

*Литвиненко Ірина Валеріївна,
студентка будівельного факультету КНУБА*

ВІДМІННОСТІ ДОГОВОРУ ПІДРЯДУ ВІД ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Іноді досить важко в'яснити чи працює людина за трудовим договором чи договором підряду. Але все ж в них є свої відмінності (за КЗпПУ[1] і ЦКУ[3]):

1. Предмет договору:

- Предметом *трудового договору* є процес праці, а саме: виконання роботи за певною спеціальністю, кваліфікацією, посадою, тобто виконання працівником певної трудової функції. При цьому трудова функція працівника, як правило, не передбачає будь-якого кінцевого результату, за винятком строкових трудових договорів.
- За *договором підряду* предметом договору є кінцевий результат, тобто виконання підрядником/виконавцем обумовленої роботи, спрямованої на досягнення кінцевого результату. Тобто важливим є результат роботи, а не спосіб його досягнення.

2. Умови (зміст) договору:

- У *трудовому договорі* включається такі умови: основні (місце роботи; трудові функції, оплата праці) та додаткові (випробування, встановлення індивідуального режиму роботи; укладення договору про повну матеріальну відповідальність тощо).
- У *договорі підряду* замовник і підрядник повинні визначити конкретний вид роботи (характер послуги), яка підлягає виконанню; передбачити точні ціни (розмір оплати наданої послуги) або обумовити порядок їх (його) визначення; встановити строк виконання роботи або послуги.

3. Умови виконання договору:

- У *трудовому договорі* працівник повинен виконувати доручену йому роботу особисто і не має права передоручати її виконання іншій особі, за винятком випадків, передбачених законодавством.

- У *договорі підряду* підрядник має право, якщо інше не встановлено договором, залучати до виконання роботи інших осіб (субпідрядників), залишаючись відповідальним перед замовником за результат їхньої роботи. Для виконання договору на надання послуг – навпаки. Послуга повинна бути надана особисто, якщо інше не передбачено договором.

4. Статус працівника:

- За *трудовим договором* громадянин перебуває в такому статусі, як «працівник», а трудові відносини регулюються законодавством про працю. Він має право на відпочинок (за законами про обмеження трудового дня та робочого тижня), щорічні оплачувані відпустки; право на безпечні умови праці; на матеріальне забезпечення у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності; на право звернення до суду для вирішення трудового спору незалежно від характеру виконуваної роботи або посади, крім випадків, передбачених законодавством тощо.
- Згідно з *договором підряду* громадянин перебуває у статусі «підрядник». Він є учасником цивільних відносин, заснованих на юридичній рівності, вільному волевиявленні, які регульовано цивільним законодавством, а також в окремих випадках договорами, які не суперечать положенням актів цивільного законодавства.

5. Оплата праці (роботи):

- Оплату праці за *трудовим договором* здійснюють на підставі чинного положення про оплату праці. Оплата праці гарантована. Заробітну плату виплачують регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів.
- У *договорі підряду* визначають ціну роботи або способи її з'ясування. За договором про надання послуг, якщо він передбачає надання послуг за плату, замовник зобов'язаний оплатити надану йому послугу в розмірі, у строки та в порядку, встановлені договором.

6. Охорона праці:

- За *трудовим договором* на підприємствах / установах / організаціях повинні бути створені безпечні і нешкідливі умови праці.
- За *договором підряду* сторони рівноправні і замовник не зобов'язаний забезпечувати підрядникові належні та безпечні умови праці.

7. Звільнення:

- За *трудовим договором* при звільненні роблять запис у трудовій книжці, який посвідчують підписом посадової особи і печаткою підприємства.
- За *договором підряду* запис про розірвання (припинення) договору підряду у трудовій книжці не роблять

За договором підряду одна сторона (підрядник) зобов'язується на свій ризик виконати певну роботу за завданням другої сторони (замовника), а замовник зобов'язується прийняти та оплатити виконану роботу. [3]

За трудовим договором одна сторона (працівник) зобов'язується виконувати роботу, визначену угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, а інша сторона (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 і угодою сторін. [1]

З точки зору оподаткування укладення *договору підряду* має сенс лише в тому випадку, якщо виконавець зареєстрований як фізична особа-підприємець на загальній системі оподаткування або є платником єдиного податку. В такому випадку замовник не має сплачувати за виконавця військовий збір, єдиний соціальний внесок та податок з доходів фізичних осіб.

При укладення *договору підряду* із фізичною особою, яка не є фізичною особою-підприємцем замовник утримує із винагороди виконавця податок на доходи фізичних осіб, за ставкою 18% (при цьому податкова соціальна пільга у такому разі не застосовується), військовий збір за ставкою 1,5% та нараховується на суму винагороди єдиний соціальний внесок у розмірі 22% .

Тобто роботодавцям не вигідно укладати договори підряду із фізичними особами, які не є підприємцями.

Основний ризик для підприємця, що укладає договір підряду відповідно до статті 265 КЗпПУ [1]: за фактичний допуск до роботи найманого працівника без оформлення трудового договору встановлено штраф у тридцятикратному

розмірі мінімальної заробітної плати за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення.

Для фізособи, яка не має статусу підприємця і регулярно виконує роботи за договором підряду, є ризик визнання такої діяльності підприємницькою і застосування адміністративної відповідальності на підставі ст. 164 КУпАП [2]. За ведення господарської діяльності без державної реєстрації ця стаття КУпАП передбачає штраф у розмірі від 1 000 до 2 000 неоподатковуваних мінімумів доходів з конфіскацією виготовленої продукції, знарядь виробництва, сировини, грошей, отриманих у результаті неправомірних дій [2].

Список використаних джерел та літератури

1. Кодекс законів про працю України (КЗпПУ) // Редакція від 11.10.2018. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
2. Кодекс України про адміністративні правопорушення (КУпАП)//Редакція від 16.11.2018. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10>
3. Цивільний кодекс України (ЦКУ) // Редакція від 04.11.2018. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/main/435-15>.