Рада підприємців інформує: договір трудовий чи цивільно-правовий: у чому відмінність



Відповідно до чинного законодавства виконання робіт, надання послуг фізичною особою може здійснюватися як на підставі трудового, так і цивільно-правового договору.

Основною відмінністю трудових договорів від цивільно-правового договору (ЦПД) є те, що перші регламентуються Кодексом законів про працю, а інші — Цивільним кодексом України (ЦКУ).

Відповідно до ст. 21 КЗпП трудовий договір — це угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов’язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, а роботодавець зобов’язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Дотримання внутрішнього трудового розпорядку означає, зокрема, що робочий час встановлюється не особою, яка за угодою має виконувати роботу, а роботодавцем (наприклад, охорона приміщення у дні та години, визначені роботодавцем із додержанням норм законодавства про працю щодо тривалості робочого часу).

Працівнику гарантуються заробітна плата, встановлені трудовим законодавством гарантії, пільги, компенсації тощо, до трудової книжки вноситься відповідний запис.

Загальне визначення ЦПД наведено у ст. 626 ЦКУ. Це домовленість двох або більше сторін, спрямована на встановлення, зміну або припинення цивільних прав та обов’язків.

Найпоширенішими серед ЦПД є договори:

- на виконання робіт (договори підряду);

- на надання послуг.

За ЦПД підрядник на відміну від працівника не підпорядковується правилам внутрішнього трудового розпорядку, він сам організовує і виконує свою роботу. У трудовій книжці запис про виконання роботи за ЦПД не робиться.

**Предмет і мета договору**

Мета укладання трудового договору — організація процесу праці. Відповідно, предметом є сам процес праці, тобто виконання певної роботи (певних трудових функцій) за конкретною кваліфікацією, професією, посадою. За ЦПД процес організації праці залишається за його межами, метою договору є отримання певного матеріального результату.

**Оплата роботи**

Відповідно до вимог трудового договору роботодавець зобов’язаний регулярно виплачувати заробітну плату за виконану роботу в установлені для її виплати строки, а її розмір не може бути нижче за мінімальну заробітну плату.

Водночас за ЦПД оплачується не процес праці, а її результати, котрі визначають після закінчення роботи і оформлюють актами здавання-приймання виконаних робіт (наданих послуг), на підставі яких провадиться їх оплата. Договором також може бути передбачено попередню або поетапну оплату.

**Відповідальність сторін**

У разі порушення працівником обов’язків трудового договору його може бути притягнуто до дисциплінарної відповідальності (догана або звільнення).

Крім того, працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, внаслідок порушення покладених на них трудових обов’язків у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку.

Матеріальна відповідальність понад середній місячний заробіток допускається лише у випадках, зазначених у статтях 132 та 134 КЗпП.

Відповідно до ст. 837 Цивільного кодексу за договором підряду одна сторона (підрядник) зобов’язується на свій ризик виконати певну роботу за завданням другої сторони (замовника), а замовник зобов’язується прийняти та оплатити виконану роботу згідно з актом виконаних робіт. Відповідальність виконавця роботи за порушення ЦПД насамперед має встановлюватися самим договором (пеня, штраф тощо). У трудових відносинах такі види санкцій не допускаються.

**Охорона праці**

У трудових відносинах на роботодавця покладається низка обов’язків щодо працівника, які підлягають виконанню незалежно від змісту трудового договору.

Так, зокрема, роботодавець зобов’язаний забезпечити працівникові безпечні та нешкідливі умови праці. Крім того, він не має права вимагати від працівника виконання роботи, пов’язаної із явною небезпекою для життя, а також в умовах, що не відповідають законодавству про працю.

Щодо цивільно-правових відносин, то в даному випадку подібних вимог немає, а визначальним фактором для умов праці виконавця є те, про що домовились сторони.

За договором підряду відповідно до ст. 837 Цивільного кодексу одна сторона (підрядник) зобов’язується на свій ризик виконати певну роботу за завданням другої сторони (замовника).

Таким чином, власний ризик виконавця робіт істотно відрізняє ЦПД від трудового договору.

**Соціальне страхування**

Статтею 18 Закону України «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування» від 23.09.99 року № 1105-XIV передбачено, що страхуванню у зв’язку з тимчасовою втратою працездатності підлягають особи, які працюють на умовах трудового договору (контракту) на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності та господарювання, у тому числі в іноземних дипломатичних та консульських установах, інших представництвах нерезидентів або у фізичних осіб, а також обрані на виборні посади в органах державної влади, місцевого самоврядування та в інших органах.

Також особи, які працюють на умовах трудового договору (контракту), підлягають страхуванню від нещасного випадку (ст. 35 Закону про соціальне страхування).

Водночас для осіб, які забезпечують себе роботою самостійно, тобто працюють за ЦПД, передбачено добровільне страхування.

**ЦПД на окремі професії**

В окремих випадках можливо укладання ЦПД для виконання робіт за певною професією, але за умови, що виконавці є приватними підприємцями.

Наприклад, ст. 33 Закону України *«*Основи законодавства України про охорону здоров'я» від 19.11.92 року № 2801-XII передбачено, що медична допомога надається відповідно до медичних показань професійно підготовленими медичними працівниками, які перебувають у трудових відносинах із закладами охорони здоров’я, що забезпечують надання медичної допомоги згідно з одержаною відповідно до закону ліцензією, та фізичними особами — підприємцями, які зареєстровані та одержали відповідну ліцензію в установленому законом порядку і можуть перебувати з цими закладами у цивільно-правових відносинах.

Відповідно до ст. 8 Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» від 16.07.99 року № 996-XIV передбачено, що підприємство може користуватися послугами спеціаліста з бухгалтерського обліку, зареєстрованого як підприємець, який здійснює підприємницьку діяльність без створення юридичної особи.

**Відрядження**

Відрядження — це поїздка працівника за рішенням керівника підприємства, установи, організації до іншого населеного пункту для виконання трудових обов’язків поза місцем його постійної роботи. Тобто відрядження існують виключно для працівників (осіб, які працюють на умовах трудового договору).

Гарантії і компенсації при службових відрядженнях для найманих працівників, які працюють на умовах трудового договору, визначено у ст. 121 КЗпП, відповідно до якої працівникам, які направляються у відрядження, виплачуються добові за час перебування у відрядженні, вартість проїзду до місця призначення і назад та витрати з найму жилого приміщення у порядку і розмірах, встановлюваних законодавством.

За працівниками, направленими у відрядження, протягом усього часу відрядження зберігається місце роботи (посада).

Працівникам, направленим у службове відрядження, оплата праці за виконану роботу здійснюється відповідно до умов, визначених трудовим або колективним договором, і розмір такої оплати праці не може бути нижчим середнього заробітку.

За відсутності трудових відносин ситуація інша. Якщо за умовами ЦПД роботи мають виконуватися в іншому населеному пункті, питання компенсації виконавцю витрат на проїзд, проживання, харчування тощо та розміри такої компенсації мають бути визначені безпосередньо у договорі та включатися до вартості договору. Направлення у службове відрядження при цьому не відбувається, оскільки відсутні трудові відносини.