

Література

1. Липець Л. В. Шлюбний договір в Україні і в світі: порівняльні аспекти шлюбного і трудового договорів, а також шлюбних договорів в Україні і в США / Л. В. Липець // Юридична наука. – 2015. – № 8. – С. 27-41.

Ірина Володимирівна Совало – студентка II курсу Сумської філії Харківського національного університету внутрішніх справ
Науковий керівник: **Олена Олегівна Маркова** – доцент кафедри юридичних дисциплін Сумської філії Харківського національного університету внутрішніх справ, кандидат юридичних наук, доцент

ДОГОВІР ПІДРЯДУ ТА ТРУДОВИЙ ДОГОВІР: ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ СПІВВІДНОШЕННЯ

Найбільш поширеними формами врегулювання відносин у сфері праці є договори – договори підряду та трудовий договір. За такими договорами підрядник/виконавець зобов'язується за завданням замовника і на свій ризик виконати обумовлену в них роботу чи послугу. Замовник, своєю чергою, зобов'язується прийняти та оплатити її (ч. 1 ст. 837, ч. 1 ст. 901 Цивільного кодексу України). Тобто предметом цивільно-правових договорів є виконання підрядником/виконавцем певного обсягу робіт/послуг.

Визначальним для трудового договору є те, що особа за угодою з роботодавцем зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку. Роботодавець за трудовим договором зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором та угодою сторін (ст. 21 Кодексу законів України про працю).

Підлягання внутрішньому трудовому розпорядку означає, зокрема, що робочий час установлює не особа, яка за угодою має виконувати роботу, а роботодавець. Особливістю трудового договору є також те, що згідно з ним за виконану роботу регулярно й у встановлені строки виплачують заробітну плату. Слід вказати, що замовник не може безпосередньо впливати на процес виконання. Підрядник/виконавець, на відміну від працівника, не підпорядковується правилам внутрішнього трудового розпорядку.

За договором підряду/про надання послуг оплачують не процес праці, а його конкретний результат (річ/майно чи певні дії), який

визначають після закінчення роботи і оформляють актом приймання-передачі виконаних робіт/наданих послуг. Верховний суд України роз'яснив, що основною ознакою, що відрізняє підрядні відносини від трудових, є те, що трудовим законодавством регулюється процес організації трудової діяльності. За цивільно-правовим договором процес організації трудової діяльності залишається за його межами, метою договору є отримання певного матеріального результату. Підрядник, який працює згідно з цивільно-правовим договором, на відміну від працівника, який виконує роботу відповідно до трудового договору, не підпорядковується правилам внутрішнього трудового розпорядку, він сам організовує свою роботу і виконує її на власний ризик.

Трудовий договір це угода щодо здійснення і забезпечення трудової функції. За трудовим договором працівник зобов'язаний виконувати не якусь індивідуально-визначену роботу, а роботу з визначеної однієї або кількох професій, спеціальностей, посади відповідної кваліфікації, виконувати визначену трудову функцію в діяльності підприємства. Після закінчення виконання визначеного завдання, трудова діяльність не припиняється.

Предметом трудового договору є власне праця працівника в процесі виробництва, тоді як предметом договору цивільно-правового характеру є виконання його стороною певного визначеного обсягу робіт.

Практики рекомендують при складанні договору підряду уникати таких формулювань, які властиві трудовому договору, наприклад: «графік роботи», «належні умови праці», «оплата праці згідно зі штатним розписом», «виконання робіт за професією...», «роботу виконувати з 9:00 до 18:00», «відраження», «відпустка», «звільнення» тощо.

Таким чином, з однієї сторони, укладання договору підряду дещо зменшують фінансове (податкове) навантаження на виконавця. Особливо у разі, коли вартість виконаних робіт чи наданих послуг висока, а підрядники є фізичними особами – підприємцями – платниками єдиного податку другої групи, а з іншої сторони, є ризик визнання в судовому порядку договір трудовим, а не цивільно-правовим. Тому необхідно завжди пам'ятати про істотні умови даних договорів і складати їх відповідно до нормативно-правових актів.

Література

1. Нижний А.В. Форма цивільно-правового договору: поняття та значення /А.В. Нижний // Правова система України у світлі європейського вибору: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції. Київ, 13 червня 2016 р. – К.: ТОВ – Видавництво – Юридична думка||. – С. 207-211.