

ОСОБЛИВОСТІ ОХОРОНИ ПРАЦІ ПРИ ТРУДОВИХ ТА ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВИХ ВІДНОСИНАХ

Горбенко В.В.¹, Горбенко В.О.²

¹ *Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»*,

² *Харківський науково-дослідний експертно-криміналістичний центр МВС
України, м. Харків*

Протягом останніх років з працівниками все частіше замість належних трудових договорів укладаються цивільно-правові договори. Спокуса укласти *цивільно-правовий* договір замість трудового дає змогу власнику заощадити гроші на виплату відпускних, доплат і компенсацій за умови праці, кошти на облаштування робочого місця. Працівники ж не завжди чітко усвідомлюють відмінності між трудовим і цивільно-правовим договором з точки зору охорони праці та наслідків можливих нещасних випадків. Розглянемо ці особливості.

Згідно зі ст. 21 КЗпП [1] трудовий договір, це угода між *працівником* і *власником* підприємства або уповноваженим ним органом чи фізичною особою. Згідно зі ст. 626 ЦКУ [2] цивільно-правовий договір, це угода між *замовником* і *виконавцем*, тобто, домовленість двох або більше сторін. **Трудовий і цивільно-правовий договори по-різному укладаються, змінюються, розриваються та створюють відмінні один від іншого правові наслідки [3].**

Під час проведення спеціальних розслідувань конкретних нещасних випадків комісіями та експертами все частіше встановлюються факти, що з виконавцями (у тому числі і з постраждалими) було укладено цивільно-правові угоди. Зі змісту суттєвих умов укладених договорів на виконання робіт, відповідних актів виконаних робіт слідує, що їх предметом є постійний регулярний процес виконання певної роботи. Також зустрічаються випадки, коли у штатному розписі передбачені посади, трудові функції яких дублюють особи, що ці функції здійснюють на підставі цивільно-правових договорів. Тому, в даному випадку правовідносини між підприємством та виконавцями носять ознаки притаманні саме трудовим відносинам.

Слід відзначити, що на сьогоднішній день відсутні чіткі механізми, які б на стадії укладання договорів дозволили б унеможливити підміну по суті трудових відносин цивільно-правовими, а на стадії розслідування нещасних випадків і судових експертиз однозначно визначити коло осіб, чії дії (бездіяльність) знаходяться у причинному зв'язку з нещасним випадком чи створили умови для його настання.

Література:

1. Кодекс Законів про працю України. Затверджується Законом № 322 – VIII від 10.12.71 ВВР, 1971.
2. Цивільний Кодекс України. Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2003, №№ 40-44, ст.356.
3. Трудовий договір та цивільно-правова угода: чим ризикує працівник? Журнал «Охорона праці і пожежна безпека» № 2, від 29.03.2018.