**Трудовий чи цивільно-правовий договір:**

**який варіант обрати?**

Досить часто роботодавці пропонують укласти цивільно-правову угоду замість трудового договору, що фактично є замаскованим працевлаштуванням і однією з більш поширених форм незадекларованої праці в Україні.

Незадекларована праця – це свідоме уникнення роботодавцями і працівниками офіційного оформлення трудових відносин. Така практика, на перший погляд, може здаватися привабливою, оскільки вона дозволяє обом сторонам отримати певні переваги, такі як зменшення податкового навантаження, уникнення виплат до фондів соціального страхування, або навіть отримання соціальних пільг, які інакше були б недоступними. Проте, такий підхід несе в собі серйозні ризики і довгострокові негативні наслідки як для працівників, так і для роботодавців.

На жаль, незадекларована праця залишається поширеним явищем і під час війни. Це не тільки підриває соціальну справедливість, але й завдає суттєвої шкоди економіці та обороноздатності нашої країни. Кожна гривня, не сплачена до державного бюджету через незадекларовану працю, зменшує можливості для фінансування армії, підтримки соціальних програм, модернізації інфраструктури та реалізації інших важливих державних ініціатив.

З метою боротьби з цим негативним явищем та підвищення обізнаності громадян про ризики і наслідки незадекларованої праці відповідно до Національного плану зниження рівня незадекларованої праці на 2024 рік та на виконання окремого доручення Державної служби України з питань праці, з 19 серпня по 01 листопада 2024 року триває інформаційна кампанія «Входь на світло», яка спрямована на протидію нелегальному працевлаштуванню.

Ця кампанія покликана донести до роботодавців і працівників важливість дотримання законодавства у сфері трудових відносин.

Особи можуть виконувати роботу на підставі як трудового договору, так і цивільно-правового. Правильне застосування того чи іншого договору убезпечить від непорозумінь, а в деяких випадках і від трудових спорів, особливо з громадянами, які виконують роботу за договором підряду або договором про надання послуг, зокрема, щодо записів про роботу в трудову книжку, надання відпусток, притягнення до дисциплінарної та матеріальної відповідальності, оплати за час тимчасової непрацездатності за лікарняним, виплати доплат, надбавок, премій тощо.

В чому різниця між трудовим договором та цивільно-правовою угодою та як не помилитися у виборі.

Нагадуємо: трудовий договір укладається між працівником і роботодавцем, а сторонами цивільно-правової угоди можуть бути будь-які юридичні або фізичні особи. Вид договору не можна обирати за критеріями зручності або економічної доцільності.

Наведемо основні відмінності між трудовим та цивільно-правовим договорами (цивільно-правовою угодою)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Порівняльні показники | Трудовий договір | Цивільно-правовий договір (цивільно-правова угода) |
| Сторони договору | Працівник (фізична особа) і роботодавець (ФОП, юридична або фізична особа) | Замовник і виконавець (будь-які юридичні або фізичні особи) |
| Чим регулюються | Кодекс законів про працю України | Цивільний кодекс України |
| Предмет договору | Процес роботи за певною спеціальністю, кваліфікацією чи посадою | Кінцевий результат роботи або послуги, який можна виміряти |
| Термін дії | Може бути безстроковим, на визначений термін або час виконання певної роботи | Строковий |
| Форма | Усна й письмова | Лише письмова |
| Вид оплати | Зарплата – не менше мінімальної, щонайменше два рази на місяць | Винагорода – визначається договором, не залежить від мінімальної заробітної плати |
| Умови виконання | Працівник виконує роботу згідно з посадовими обов’язками та підпорядковується правилам внутрішнього розпорядку | Виконавець виконує роботу (надає послугу), яку замовник має прийняти |
| Запис у трудовій книжці | Наявний | Відсутній |
| Соціальні й трудові гарантії | Відпустки, вихідні, завчасне попередження про звільнення | Не передбачені |

Таким чином, відносини, що виникають з цивільно-правового договору, не є тотожними з трудовими правовідносинами. Це також офіційне оформлення відносин між сторонами, проте за результатами укладення цивільно-правового договору трудових відносин не виникає. Необхідно чітко розрізняти наслідки укладення таких договорів та укладати лише трудові договори задля отримання всіх трудових гарантій, передбачених законодавством.

Наголошуємо, неофіційна праця підриває економічні основи держави, від яких у цей надзвичайно важкий час напряму залежить її обороноздатність.

Вид договору не можна обирати за критеріями зручності або економічної доцільності.

Більше інформації про найпоширеніші питання трудового законодавства та кампанію «Виходь на світло» - на інформаційному порталі Держпраці [https://www.pratsia.in.ua](https://www.pratsia.in.ua/) та офіційному сайті Держпраці <https://dsp.gov.ua/>.

Провідний інспектор відділу з питань праці

управління інспекційної діяльності в Одеській

області  Південного міжрегіонального управління

Державної служби з питань праці            Ігор СОРОКІН