трудових відносин, прийнятим за результатами аналізу інформації, отриманої із ЗМІ;
- за рішенням суду, повідомленням правоохоронних органів;
- за повідомленням посадових осіб органів державного нагляду (контролю);
- за інформацією: Держстату, ДФС, Пенсійного фонду України (система УКРІНФОРМ);
- за інформацією профспілкових органів.

✓ Перехід на цивільно-правові договори не звільнить Вас від сплати податків і зборів, які однакові як при трудовому договорі так і при ЦПД, однак варто зазначити, що при оподаткуванні ПДФО нарахованої зарплати та винагороди за договором ЦП існує відмінність. Вона полягає у визначенні бази оподаткування: за п. 164.6 ПКУ для оподаткування зарплати базою є сума нарахованої зарплати, зменшена на суму податкової соціальної пільги у випадках її застосування. При оподаткуванні винагороди за ЦПД базою оподаткування ПДФО є нарахована винагорода.

✓ За цивільно-правовим договором відносини регламентується не трудовим законодавством, а виключно цивільним, а отже за ЦПД підприємець не несе відповідальність у випадку настання нещасних випадків на виробництві, оскільки усі ризики покладаються на таку фізичну особу.