**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](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE%D1%87%D0%B8%D0%BD%22%20%5Co%20%22%D0%9F%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE%D1%87%D0%B8%D0%BD)) двох або більше сторін, спрямована на встановлення, зміну або припинення цивільних прав та обовязків (ч. 4 ст. 202, ч. 1 ст. 626 [Цивільного кодексу України](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A6%D0%B8%D0%B2%D1%96%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B8%D0%B9_%D0%BA%D0%BE%D0%B4%D0%B5%D0%BA%D1%81_%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D0%B8%22%20%5Co%20%22%D0%A6%D0%B8%D0%B2%D1%96%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B8%D0%B9%20%D0%BA%D0%BE%D0%B4%D0%B5%D0%BA%D1%81%20%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D0%B8)).

**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*