

Трудовий договір і цивільно – правові договори – основні відмінності

Поняття «трудовий договір» визначено у ст. 21 Кодексу Законів про працю України.

Трудовий договір - це угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Згідно з ст.23 КЗпП України трудовий договір може бути:

- 1) безстроковим, що укладається на невизначений строк;
- 2) на визначений строк, встановлений за погодженням сторін;
- 3) таким, що укладається на час виконання певної роботи.

Особливість договорів цивільно-правового характеру (далі –ЦПХ) полягає в тому, що нормативним документом, який визначає особливості їх укладення, зміст і порядок виконання є Цивільний кодекс України (далі – ЦКУ).

На відміну від трудового договору, цивільно-правовий договір є угодою двох або більше осіб стосовно встановлення, зміни або припинення цивільних прав і обов'язків.

Існує ряд договорів ЦПХ, перелічених у ЦКУ, які можуть бути укладені між юридичною та фізичною особою. До договорів ЦПХ відносяться:

- договір підряду,
- договір будівельного підряду,
- договір підряду на проведення проектних і пошукових робіт,
- договір на проведення науково-дослідних або дослідно-конструкторських і технологічних робіт,
- договір про надання послуг,
- договір перевезення багажу (пасажира),
- договір транспортного експедирування, тощо

Кожний з перелічених договорів має свою встановлену типову форму. Як і трудовий договір, договір ЦПХ укладається в письмовій формі та містить у собі опис робіт, які зобов'язується виконати підрядник замовникові, строки виконання цих робіт, а також умови їхньої оплати.

На практиці найчастіше застосовують два види договорів, передбачених Цивільним кодексом України, за якими фізичних осіб можуть залучати до праці як юридичні, так і фізичні особи. Це - договір підряду та договір про надання послуг.

Згідно з ст.24 КЗпП України при укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, - також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи.

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.

Для укладання цивільно-правової угоди достатньо пред'явити паспорт, який посвідчує особу. Повідомлення про прийняття працівника на роботу в органи ДФС не подається.

Відповідно до ст. 29 КЗпП України до початку роботи за укладеним трудовим договором власник або уповноважений ним орган зобов'язаний:

1) роз'яснити працівникові його права і обов'язки та проінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства і колективного договору;

2) ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором;

3) визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами;

4) проінструктувати працівника з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони.

Згідно з ст. 30 КЗпП України працівник повинен виконувати доручену йому роботу особисто і не має права передоручати її виконання іншій особі, за винятком випадків, передбачених законодавством.

Працівник підлягає правилам внутрішнього трудового розпорядку. Згідно з ст. 115 КЗпП України заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів - представниками, обраними і уповноваженими трудовим колективом), але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

Для підприємств, установ, організацій усіх форм власності є обов'язковими норми і гарантії оплати праці, визначені законодавством, зокрема, щодо мінімального розміру заробітної плати, норм оплати, а також щодо гарантій для працівників на оплату відпусток тощо.

Після закінчення виконання якого-небудь визначеного завдання трудова діяльність не припиняється. Працівник зобов'язаний виконувати будь-яке завдання роботодавця, що належить до його трудової функції за професією, спеціальністю, посадою і кваліфікацією, обумовленою у трудовому договорі.

Предметом цивільно-правових відносин є результат праці. Тому цивільно - правові договори застосовуються, як правило, для виконання разової

конкретної роботи, що спрямована на одержання результатів праці, і у разі досягнення цієї мети договір вважається виконаним і дія його припиняється.

Укладаючи договір підяду, підрядник відповідає за кінцевий результат праці і може залучати інших осіб до виконання роботи за договором.

За цивільно-правовими договорами підрядник зобов'язується виконати на свій страх і ризик визначену роботу за завданням замовника і його або власних матеріалів.

За трудовим договором роботу працівникові має організувати роботодавець, створюючи працівникові необхідні умови для виконання роботи, забезпечуючи його сировиною, матеріалами та необхідними інструментами. Працівник має право на охорону праці, на відпочинок відповідно до законів про обмеження трудового дня та робочого тижня та про щорічні оплачувані відпустки, право на здорові та безпечні умови праці, на матеріальне забезпечення у порядку соціального страхування в разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності та інші права, встановлені законом.

Трудове законодавство забезпечує особі, яка працевлаштовується на роботу за трудовим договором, певні гарантії. Так, роботодавцю забороняється необґрунтовано відмовляти особі у прийомі на роботу; не допускається будь-яке пряме або непряме обмеження прав або встановлення переваг під час прийому на роботу з обставин, не пов'язаних із діловими якостями працівника (недопущення дискримінації); працівник має право на щорічну відпустку та інші трудові й соціально-побутові пільги та переваги.

У договорі підяду/цивільно-правовій угоді будь-які гарантії при укладанні такого виду договору ЦКУ не передбачені. Підрядник/виконавець робіт не зобов'язаний виконувати вимоги правил внутрішнього трудового розпорядку.

При укладенні договору цивільно-правового характеру трудова книжка не подається, періоди праці за цивільно-правовими договорами до неї не заносяться.

За виконання робіт працівникові нараховується та виплачується заробітна плата в розмірі не нижче встановленого законодавством.

Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств, установ, організацій усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників, за будь-якою системою оплати праці (ст.95 КЗпП України).

Цивільно-правові договори передбачають інший порядок оплати. Так, за договором підяду оплачується кінцевий результат праці підрядника, за договором доручення - виконання індивідуального конкретного завдання, за авторським договором – виконання у встановлений термін замовлення на створення будь-якого визначеного твору. Особі виплачують винагороду за конкретний результат праці, зданий згідно з актом прийому виконаних робіт, послуг. Строк оплати зазначається у договорі. Виконавець отримує винагороду за договором, розмір якої не повинен залежати від мінімальної заробітної плати.

Якщо у роботі наявні істотні порушення умов договору підряду або інші важливі недоліки, замовник має право вимагати розірвання договору та відшкодування збитків. Замовник має право у будь-який час до завершення роботи відмовитися від договору підряду, виплативши підрядникові плату за виконану частину роботи та відшкодувавши йому збитки, завдані розірванням договору.

НА ПАПЕРІ - ЦПД, ЗА ФАКТОМ - ТРУДОВИЙ ДОГОВІР: НАСЛІДКИ

У разі встановлення органами Держпраці та органами місцевого самоврядування під час інспекційного відвідування, що укладений цивільно-правовий договір на виконання робіт (надання послуг) містить ознаки, трудового договору, до замовника «роботодавця» застосовуються штрафні санкції, передбачені чинним законодавством.

Проектом Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників та протидії застосуванню незадекларованої праці», розробленим Міністерством соціальної політики України, планується внести зміни до Кодексу законів про працю України з метою посилення захисту працівників від недобросовісних роботодавців, виплати заробітних плат «у конвертах» та відсутності трудових і соціальних гарантій.

У зазначеному законопроекті передбачається порядок встановлення факту трудових відносин та ознаки наявності трудових відносин.

Пропонується доповнити КЗпП статтею 21² **«Ознаки наявності трудових відносин»**, згідно з ч. 1 якої робота (послуга) є такою, що виконується (надається) в межах трудових відносин незалежно від назви та виду договірних відносин між сторонами, якщо є три і більше нижчезазначених ознак наявності 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;

б) 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.

Особа, яка виконує роботу (надає послуги), що має (мають) три і більше ознак наявності трудових відносин, без укладення трудового договору, може звернутися до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, для встановлення факту наявності трудових відносин.

Факт наявності трудових відносин встановлюється посадовою особою центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та його територіальних органів, яка має повноваження державного інспектора праці, за результатами здійснення заходів державного контролю.

Факт наявності трудових відносин може встановлюватися в судовому порядку. Обов'язок доказування відсутності трудових відносин покладається на відповідача.

До відносин, які визнано трудовими, застосовуються норми цього Кодексу з дня початку виконання працівником роботи, що встановлений судом або посадовою особою центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та його територіальних органів, яка має повноваження державного інспектора праці.

У разі встановлення факту наявності трудових відносин працівник і роботодавець зобов'язані укласти трудовий договір у порядку, визначеному частиною третьою статті 24 цього Кодексу.

Також планується доповнити ст.265 КЗпП України та посилити відповідальність роботодавців за порушення законодавства про працю.

Так, передбачається відповідальність роботодавців у вигляді штрафу в разі:

фактичного допуску працівника до роботи з порушенням вимог частини третьої статті 24 цього Кодексу, виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків, виконання особою роботи або надання послуг на підставі договору, укладеного на загальних засадах цивільного законодавства, якщо робота є такою, що виконується, або послуги є такими, що надаються в межах трудових відносин при сплаті єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування у розмірі, меншому за мінімальний страховий внесок, – **у тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати**, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення;

виконання особою роботи або надання послуг на підставі договору, укладеного на загальних засадах цивільного законодавства, якщо робота є такою, що виконується, або послуги є такими, що надаються в межах трудових відносин за умови сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування у розмірі, не меншому за мінімальний страховий внесок, - **у п'ятнадцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення;**

оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений роботодавцем – **у п'ятнадцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення.**