

# ТРУДОВИЙ ДОГОВІР ТА ДОГОВІР ПІДРЯДУ: ПРАВОВІ НАСЛІДКИ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ.

Часом підприємства, установи, організації, намагаються уникнути обов'язків, що покладаються на роботодавців, підмінюють трудові відносини цивільними. Чим вони різняться? Перед якими ризиками опиняються роботодавець і громадянин, що виконує роботу за договором підряду, хоча відносини мають ознаки трудових?

Сутність поняття «договір підряду» розкрито в статті 837 Цивільного Кодексу. За **договором підряду** одна сторона (підрядчик) зобов'язується на свій ризик виконати певну роботу за завданням другої сторони (замовника), а замовник зобов'язується прийняти та оплатити виконану роботу. Договір підряду може укладатися на виготовлення, обробку, переробку, ремонт речі, на виготовлення певної продукції, будівництво, оброблення земельних ділянок, надання певних послуг або на виконання іншої роботи з переданням її результату замовникові. Цивільний договір не може бути укладений на виконання робіт за посадами (наприклад, на охорону території, будівлі, приміщення, надання бухгалтерських послуг або послуг із ведення кадрового діловодства). За необхідності одержання таких послуг роботодавець може укласти цивільний договір із спеціалізованим підприємством, фахівці якого виконуватимуть означені роботи.

У договорі підряду фіксують ціну роботи або способи її обчислення. Якщо договір підряду не містить відповідних даних, ціна роботи встановлюється за рішенням суду на основі цін, що звичайно застосовуються за аналогічні роботи з урахуванням необхідних витрат, визначених сторонами. Ціна роботи у договорі підряду включає відшкодування витрат підрядника та плату за виконану ним роботу.

Робота за договором підряду регламентується нормами цивільного права та **не передбачає:**

- мінімального розміру ціни роботи;
- права на виплати за державним соціальним страхуванням;
- обмежень щодо тривалості робочого часу та часу відпочинку.

Згідно зі статтею 21 Кодексу законів про працю України (КЗпПУ) **трудоий договір** – це угода між працівником і власником підприємства, установи, організації чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, 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.

У разі укладання трудового договору між працівником і роботодавцем виникають взаємні **права та обов'язки**.

**Працівник зобов'язаний** (ст. 139 КЗпПУ):

- працювати чесно та сумлінно;
- своєчасно й точно виконувати розпорядження роботодавця;
- додержувати трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці;
- дбайливо ставитися до майна роботодавця, з яким укладено трудовий договір.

**Працівник має право** на:

- тривалість робочого часу не більше 40 годин на тиждень;
- вихідні дні;
- щорічні основну та додаткові відпустки тривалістю 24 календарних дні;
- оплату праці в розмірі не менше мінімальної заробітної плати;
- відшкодування витрат на службові відрядження, за використання власного інструменту або обладнання;

- безпечні й нешкідливі умови праці;
- одержання виплат за державним соціальним страхуванням у разі тимчасової або стійкої втрати працездатності, професійного захворювання.

Зі свого боку **роботодавець повинен** (ст.141 КЗпПУ):

- раціонально організувати роботу персоналу;
- створювати умови для професійного розвитку й підвищення продуктивності працівників;
- забезпечувати трудову й виробничу дисципліну;
- неухильно додержувати законодавства про працю і правил охорони праці;
- уважно ставитися до потреб і запитів працівників;
- поліпшувати умови їх праці та побуту.

Таким чином, якщо працівник має виконувати роботу за певною посадою у чітко встановлений час (режим роботи), реалізовувати завдання роботодавця (безпосереднього керівника), особисто відповідати за результати роботи, а також якщо оплаті підлягає процес праці, а не її кінцевий результат, такі **відносини є трудовими**.

Якщо ж фізична особа повинна виконати певний обсяг робіт для іншої фізичної або юридичної особи у зручний для останньої час, без обмежень у тривалості роботи протягом дня чи тижня, а оплаті підлягає винятково результат роботи, такі **відносини є цивільними**.

При цивільних відносинах виконавець має право самостійно визначати тривалість своєї роботи протягом дня чи тижня, з власної ініціативи організує заходи з гарантування безпеки й охорони праці, використовує для цього особисті засоби індивідуального захисту і, як правило, особисте обладнання або інструменти.

Спроба підміни трудових відносин цивільними є грубим порушенням законодавства про працю і може бути кваліфікована як кримінальний злочин, відповідальність за який передбачено статтею 172 Кримінального кодексу України (КК). Крім того, матиме місце фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), за що ст.265КЗпПУ передбачено відповідальність у вигляді штрафу в 30-кратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення.