



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ДЕРЖАВНИЙ ЗАКЛАД
«ПІВДЕННОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ
ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ К. Д. УШИНСЬКОГО»
КАФЕДРА ПОЛІТИЧНИХ НАУК І ПРАВА
ЦЕНТР СОЦІАЛЬНО-ПОЛІТИЧНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ «POLITICUS»

ВСЕУКРАЇНСЬКА СТУДЕНТСЬКА
НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ

**СУЧАСНІ ВИКЛИКИ
СОЦІАЛЬНО-ПОЛІТИЧНОГО
РОЗВИТКУ:
ПОЛІТИКО-ПРАВОВІ ТА
СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ВИМІРИ**

3 червня 2020р.

м. Одеса

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ДЕРЖАВНИЙ ЗАКЛАД
«ПІВДЕННОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ
ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ К. Д. УШИНСЬКОГО»
КАФЕДРА ПОЛІТИЧНИХ НАУК І ПРАВА
ЦЕНТР СОЦІАЛЬНО-ПОЛІТИЧНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ «POLITICUS

ВСЕУКРАЇНСЬКА СТУДЕНТСЬКА
НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ

**СУЧАСНІ ВИКЛИКИ
СОЦІАЛЬНО-ПОЛІТИЧНОГО
РОЗВИТКУ:
ПОЛІТИКО-ПРАВОВІ ТА
СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ВИМІРИ**

3 червня 2020р.

м. Одеса

Рекомендовано до друку рішенням Вченої ради
ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний
університет імені К. Д. Ушинського» (протокол № 8
від 21. 05. 2020 р.)

Організаційний комітет конференції:

Наумкіна С. М. – доктор політичних наук, професор, завідувач кафедри політичних наук і права ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського»;

Гедікова Н. П. – доктор політичних наук, професор, професор кафедри політичних наук і права ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського»;

Долженков О. Ф. – доктор політичних наук, доцент, професор кафедри політичних наук і права ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського»;

Музиченко Г. В. – доктор політичних наук, професор кафедри політичних наук і права ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського»;

Ростецька С. І. – кандидат політичних наук, доцент, доцент кафедри політичних наук і права ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського»;

Проноза І. І. – кандидат політичних наук, старший викладач кафедри політичних наук і права ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського»;

Жирков О. Г. – студент 4-го курсу спеціальності «Право» ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського»;

Мицко І. І. – студентка 3-го курсу спеціальності «Політологія» ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського»;

Сучасні виклики соціально - політичного розвитку:

С 91 **політико-правові та соціально-економічні виміри** : матеріали Всеукраїнської студентської науково-практичної конференції, м. Одеса, 3 червня 2020 року. Одеса : ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського», Центр соціально-політичних досліджень «Politicus», 2020. 143 с.

УДК 321(477)(063)

Жирков О. Г.,
студент 4 курсу спеціальності «Право»
ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний університет
імені К. Д. Ушинського»
м. Одеса, Україна

ТРУДОВИЙ ДОГОВІР/ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВА УГОДА: ПРАВОВА ДИЛЕМА

У теперішній час роботодавці укладають з працівниками цивільно-правові угоди, а не трудові, хоч насправді, вони не можуть самі обирати варіанти. У відносинах працівник - роботодавець завжди укладається трудовий договір.

Цивільно-правова угода про надання послуг укладається в разі співпраці з незалежним підрядником або особою, яка забезпечує себе роботою самостійно, тобто займається підприємництвом, бізнесом. Порядок оформлення трудових відносин з найманими працівниками є однаковим і для юридичних осіб, фізичних осіб, і приватних підприємців (ФОП).

З 2015 року фізичні особи та приватні підприємці не реєструють трудові договори у Державній службі зайнятості, а роблять це самостійно.

Розглянемо в цьому різниця між «Трудовим договором» та «Цивільно-правовою угодою»:

По-перше, Трудовий договір регулюються Кодексом законів про працю (Далі – КЗпП), а саме главою III цього Кодексу.

В ст. 21 КЗпП зазначається, що трудовий договір — угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженої органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу згідно з кваліфікацією і підлягає правилам внутрішнього розпорядку, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечити умови праці, необхідні для виконання роботи.

По-друге, за трудовим договором громадянин набуває статусу “працівник”. Як правило, особа є працівником, якщо роботодавець:

- призначаєте її на посаду з певними обов'язками, визначаєте режим роботи та робочий час;
- контролюєте, як, коли і де вона виконує роботу;
- сплачуєте фіксовану погодинну, щотижневу або місячну зарплату;
- платите за процес праці, а не за її результат;
- надаєте матеріали та обладнання для виконання роботи;
- надаєте вихідні дні та оплачувані відпустки тощо.

За ст. 23 Кодексу законів про працю, предметом трудового договору є процес праці — виконання роботи за певною спеціальністю, кваліфікацією, посадою, тобто виконання працівником певної трудової функції. І основна трудова функція, не передбачає настання будь-якого кінцевого результату [2].

Працівник повинен виконувати доручену йому роботу особисто і не має права передоручати її виконання іншим. Така особа підлягає правилам внутрішнього трудового розпорядку. Оплата праці гарантована. Заробітна плата виплачується регулярно у робочі дні, не рідше двох разів на місяць.

Для підприємств, установ, організацій усіх форм власності є обов'язковими норми і гарантії оплати праці, визначені законодавством, зокрема щодо мінімального розміру заробітної плати, норм оплати, а також щодо гарантій для працівників на оплату відпусток та інші випадках.

Тепер трохи детальніше про «Цивільно - правову угоду»:

Цивільно-правова угода — угода між фізичною особою (фізичними особами) і іншою фізичною особою (фізичними особами) або юридичною особою (юридичними особами), або між юридичною особою (юридичними особами) і іншою юридичною особою (юридичними особами) направлена на виникнення, зміну або припинення цивільних правовідносин [3].

Натомість у договорі підряду/цивільно-правовій угоді будь-які гарантії при укладанні такого виду договору Цивільним кодексом не передбачені. За договором підряду одна сторона зобов'язується на свій ризик виконати певну роботу за завданням другої сторони.

Виходячи зі глави 61 та 63 ЦК України, предметом договору є кінцевий результат. Виконавець робіт не зобов'язаний виконувати правила внутрішнього розпорядку. Цивільний Кодекс України не встановлює будь-яких вимог до замовника щодо створення безпечних і нешкідливих умов праці. Наприклад, за договором підяду сторони рівноправні і замовник не зобов'язаний забезпечувати належні та безпечні умови праці [1].

Слід також зазначити, що за цивільно-правовим договором працівник самостійно організовує процес роботи, сам виконує її та відповідає за неї. Працівник за договором такого характеру є незахищеним та позбавлений будь-яких соціальних гарантій.

Тому говорити за соціальне страхування, як у Трудовому договорі, дуже важко. Якщо відбувся нещасний випадок на виробництві та(або) професійне захворювання, які призвели до втрати працездатності або загибелі, а в Цивільно-правовій угоді не було прописано пунктів щодо відшкодування, то потерпілий від нещасного випадку повинен буде це доказувати у судовому порядку, щоб отримати компенсацію.

Договір підяду припиняється у зв'язку з виконанням обумовленої при його укладенні роботи, про що складається акт завдання-приймання, який підписується обома сторонами.

Якщо ж буде встановлено, що відносини по укладенні цивільно-правовим договором фактично є трудовими, то контролери можуть дорівняти підприємство до роботодавця. У такому випадку винагорода за виконанні роботи (надані послуги) буде визнано зарплатою фізичної особи з відповідним оподаткуванням, а не винагородою по цивільно-правовому договору.

Порівняльна таблиця для кращого розуміння різниці між «Трудовим договором» та «Цивільно-правовою угодою»[4].

Трудовий договір	Цивільно-правовий договір
Кодекс законів про працю	Цивільний кодекс України

Працівник зобов'язується виконувати роботу згідно кваліфікації і підпорядковуватись правилам внутрішнього розпорядку	Виконавець зобов'язується на свій ризик виконати певну роботу (надати послугу), а замовник зобов'язується прийняти і оплатити результати роботи (оплатити послугу).
Подається заява і приймається наказ про прийняття на роботу	Сторони підписують письмовий договір (працівник подає паспорт та довідку про ідентифікаційний номер)
Вноситься запис у трудову книжку	Не вноситься запис у трудову книжку
У договорі зазначається посада, розмір зарплати, дата початку роботи	У договорі зазначається предмет (річ або послуга), ціна і строк договору
Предметом договору є сам процес роботи	Предметом договору є кінцевий результат роботи або послуги
Вид оплати – зарплата	Вид оплати – винагорода
Розмір оплати – не менше мінімальної зарплати	Розмір винагороди – визначається у договорі і не залежить від мінімальної зарплати
Строк оплати – не рідше 2 разів на місяць	Строк оплати зазначається у договорі
Передбачені соціальні гарантії – оплата періоду непрацездатності, допомоги по безробіттю, відпустки	Соціальні гарантії надаються тільки тоді, коли виконавець самостійно проводить відрахування до соціальних фондів
Надається оплачувана щорічна відпустка, виплати на відрядження тощо	Трудові гарантії не надаються

Література:

1. ЦИВІЛЬНИЙ КОДЕКС УКРАЇНИ (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2003, №№ 40-44, ст.356)
2. Кодекс законів про працю України {Затверджується Законом № 322-VIII від 10.12.71 ВВР, 1971, додаток до № 50, ст. 375}
3. Визначення із вікіпедії - https://uk.wikipedia.org/wiki/Цивільно-правова_угода
4. Порівняльна характеристика - <http://infocentr.biz.ua/novosti/trudovij-dogovir-ta-tsivilno-pravova-ugoda-yak-ne-pomilitisya-robotodavtsyu-u-vibor> і (Дата звернення 23.03.20)