

## ОКРЕМІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН З ФІЗИЧНИМИ ОСОБАМИ – РОБОТОДАВЦЯМИ В УКРАЇНІ

### CERTAIN ASPECTS OF THE DEVELOPMENT OF EMPLOYMENT RELATIONS WITH INDIVIDUALS-EMPLOYERS IN UKRAINE

Радіонова-Водяницька В.О., к.ю.н.,  
асистент кафедри трудового права

*Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого*

Морозов Я.І., студент III курсу

*Інститут прокуратури та кримінальної юстиції  
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

Сучасний стан ринку праці в Україні стрімко погіршується, що зумовлено, окрім змін, що останнім часом відбулись в законодавстві, та відсутності ефективної державної підтримки малого бізнесу, також і складною епідеміологічною ситуацією у світі. У таких непростих умовах, які наразі поглиблюються загальносвітовою кризою, фізичні особи – підприємці змушені масово припинити свою діяльність. Внаслідок цього зазвичай скорочується кількість робочих місць та погіршується стан розвитку економіки в країні. Крім жорстких карантинних обмежень, що негативно впливають на бізнес в Україні (у Постановах Кабінету Міністрів України від 11.03.2020 № 211 та від 22.07.2020 № 641), введення непомірних штрафних санкцій за порушення трудового законодавства (ст. 265 КЗпП), а також обов'язок сплачувати податки за використання праці кожного найманого працівника нерідко підривають зазвичай і без цього доволі низьку платоспроможність фізичних осіб – підприємців. Відповідно, вони зазнають непомірних збитків, через які не в змозі продовжувати діяльність своїх підприємств. Цей факт, відображений у цій статті, підтверджується судовою практикою, згідно з якою суди рідко стають на бік фізичних осіб – роботодавців під час розгляду справ про оскарження застосованих до них штрафних санкцій.

У науковій статті аналізуються фактори, що впливають на такий розвиток трудових відносин, та розглядаються можливі способи їх подолання. Звертається увага на те, що державна політика у цій сфері повинна спрямовуватись на заохочення фізичних осіб – роботодавців до активізації підприємницької діяльності. На цей період це може бути здійснено шляхом часткового зменшення розміру оподаткування для активізації ринку праці в Україні. З огляду на те, що значна частина бюджетних коштів формується за рахунок надходжень саме від підприємницької діяльності, необхідно створювати належні умови для безперешкодного її здійснення. Крім цього, на думку авторів, слід вирішити питання про доцільність диференціації норм трудового законодавства шляхом розмежування великого, малого та середнього бізнесу. Здійснення таких заходів, як зазначається у статті, дозволить гармонізувати розвиток трудових відносин та сприятиме розширенню ринку праці в Україні.

**Ключові слова:** трудові відносини, фізична особа – роботодавець, підприємницька діяльність, диференціація, ринок праці, санкції.

The current state of the labor market in Ukraine is rapidly deteriorating, which is due not only to recent changes in legislation and the lack of effective state support for small business, but also to the difficult epidemiological situation in the world. In such difficult conditions, which are currently deepening by the global crisis, individual entrepreneurs are forced to cease their activities en masse. As a result, the number of jobs is usually reduced and the state of economic development in the country deteriorates. In addition to strict quarantine restrictions that negatively affect business in Ukraine (in the Resolutions of the Cabinet of Ministers of Ukraine from 11.03.2020 № 211 and from 22.07.2020 № 641), the introduction of excessive sanctions for violations of labor legislation (Article 265 of the Labor Code), as well as the obligation to pay taxes for the use of labor of each employee often undermine, as a rule, rather low solvency of individual entrepreneurs. Accordingly, they suffer disproportionate losses due to which they are unable to continue the activities of their enterprises. This fact, reflected in this article, is confirmed by the case law, according to which the courts rarely take the side of individuals-employers when considering cases of appealing against the sanctions applied to them.

The scientific article analyzes the factors influencing such development of labor relations and considers possible ways to overcome them. Attention is drawn to the fact that the state policy in this area should be aimed at encouraging individuals-employers to intensify entrepreneurial activity. At present, this can be done by partially reducing the amount of taxation to activate the labor market in Ukraine. Given that a significant part of budget funds is formed from revenues from business activities, it is necessary to create appropriate conditions for its smooth implementation. In addition, according to the authors, the question of the expediency of differentiating the norms of labor legislation by distinguishing between large, small and medium-sized businesses should be addressed. The implementation of such measures, as noted in the article, will harmonize the development of labor relations and contribute to the expansion of the labor market in Ukraine.

**Key words:** labor relations, individual-employer, entrepreneurial activity, differentiation, labor market, sanctions.

**Постановка проблеми.** У сучасних умовах розвитку ринку праці національне законодавство повинне сприяти постійному вдосконаленню правового регулювання трудових відносин між працівниками та фізичними особами – роботодавцями шляхом повного та всебічного охоплення цих відносин на законодавчому рівні. Актуальність цієї потреби щороку зростає з огляду на тенденцію стрімкого зниження ринку праці в Україні.

Зазвичай представники малого та середнього бізнесу відіграють значну роль у створенні робочих місць та піднесенні економічного добробуту України. Тим не менш, у зв'язку зі змінами в законодавстві на цей час не кожна фізична особа – підприємець має достатню платоспроможність для підтримання економічної стабільності власної підприємницької діяльності. Підставою такої тенденції є низка факторів, основним з яких

наразі виступає загальносвітова криза, зумовлена пандемією коронавірусу. У зв'язку із дією на території України жорстких карантинних обмежень, введених Постановою Кабінету Міністрів України «Про запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2» від 11.03.2020 № 211 та Постановою Кабінету Міністрів України «Про встановлення карантину та запровадження посилених протиепідемічних заходів на території із значним поширенням гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2» від 22.07.2020 № 641, велика кількість малих та середніх підприємств зазнають значних збитків та вимушено припиняють свою діяльність. Щодо запобігання таким наслідкам, на наш погляд, на цей період необхідно частково знизити розмір оподаткування фізичних осіб – роботодавців.

Крім цього, не менш важливим фактором, що впливає на зниження рівня розвитку малого та середнього бізнесу, є відсутність ефективних державних заходів його стимулювання (наприклад, часткове зменшення оподаткування в умовах сьогодення) та надмірний розмір штрафних санкцій за неналежне оформлення трудових відносин, внаслідок яких фізичні особи – роботодавці, не отримуючи прибутку, зазвичай вимушені припинити здійснення підприємницької діяльності, що спричиняє масове вивільнення працівників або скорочення робочих місць.

**Мета статті** – визначення актуальних напрямів розвитку трудових відносин з фізичними особами – роботодавцями шляхом аналізу трудового законодавства та виявлення наявних у ньому прогалин; пошук оптимальних способів державного стимулювання малого та середнього бізнесу до здійснення підприємницької діяльності та стабілізації ринку праці в Україні.

**Аналіз актуальних досліджень.** Питання, присвячені трудовим відносинам з фізичними особами – роботодавцями, були предметом досліджень таких фахівців у галузі трудового права, як Є.В. Краснов, Я.В. Сімутіна, А.В. Андрушко, Б.А. Римар, А.В. Коваленко та інші. Попри наявність теоретичних напрацювань у цьому напрямі, питання стосовно векторів державного регулювання у сфері розвитку трудових відносин з фізичною особою – роботодавцем залишається невирішеним та потребує подальшого дослідження.

**Виклад основного матеріалу.** Порядок оформлення трудових відносин закріплений у частині 3 статті 24 КЗпП, згідно з якою «працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України» [1]. Такий підхід законодавця до вирішення цього питання, на нашу думку, є обґрунтованим з огляду на необхідність захисту прав працівників та запобігання незаконному працевлаштуванню.

З іншого боку, у трудовому праві передбачені винятки із загального правила, що стосується порядку оформлення трудових відносин. Звертаємо увагу на те, що у разі виникнення надзвичайних ситуацій чинним законодавством закріплюється можливість роботодавця давати вказівки про залучення працівників до надурочних робіт в усній формі з подальшим оформленням письмового наказу не пізніше наступного дня. При цьому особливість такого порядку, як зазначає А.В. Коваленко, полягає у відсутності обов'язкового отримання згоди профспілкового органу [2, с. 72].

На нашу думку, наявність таких винятків не вирішує усіх проблем у сфері легалізації трудових відносин з фізичними особами – роботодавцями. Це підтверджується численними порушеннями порядку укладення трудового договору та порядку допуску працівників до роботи. Так, протягом 2020 року було прийнято низку судових рішень, згідно з матеріалами яких суди відмовляли у задоволенні позовів фізичних осіб – підприємців з вимогами про скасування постанов про накладення штрафів, передбачених частиною 2 статті 265 КЗпП. Так, рішеннями Окружного адміністративного суду м. Києва у справі № 640/3657/20 від 27.08.2020 та Харківського окружного адміністративного суду у справі № 520/2868/2020 від 17.08.2020 року у задоволенні вимог фізичних осіб – підприємців було відмовлено з посиланням на те, що працівники були допущені до роботи з порушенням норм частини 3 статті 24 КЗпП, а цивільно-правові договори, надані позивачами на підтвердження

відсутності трудових відносин з працівниками, мали ознаки трудового договору [3; 4].

Прикладом вирішення питання про наявність факту оформлення трудового договору є рішення, прийняте Одеським окружним адміністративним судом у справі № 815/675/17 від 09.03.2017, згідно з яким «відсутність повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу не свідчить про те, що між працівником та роботодавцем не оформлено трудовий договір» [5]. Така позиція суду зумовлена відсутністю у частині 2 статті 265 КЗпП положення, яке б пов'язувало чинність трудового договору з наявністю відповідного повідомлення органів Державної податкової служби. Таким чином, можна зробити висновок про наявність у чинному законодавстві прогалин щодо відповідальності за порушення обов'язку роботодавця щодо повідомлення зазначених органів як передумови фактичного оформлення трудових відносин.

Позиції фахівців у галузі трудового права стосовно зазначеної прогалини різняться залежно від способів її подолання. Так, на думку Є.В. Краснової, законодавчу неврегульованість цього питання слід вирішити шляхом введення спрощеної процедури укладення трудового договору з фізичними особами – роботодавцями [6, с. 44]. Слід відзначити, що аналогічний підхід закріплений у положеннях проекту Трудового кодексу України, згідно з якими «трудова відносина виникають також з дня початку виконання працівником роботи за наказом (розпорядженням) чи з дозволу роботодавця або уповноваженого органу» [7].

Наступне питання, що потребує вирішення, пов'язане з вдосконаленням здійснюваних державою заходів, спрямованих на стимулювання розвитку малого та середнього підприємництва в Україні. Ми вважаємо, що у цьому контексті особливу увагу слід звернути на розмір штрафних санкцій, що застосовуються до фізичних осіб – роботодавців за порушення порядку оформлення трудових відносин та які закріплені у частині 2 статті 265 КЗпП. Попри нещодавнє зменшення межі штрафної санкції до десятикратного розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення, передбаченої Законом України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України» від 12.12. 2019 [8], на наш погляд, залишається актуальним питання стосовно перегляду цих положень.

По-перше, розмір цих штрафних санкцій є настільки надмірним, що у більшості випадків перевищує спроможність представників малого та середнього бізнесу щодо їх сплати. Відповідно, ці санкції зазвичай ведуть до припинення підприємницької діяльності, що своєю чергою сприяє зменшенню робочих місць та надходжень коштів до державного бюджету або провокує виникнення тіньової зайнятості.

Щодо цього важко не погодитися з думкою А.В. Андрушко про те, що для вирішення проблеми легалізації зайнятості недостатньо застосування лише санкцій за порушення порядку укладення трудового договору, а тому необхідно використовувати спеціально вироблений комплексний підхід [9, с. 157]. Отже, державна політика у сфері контролю за легалізацією трудових відносин з фізичними особами – роботодавцями повинна здійснюватися з урахуванням їхньої ролі у збільшенні надходжень до державного бюджету.

**Висновки.** Проаналізувавши чинне трудове законодавство, судову практику та поточний стан видозміни трудових відносин із фізичними особами – роботодавцями, ми вважаємо доцільним вдосконалення державної політики у сфері підприємницької діяльності з метою

пом'якшення юридичних санкцій та заохочення суб'єктів господарювання до розширення ринку праці в Україні. На наш погляд, в умовах загальносвітової кризи держава повинна бути зацікавленою у розвитку виробництва та збільшенні робочих місць. Відповідно, необхідно активізувати проведення стимулюючих заходів у цій сфері, найбільш сприятливими серед яких є зменшення податкових перешкод для зміни організаційно-правової форми ведення підприємницької діяльності, стимулювання технологічного оновлення малого бізнесу, запровадження податкових інструментів стимулювання інноваційної діяльності та інші [10, с. 86].

Ми вважаємо доцільним розмежування у нормах трудового права великого, середнього та малого бізнесів шляхом внесення відповідних змін до КЗпП. Для цього доречним є розширення положень Закону України «Про розвиток та державну підтримку малого і середнього підприємництва в Україні» та розробка механізмів їх реалізації. Таким чином, застосовуючи диспозитивний та імперативний метод правового регулювання, держава повинна сприяти розвитку малого й середнього бізнесу в Україні та усувати перешкоди в отриманні працівниками доступу до реалізації конституційного права на працю, а роботодавцями – до здійснення підприємницької діяльності.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Кодекс законів про працю України: Затв. Законом № 322-VIII від 10.12.71. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
2. Коваленко А.В. Особливості режиму робочого часу працівників органів внутрішніх справ. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2014. № 3. С. 68–75.
3. Рішення Окружного адміністративного суду м. Києва від 27.08.2020 у справі № 640/3657/20. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/91223885> (дата звернення 12.11.2020).
4. Рішення Харківського окружного адміністративного суду від 17.08.2020 у справі № 520/2868/2020. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/91101341> (дата звернення 12.11.2020).
5. Постанова Одеського окружного адміністративного суду від 09.03.2017 у справі № 815/675/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/65226436> (дата звернення 12.11.2020).
6. Краснов Є.В. Порядок укладення трудового договору з роботодавцем – фізичною особою: переваги та недоліки. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2015. Вип. 5. Том 2. С. 41–44. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/5078/Krasnov%20%20d0%84.%20V.%20Porjadok%20ukladennja%20trudovogo%20dogovoru%20z%20robotodavcem.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (дата звернення 15.11.2020).
7. Проект Трудового кодексу України № 2410 від 08.11.2019. *Офіційний портал Верховної Ради України*. URL: [https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=67331](https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331) (дата звернення 15.11.2020).
8. Про внесення змін до Кодексу законів про працю України: Закон України від 12 грудня 2019 р. № 378-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2020, № 15. Ст. 93.
9. Андрушко А.В. Окремі аспекти укладення трудового договору. *Університетські наукові записки*. 2016. № 57. С. 154–163. URL: <http://univer.km.ua/visnyk/1513.pdf> (дата звернення 16.11.2020).
10. Стешенко О.О. Державне регулювання розвитку малого бізнесу в сучасних умовах. *Приазовський економічний вісник*. Вип. 3 (08). 2018. С. 82–88. URL: [http://pev.kpu.zp.ua/journals/2018/3\\_08\\_uk/18.pdf](http://pev.kpu.zp.ua/journals/2018/3_08_uk/18.pdf) (дата звернення 18.11.2020).