

ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ У СФЕРІ ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

КУТОМАНОВ ДМИТРО ЄВГЕНОВИЧ

доктор юридичних наук, доцент, директор комунального підприємства «Міський інформаційний центр» (м. Харків, Україна)

УДК 349.22

DOI: 10.37772/2518-1718-2020-2(30)-8

ПРОБЛЕМА РОЗМЕЖУВАННЯ ТРУДОВИХ ТА ЦИВІЛЬНИХ ВІДНОСИН НА РІВНІ ДОКТРИНИ І НОРМОТВОРЧОЇ ПРАКТИКИ

У статті на підставі аналізу доктринальних джерел та існуючої практики оформлення відносин між роботодавцями та працівниками, розглядаються проблемні аспекти розмежування трудових та цивільних відносин. Розкрито причини існуючих форм приховування та підміни трудових відносин. Особливу увагу зосереджено на аналізі нормотворчих ініціатив по закріпленню у чинному законодавстві про працю ознак трудових відносин.

Ключові слова: трудовий договір, трудові відносини, приховані трудові відносини, незадекларована праця, розмежування трудових та цивільних відносин, трудові спори.

Постановка проблеми. Недосконалість і застарілість національного законодавства про працю породжує цілий комплекс правових проблем, пов'язаних із забезпеченням належної реалізації конституційного права на працю та низки соціальних гарантій прав працівників. Зокрема, серед таких проблем особливе місце посідає поширена практика підміни трудових відносин цивільно-правовими, яка дістає свого прояву, як правило, через укладання між роботодавцем і працівником так званих договорів цивільно-правового характеру, замість належного оформлення відносин в порядку, встановленого Кодексом законів про працю (далі – КЗпП).

Окреслена проблематика має комплексний характер, оскільки стосується не тільки питань «тіньового ринку» праці та боротьби із цим негативним явищем, а й питань дотримання соціальних прав працівників, які вступаючи у цивільно-правові відносини де-факто із роботодавцем, позбавляються низки гарантій та соціального захисту, як-то права на оплачувану відпустку, збереження заробітної плати на період тимчасової непрацездатності й інших форм соціального страхування.

Опосередковано наявність цієї проблеми обумовлює також відсутність у чинному законодавстві визначення чіткого переліку ознак трудових відносин, що однозначно не сприяє правовій визначеності у

спірних ситуаціях при розмежуванні трудових та цивільних відносин. Останнє впливає на те, що вказані прогалини в правовому регулюванні намагаються заповнювати на рівні доктрини та правозастосовної практики, зокрема, судової.

Аналіз останніх досліджень. Слід відзначити, що питання розмежування трудових та цивільних відносин ставали предметом наукового аналізу у працях таких вчених як О.В. Забродіна, Л.О. Золотухіна, М.І. Іншин, Р.А. Майданик, С.М. Прилипко, Я.В. Свічкарьова, Д.І. Сіроха, Н.В. Федорченко, О.М. Ярошенко та ін. Водночас вказана проблематика потребує подальших досліджень з метою вироблення комплексних рекомендацій, спрямованих на удосконалення трудового законодавства.

Враховуючи викладене, метою цієї роботи уявляється розкриття проблемних питань розмежування трудових та цивільних відносин, як з точки зору доктрини трудового права, так і крізь призму існуючої нормотворчої практики, спрямованої на удосконалення національного законодавства про працю.

Виклад основного матеріалу. Розмірковуючи на предмет причин виниклої практики підміни трудових відносин цивільно-правовими, можна виокремити низку факторів, які спонукають роботодавців вдаватися до таких дій. Насамперед такою причиною постають застарілі норми КЗпП, концепція якого абсо-

лютно не відповідає сучасним реаліям ринку праці. Відштовхуючись, зокрема, від «працівникоцентричного» підходу, чинний закон, закріплюючи базис правового регулювання відносин у сфері праці, жодним чином не враховує концепт ефективності такої праці, що в умовах ринкової економіки є неприпустимим.

Вагомою причиною завуальованості трудових відносин виступає також існуючий податковий тягар роботодавця, пов'язаний із нарахуванням та виплатою заробітної плати, що спонукає останнього шукати відповідні шляхи оптимізації податкового навантаження, одним із яких як раз і виступає переведення відносин із працівником у площину цивільно-правових.

З іншого боку, приховування трудових відносин дуже часто відбувається й з ініціативи самого працівника, що зумовлене зацікавленістю останнього у збільшенні фактично отримуваної заробітної плати, зокрема, через ухилення від податкових виплат, а також прагненням розширити власні накопичення у зв'язку із недовірою до існуючих соціальних інституцій та незадоволенням соціальною політикою держави в цілому (збільшення пенсійного віку, недостатній розмір пенсійних виплат, відсутність належної підтримки на випадок безробіття чи тимчасової втрати працездатності тощо).

Серед різноманіття засобів відходу від класичних трудових відносин, можна виокремити два найбільш поширені типи оформлення відносин між роботодавцем і працівником у цивільній площині:

1) укладання цивільно-правового договору (надання послуг, підряду, трудового угода) із фізичною особою;

2) укладання цивільно-правового (господарсько-правового) договору із фізичною особою-підприємцем.

Як відзначається в юридичній літературі, укладання цивільно-правового договору є менш витратним і більш зручним для роботодавця, оскільки:

– відсутня необхідність ведення кадрового обліку працівників, які здійснюють трудові функції за цивільно-правовими договорами;

– роботодавець не обтяжується дотриманням рівня мінімальної заробітної плати й режиму робочого часу;

– відсутня необхідність дотримання порядку і процедури звільнення працівника;

– роботодавець має право укладати цивільно-правовий договір, а не трудовий договір за наявності вакантної посади у штатному розкладі;

– відсутня необхідність оплати лікарняних, відпусток, відраджень тощо;

– укладаючи цивільно-правовий договір роботодавець звільняє себе від різного роду фінансово-еко-

номічних, соціальних зобов'язань перед працівником і державою [1, с. 101].

Разом із тим варто підкреслити, що подібний формат взаємовідносин між працівником – фізичною особою і роботодавцем жодним чином не сприяє оптимізації податкового навантаження останнього, оскільки оподаткування трудових і цивільно-правових договорів відбувається практично однаково й передбачає нарахування, утримання й сплати ПДФО, військового збору, а також нарахування й сплати ЄСВ на суму винагороди [2, с. 57-58]. Виходячи з цього, основним мотивом укладання цивільно-правових договорів замість трудових вбачається відступлення від регулювання відносин між сторонами саме нормами законодавства про працю, яке покладає на роботодавця додатковий комплекс обов'язків, пов'язаних із належною організацією процесу та умов праці, а також низки соціальних гарантій.

Водночас інша форма взаємовідносин, яка передбачає набуття особою статусу суб'єкта підприємницької діяльності із подальшим укладанням господарсько-правового договору переслідує саме мету оптимізації податкового навантаження як роботодавця, так і працівника. Такий формат на сьогодні набув найбільшого поширення в українській ІТ-сфері, що зумовлено, насамперед, високим рівнем зарплат ІТ-спеціалістів у порівнянні з іншими галузями праці. Крім цього, поряд із зменшенням податкового навантаження, співробітництво із ФОП звільняє роботодавця від обов'язків податкового агента по нарахуванню, утриманню та сплаті до бюджету ПДФО, військового збору, ЄСВ, що само по собі зменшує навантаження на бухгалтерський облік підприємства.

Проте, заради справедливості, варто наголосити, що небажання дотримуватися вимог чинного законодавства про працю, чи оптимізація податкового навантаження не є єдиними причинами, які спонукають роботодавців та працівників переводити відносини між собою у цивільно-правову площину. Самостійними факторами таких дій постають процеси глобалізації та технологічного розвитку, які продукують нові види праці, що в силу об'єктивних причин не можуть бути врегульовані анахронічними нормами КЗпП. Мова йде, наприклад, про такі різновиди праці як аутсорсинг, аутстафінг, дистанційна праця тощо.

Зокрема, проблема належної організації дистанційної праці є найбільш актуальною для вже згаданої ІТ-сфери. Як відмічається у літературі, специфіка роботи ІТкомпаній майже завжди передбачає гнучкий графік роботи співробітників, можливість відлучатися з робочого місця, працювати дистанційно з дому, в закордонних подорожах тощо. Однак питання дистанційної роботи фактично не врегульовані чинним трудовим законодавством. Передбачена

лише можливість надомної праці, що регулюється застарілою Постановою Держкомпраці від 29.09.1981 р., яка абсолютно не враховує сьгоднішніх реалій [3, с. 8].

На жаль окреслені проблеми не враховуються при проведенні перевірок Державною службою України з питань праці й, як правило, укладання із такими спеціалістами договорів цивільно-правового характеру призводить до кваліфікації відповідних правовідносин як трудових із подальшим накладенням на компанії фінансових санкцій, передбачених ст. 265 КЗпП, що часто є безпідставним та стає предметом судових суперечок.

Таким чином, на рівні правозастосовної практики виникає потреба в чіткому розумінні ключових відмінностей між трудовими відносинами й відносинами, врегульованими цивільним правом.

В юридичній доктрині домінує підхід, згідно якому відносини в трудовому і цивільно-правовому договорі є неоднорідними. При цьому цивільно-правові і трудові договори порівнюються за нормативним регулюванням, за правовим статусом учасників (сторін договору), за строками дії договорів, за предметом, цілями, функціями та умовами виконання робіт за договором, а також за характером відносин між сторонами (відносини субординації) [4, с. 251].

Водночас, як справедливо відзначає Н.В. Федорченко, практика подібного розмежування є доволі не простою. На думку вченої близькість конструкцій трудового та цивільного договорів визначена тим, що обидві договори охоплюють своїм правовим регулюванням процес праці. При цьому сформовані на практиці форми організації праці настільки зближують ці дві договірні конструкції, що межа між ними стає недостатньо чіткою [5, с. 96].

Беручи до уваги виключно трудові відносини, в наукових працях, як правило, формулюються такі ознаки останніх:

– стабільний і сталий характер, який дістає свого прояву у виконанні трудової функції та постійній основі;

– в основі лежить процес, а не результат праці;

– зарахування працівника у штат на певну посаду, професію (тоді як у цивільних відносинах спеціальність, професія, кваліфікація виконавця особливого значення не мають);

– надання працівникові робочого місця;

– несамостійний характер праці, який полягає у наданні роботодавцем працівнику засобів виробництва, власником яких він не є;

– особистий характер праці;

підпорядкування працівника правилам внутрішнього трудового розпорядку, наказам, розпорядженням та іншим локальним актам роботодавця;

– входження працівника до складу трудового колективу;

– систематична оплата праці у встановленому порядку [6, с. 103-104; 7, с. 167; 8, с. 85-87; 9, с. 228].

Міністерство соціальної політики України у своєму листі № 10620/0/2-17/13 від 23.05.2017 «Щодо використання праці фізичних осіб за договорами цивільно-правового характеру» визначає, що характерними ознаками трудових відносин є систематична виплата заробітної плати за процес праці (а не її результат); підпорядкування правилам внутрішнього трудового розпорядку; виконання роботи за професією (посадою), визначеною Національним класифікатором України ДК 003:2010 «Класифікатор професій»; обов'язок роботодавця надати робоче місце; дотримання правил охорони праці на підприємстві, в установі, організації з урахуванням Закону України «Про охорону праці» тощо [10]. З позиції міністерства саме вказані ознаки мають враховуватися при аналізі змісту договорів цивільно-правового характеру при встановленні випадків приховування трудових відносин.

Водночас здобутки науки не здатні у повній мірі вирішити виниклу проблему належної кваліфікації конкретних відносин як трудових у правозастосовній практиці. На наш погляд окреслена проблема повинна вирішуватися виключно у площині законодавчого регулювання.

Відзначимо, що у міжнародній практиці при виникненні неоднозначності у кваліфікації конкретних правовідносин як трудових чи цивільних, прийнято виходити із презумпції саме трудового відношення [11, с. 70]. Міжнародна організація праці (далі – МОП) у своїй Рекомендації № 198 «Про трудове правовідношення», поряд із наведеною презумпцією, пропонує державам-членам передбачити можливість визначення в своїх законодавчих і нормативних правових актах або іншими засобами, конкретних ознак існування трудових правовідносин. До таких ознак, на думку МОП, могли б відноситися такі елементи:

а) той факт, що робота: виконується відповідно до вказівок і під контролем іншої сторони; передбачає інтеграцію працівника в організаційну структуру підприємства; виконується виключно або головним чином в інтересах іншої особи; виконується особисто працівником; виконується відповідно до певного графіку або на робочому місці, яке вказується або узгоджується стороною, яка є її замовником її; має певну тривалість і має на увазі певну спадкоємність; вимагає присутності працівника; передбачає надання інструментів, матеріалів і механізмів стороною, яка замовила роботу;

б) періодична виплата винагороди працівникові; той факт, що ця винагорода є єдиним або основним

джерелом доходів працівника; здійснення оплати праці в натуральному вираженні шляхом надання працівникові, наприклад, харчових продуктів, житла або транспортних засобів; визнання таких прав, як щотижневі вихідні дні й щорічна відпустка; оплата стороною, яка замовила проведення робіт, поїздок, що здійснюються працівником із метою виконання роботи; або те, що працівник не несе фінансового ризику [12].

В українській законотворчій практиці також була низка спроб закріпити на нормативному рівні ознаки трудових відносин. Зокрема, на початку 2019 року Міністерством соціальної політики України було підготовлено проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників та протидії застосуванню незадекларованої праці», яким, серед іншого, пропонувалося доповнити КЗпП статтю 212 «Ознаки наявності трудових відносин», визначивши, відповідно 7 ознак трудових відносин:

1) періодично (два і більше разів) особі надається винагорода у грошовій або натуральній формі за роботу, виконувану (послуги, надані) в інтересах іншої особи;

2) особисте виконання особою роботи (надання послуг) за конкретною кваліфікацією, професією, посадою за дорученням та під контролем особи, в інтересах якої виконуються роботи (надаються послуги), або уповноваженої нею особи;

3) винагорода за виконувану роботу (надані послуги) є єдиним джерелом доходу особи або становить 75 і більше відсотків її доходу протягом 6 календарних місяців;

4) робота виконується (послуги надаються) на визначеному особою, в інтересах якої виконуються роботи (надаються послуги), або уповноваженою нею особою, робочому місці з дотриманням правил внутрішнього трудового розпорядку;

5) особа виконує роботи (надає послуги) подібні до роботи, що виконується штатними працівниками роботодавця;

6) організація умов праці, зокрема, надання засобів виробництва (обладнання, інструментів, матеріалів, сировини, робочого місця) забезпечується особою, в інтересах якої виконуються роботи (надаються послуги), або уповноваженою нею особою;

7) тривалість робочого часу та часу відпочинку встановлюється особою, в інтересах якої виконуються роботи (надаються послуги), або уповноваженою нею особою [13].

Не зважаючи на те, що подібний підхід до формулювання ознак трудових відносин вже було реалізовано у законодавстві інших країн (Мальта, Нідер-

ланди, Португалія) [14, с. 119], з позиції українських реалій він викликає достатньо нарікань.

По-перше, інтеграція такого підходу в систему застарілих конструкцій трудового законодавства навряд чи здатна, на нашу думку, забезпечити його нормальне функціонування та життєздатність.

По-друге, деякі із запропонованих ознак, через які пропонувалося кваліфікувати трудові відносини, видаються доволі спірними та неочевидними. Для прикладу така ознака як те, що винагорода за виконувану роботу (надані послуги) є єдиним джерелом доходу особи або становить 75 і більше відсотків її доходу протягом 6 календарних місяців, на наше переконання, не може бути кваліфікуючою ознакою трудових відносин, оскільки вступає у конфлікт із принципом свободи договору (ст. 627 ЦК України), який передбачає право особи вільно обирати контрагента та не забороняє в рамках цивільних правовідносин співпрацювати тільки з одним контрагентом протягом тривалого часу.

По-третє, системний аналіз законопроекту вказує на те, що його фактична мета – не вирішити фундаментальну проблему розмежування двох типів правовідносин, а лише розширити можливості для контролюючих органів при проведенні перевірок на предмет пошуку завуальованих трудових відносин. Останнє, на наш погляд, взагалі нівелює будь-яке позитивне значення подібних законодавчих ініціатив.

Висновки. Ураховуючи все вищевикладене варто вкотре наголосити на тому, що проблема розмежування трудових та цивільних відносин має важливе теоретико-прикладне значення й потребує оперативного вирішення на законодавчому рівні, зокрема, через закріплення у законодавстві чіткого переліку ознак трудових відносин, а також визначення видів праці, взаємовідносини в рамках яких можуть врегульовуватись виключно на рівні трудового договору. Разом із тим її вирішення, в тому числі в контексті боротьби із таким негативним явищем як приховування (підміна) трудових відносин має відбуватись не стільки через розширення повноважень контролюючих органів та збільшення розміру штрафів або фрагментарне внесення змін до законодавства, скільки через системне реформування національного законодавства про працю, зокрема, у формі прийняття нового Трудового кодексу, положення якого відповідатимуть економічним реаліям та сучасним умовам ринку праці, у поєднанні із удосконаленням законодавства у сфері соціального забезпечення, а також лібералізацією чинного податкового законодавства.

ЛІТЕРАТУРА

1. Осипова С. В. Гражданско-правовые договоры, связанные с трудом, и трудовой договор. *Юридический вестник Самарского университета*. 2018. Т. 4. № 3. С. 99–106.
2. Забродіна О. В. Актуальні питання розмежування трудового та цивільно-правового договору. *Актуальні питання вітчизняної юриспруденції*. 2017. Спецвипуск. Ч. 2. С. 56-59.
3. Янюк Ю. Айтішна праця. *Юридична газета*. 2019. № 28/29. С. 8-9.
4. Меркулова А. В. Гражданско-правовые и трудовые договоры в сфере предпринимательства: вопросы теории и практики. *Ученые записки Орловского государственного университета. Серия: гуманитарные и социальные науки*. 2011. № 4. С. 250-253.
5. Федорченко Н. В. Договірні зобов'язання з надання послуг: проблеми теорії і практики: монографія. Київ: НДІ приватного права і підприємництва НАПрН України, 2015. 328 с.
6. Бочарников Д. А., Гайдаров Г. А. Проблемы признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями в судебном порядке. *Актуальные проблемы российского права*. 2016. № 9 (70). С. 101-107.
7. Драчук М. А. Еще раз к вопросу об оформлении трудовых отношений договорами гражданско-правового характера. *Вестник Омского университета. Серия «Право»*. 2016. № 1 (46). С. 166–174.
8. Золотухіна Л. О. Трудовий договір і трудова угода: співвідношення понять. *Право і суспільство*. 2012. № 3. С. 84-88.
9. Сіроха Д. Несамостійність праці як критерій розмежування трудових та інших відносин. *Публічне право*. 2013. № 1(9). С. 226-232.
10. Лист Міністерства соціальної політики України № 10620/0/2-17/13 від 23.05.2017 «Щодо використання праці фізичних осіб за договорами цивільно-правового характеру». URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FN035036.html
11. Свічкарьова Я.В. Щодо застосування презумпції трудових відносин до нетипових видів зайнятості. *Право та інновації*. 2017. № 3 (19). С. 68-75.
12. Рекомендация о трудовом правоотношении № 198. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--normes/documents/normativeinstrument/wcms_r198_ru.htm.
13. Проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників та протидії застосуванню незадекларованої праці». URL: <https://www.msp.gov.ua/projects/401>.
14. Шемяткін О., Сучик Т. Приховані трудові відносини. Лідери ринку. *Рейтинг юридичних компаній України*. 2016. С. 118-119.

REFERENCES

1. Osipova S. V. (2018) Grazhdansko-pravovye dogovory, svyazannye s trudom, i trudovoj dogovor . *Yuridicheskij vestnik Samarskogo universiteta - Legal Bulletin of Samara University, Vol. 4, No 3, P. 99-106* [in Russian].
2. Zabrodina O. V. (2017) Aktualni pytannia rozmezhuvannia trudovoho ta tsyvilno-pravovoho dohovoru. *Aktualni pytannia vitchyznianoj yurysprudentsii - Actual issues of domestic law, Special Vol., Part 2, P. 56-59* [in Ukrainian].
3. Yaniuk Yu. (2019) Aitishna pratsia. *Yurydychna hazeta - Legal newspaper, No 28/29, 8-9* [in Ukrainian].
4. Merkulova A. V. (2011) Grazhdansko-pravovye i trudovye dogovory v sfere predprinimatelstva: voprosy teorii i praktiki. *Uchenye zapiski Orlovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: gumanitarnye i socialnye nauki - Humanities and Social Sciences. Scientific notes of Oryol State University, 4, 250-253* [in Russian].
5. Fedorchenko N. V. (2015) Dohovirni zoboviazannia z nadannia posluh: problemy teorii i praktyky: monohrafiia. Kyiv: NDI pryvatnoho prava i pidpriemnytstva NAPrN Ukrainy [in Ukrainian].
6. Bocharnikov D. A., Gajdarov G. A. (2016) Problemy priznaniya otnoshenij, svyazannyh s ispolzovaniem lichnogo truda i voznikshih na osnovanii grazhdansko-pravovogo dogovora, trudovymi otnosheniyami v sudebnom poryadke. *Aktualnye problemy rossijskogo prava – Actual problems of Russian law, No 9 (70), 101-107* [in Russian].
7. Drachuk M. A. (2016) Eshe raz k voprosu ob oformlenii trudovyh otnoshenij dogovorami grazhdansko-pravovogo haraktera. *Vestnik Omskogo universiteta - Bulletin of Omsk University. Ser. «Pravo» - «Law», No 1 (46), 166–174* [in Russian].
8. Zolotukhina L. O. (2012) Trudovyi dohovir i trudova uhoda: spivvidnoshennia poniat. *Pravo i suspilstvo – Law and Society, 3, 84-88* [in Ukrainian].
9. Sirokha D. (2013) Nesamostiinist pratsi yak kryterii rozmezhuvannia trudovykh ta inshykh vidnosyn. *Publichne pravo – Public Law, No 1(9), 226-232* [in Ukrainian].

10. Lyst Ministerstva sotsialnoi polityky Ukrainy № 10620/0/2-17/13 vid 23.05.2017 «Shchodo vykorystannia pratsi fizychnykh osib za dohovoramy tsyvilno-pravovoho kharakteru». URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FN035036.html [in Ukrainian].
11. Svichkarova Ya.V. (2017) Shchodo zastosuvannia prezumptsii trudovykh vidnosyn do netyповykh vydiv zainiatosti. *Pravo ta innovatsii – Law and Innovation, No 3 (19), 68-75* [in Ukrainian].
12. Rekomendaciya o trudovom pravootnoshenii № 198. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--normes/documents/normativeinstrument/wcms_r198_ru.htm [in Russian].
13. Proekt Zakonu Ukrainy «Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo posylennia zakhystu prav pratsivnykiv ta protydii zastosuvanniu nezadeklarovanoi pratsi». URL: <https://www.msp.gov.ua/projects/401> [in Ukrainian].
14. Shemiattin O., Suchyk T. (2016) Prykhovani trudovi vidnosyny. *Lidery rynku. Reitynh yurydychnykh kompanii Ukrainy – Market leaders. Rating of Law Firms of Ukraine, 118-119* [in Ukrainian].

КУТОМАНОВ ДМИТРИЙ

доктор юридических наук, доцент, директор коммунального предприятия
«Городской информационный центр» (г. Харьков, Украина)

ПРОБЛЕМЫ РАЗГРАНИЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ И ГРАЖДАНСКИХ ОТНОШЕНИЙ НА УРОВНЕ ДОКТРИНЫ И НОРМОТВОРЧЕСКОЙ ПРАКТИКИ

В статье на основании анализа доктринальных источников и существующей практики оформления отношений между работодателями и работниками, рассматриваются проблемные аспекты разграничения трудовых и гражданских отношений. Раскрыты причины существующих форм сокрытия и подмены трудовых отношений. Особое внимание сосредоточено на анализе нормотворческих инициатив по закреплению в действующем законодательстве о труде признаков трудовых отношений.

Ключевые слова: трудовой договор, трудовые отношения, скрытые трудовые отношения, незадекларированный труд, разграничение трудовых и гражданских отношений, трудовые споры.

KUTOMANOV DMYTRO

2nd PhD, Associate Professor, Director of the Municipal Company “City Information Center”
(Kharkiv, Ukraine).

PROBLEMS OF DIFFERENTIATION OF LABOR AND CIVIL RELATIONS AT THE LEVEL OF DOCTRINE AND REGULATORY PRACTICE

Problem setting. The imperfection and obsolescence of national labor law raises a range of legal issues related to ensuring the proper implementation of the constitutional right to work and a number of social guarantees for workers' rights. These problems include, in particular, the widespread practice of civil-law labor substitution, which is usually manifested through the conclusion of so-called civil-law contracts between the employer and the employee, rather than the proper design of relations in the manner prescribed by the Labor Code of Ukraine.

The purpose of the research is to reveal the problematic issues of the distinction between labor and civil relations, both from the point of view of the existing doctrine of labor law, and through the prism of the existing rulemaking practice, aimed at improving national legislation on labor.

Analysis of resent researches and publications. The issues of the distinction between labor and civil relations have become the subject of scientific analysis in the writings of such scientists as O.V. Zabrodina, L.O. Zolotukhina, M.I. Inshin, R.A. Maidanik, S.M. Prilipko, Ya.V. Svichkaryova, D.I. Sirokha, N.V. Fedorchenko, OM Yaroshenko and others. At the same time, these issues require further research in order to develop comprehensive recommendations aimed at improving labor law.

Article's main body. Among the variety of means of departure from classical labor relations, the two most common types of registration of relations between the employer and the employee in the civil plane can be distinguished: 1) conclusion of a civil contract (provision of services, contract, employment agreement) with an individual; 2) concluding a civil (economic) contract with an individual entrepreneur. The main reasons for the emergence of the practice of changing

labor relations in civil law should be recognized as follows: obsolescence of Labor Code of Ukraine, the concept of which does not fully correspond to the current realities of the labor market; the need to optimize the tax burden on employers; lack of definition of labor relations in the legislation. Existing attempts to combat these negative phenomena, in particular the bill proposed by the Ministry of Social Policy of Ukraine in 2019, raise many objections because they are unable to systematically resolve the problem of the “shadow labor market”.

Conclusions. The problem of the distinction between labor and civil relations is of great theoretical and practical importance and needs to be addressed promptly at the legislative level, in particular through the consolidation in the legislation of a clear list of features of labor relations, as well as the definition of types of work, the relationships within which can be solved exclusively at the level. In this context, it is necessary to adopt a new Labor Code, the provisions of which will meet economic realities and current labor market conditions.

Keywords: employment contract, labor relations, hidden labor relations, distinction of labor and civil relations, labor disputes.