

ОРГАНІЗАЦІЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ ЗА ТРУДОВИМ І ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВИМ ДОГОВОРОМ. У ЧОМУ ВІДМІННІСТЬ?

Конституційне право на працю, передбачене ст. 43 Основного Закону України, дозволяє заробляти собі на життя працею, яку особа вільно обирає або на яку вільно погоджується. Відповідно до законодавства залучення осіб до виконання робіт можливе як на основі трудових договорів, так і шляхом укладання цивільно-правового договору. Правильний вибір виду договору дозволить уникнути конфліктної ситуації роботодавця з працівниками.

У трудових відносинах на роботодавця покладається низка обов'язків щодо працівника, які підлягають виконанню незалежно від змісту трудового договору.

Так, зокрема, роботодавець зобов'язаний забезпечити працівникові безпечні та нешкідливі умови праці. Крім того, він не має права вимагати від працівника виконання роботи, пов'язаної із явною небезпекою для життя, а також в умовах, що не відповідають законодавству про працю.

Цивільно-правові договори укладаються про виконання певної роботи, яку працівник виконує самостійно, і вичерпуються виконаною роботою (послугою, продукцією), тож цивільно-правовий договір розрахований на однократне застосування.

Предметом договору підряду є конкретний результат праці підрядника, що набуває тієї або іншої матеріальної форми, оскільки робота виконується з матеріалів сторін договору та здається в придатному для виміру та оцінювання стані. Договір підряду може укладатися на виготовлення, обробку, переробку, ремонт або виконання іншої роботи з переданням її результату замовникові. Сторони можуть довільно визначати умови договору підряду чи договору про надання послуг, проте з урахуванням вимог законодавства.

Незважаючи на деякі спільні риси договорів підряду та трудового договору, вони є різними, оскільки, перш за все, підпадають під сферу дії різних законодавчих актів. Так відносини між Замовником і Виконавцем за трудовим договором регулюються КЗпП, на нього поширюється дія Закону України «Про охорону праці» та прийняті відповідно до них нормативно-правові акти з охорони праці. При укладанні цивільно-правової угоди (договору) на сторін (замовника та підрядника) поширюються норми цивільного законодавства України.

Таким чином, цивільно-правовим договором передбачено, що Виконавець виконує роботи або надає послуги, на свій страх і ризик, а це означає, що про своє життя і здоров'я він повинен піклуватися самостійно. **Законодавство не вимагає проведення Замовником процедур з питань охорони праці з Виконавцем.**

При роботі за цивільно-правовим договором процес праці Виконавця не регламентується. Виконавець сам організовує свою роботу, визначає час початку й закінчення щоденної роботи, розподіляє час роботи та її тривалість на свій розсуд, на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку Замовника.

При виконанні завдання за цивільно-правовим договором процес праці та умови її застосування перебувають за межами зобов'язальних правовідносин. Праця слугує тут лише способом виконання зобов'язань. Але за згодою сторін можуть в цивільно-правовий договір включатися додаткові умови, наприклад, медичний огляд працівників. Тоді ці умови є обов'язковими для сторін договору. **Тому вирішувати питання щодо обов'язків сторін за цивільно-правовим договором належить вам.** Необхідно детально врегулювати всі відносини між Замовником і Виконавцем у договорі для запобігання непорозумінням між сторонами.

Слід зазначити, що Статтею 18 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.99 року №1105-XIV передбачено, що страхуванню у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності підлягають особи, які працюють на умовах трудового договору (контракту) на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності та господарювання, у тому числі в іноземних дипломатичних та консульських установах, інших представництвах нерезидентів або у фізичних осіб, а також обрані на виборні посади в органах державної влади, органах місцевого самоврядування та в інших органах.

Водночас особи, які працюють за цивільно-правовим договором можуть самостійно застрахуватися у Фонді соціального страхування від нещасних випадків та професійних захворювань. У разі нещасного випадку або професійного захворювання застраховані особи можуть отримати відшкодування шкоди, заподіяної працівникові внаслідок нещасного випадку на виробництві.

Пам'ятайте! Трудова угода – соціальний захист працівника.

Мясоедова М.С., страховий експерт з охорони праці
Рубіжанського міського відділення Фонду соціального
страхування у Луганській області