

## Трудовий договір чи цивільно-правова угода: основні відмінності

Часто працівники навіть не підозрюють, які нюанси у правовідносинах із роботодавцем можуть виникати в зв'язку з оформленням так званих «трудових відносин» на підставі цивільно-правової угоди.

Про що необхідно знати працівнику?

### Поняття

**Трудовий договір** — це угода між працівником і власником підприємства (установи чи 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 чи угодою сторін (ст. 21 КЗпП України);

**Цивільно-правова угода** – це домовленість (правочин) двох або більше сторін, спрямована на встановлення, зміну або припинення цивільних прав та обов'язків (ч. 4 ст. 202, ч. 1 ст. 626 Цивільного кодексу України).

### Правове регулювання

- укладення, розірвання трудового договору, умови праці за трудовим договором регулюються трудовим законодавством – Кодексом законів про працю та іншими законами.

- укладення, розірвання цивільно-правової угоди регулюється не трудовим законодавством, а цивільним – Цивільним кодексом України.

### Предмет договору/угоди

**Предметом трудового договору** є виконання працівником певної роботи, визначеної угодою сторін, **трудової функції** (*працівник зобов'язується виконувати певну роботу або займати певну посаду на підприємстві, а власник або уповноважена ним адміністрація зобов'язується забезпечити його цією роботою, надавати засоби виробництва, обладнання, прилади, механізми, приміщення, сировину, матеріали, давати вказівки, конкретні завдання. Власник має право доручити працівнику виконати будь-яке завдання в межах тієї роботи, яка обумовлена трудовим договором*).

**Предметом цивільної угоди** є виконання певної роботи (надання послуг) або виконання завдання одноразового характеру.

### Укладення договору/угоди

Укладення трудового договору регламентується трудовим законодавством. Трудовий договір повинен укладатися з дотриманням встановлених в законі юридичних гарантій.

Цивільно-правові угоди укладаються за угодою сторін з дотриманням принципів добровільності і рівності сторін. Цивільно-правові угоди укладаються про виконання певної роботи і вичерпується виконаною роботою (послугою, продукцією).

## Статус працівника

Уклавши трудовий договір, працівник включається в штат підприємства і зобов'язаний дотримуватись правил внутрішнього трудового розпорядку, затверджених на конкретному підприємстві. За здійснення дисциплінарного проступку, що призвело до заподіяння майнової шкоди власнику, останній має право притягти працівника до матеріальної відповідальності і самостійно зробити стягнення в розмірі середнього заробітку працівника.

У цивільно-правових відносинах роботодавець не має важелів дисциплінарного впливу стосовно працівника. При заподіянні останнім майнової шкоди стягнення проводиться у судовому порядку.

## Нормування праці

За трудовим договором працівник має дотримуватися встановлених норм праці.

За цивільно-правовими угодами особа на власний розсуд визначає процес праці.

## Оплата праці

За трудовим договором оплата праці регулюється законодавством про працю (КЗпП, Законом України «Про оплату праці» та ін.), колективними договорами і угодами. **Оплата праці не може бути нижчою за встановлений законом мінімальний розмір.**

За цивільно-правовими угодами питання оплати праці (наданих послуг) регулюються та встановлюються угодою сторін.

## Інші гарантії

Уклавши трудовий договір, власник не тільки використовує працю працівника, але й приймає на себе зобов'язання щодо надання певних гарантій, пільг, участі в соціальному забезпеченні працівника, у тому числі надання: щорічної оплачуваної відпустки та інших видів відпусток; встановлення скороченого робочого часу для певних категорій працівників та знижених норм праці для неповнолітніх і осіб із зниженою працездатністю; оплачуваного вільного часу для здійснення громадської діяльності головам і членам виборних органів профспілок, трудових колективів, рад підприємств; а також здійснення гарантійних і компенсаційних виплат; сплати страхових внесків до фондів соціального страхування за працівників тощо.

Особа, яка працює на підставі цивільно-правової угоди, не має перелічених гарантій, за діючим законодавством власник несе лише витрати по внесках на соціальне страхування, однак цим і вичерпується його соціальна діяльність.

*Заступник начальника Управління  
державної реєстрації нормативно-  
правових актів, правової роботи  
та правової освіти Головного  
територіального управління юстиції  
у місті Києві*