

КОНСУЛЬТУЄ МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
Департамент заробітної плати та умов праці

ПИТАННЯ: Чи поширюються трудові (соціальні) гарантії на громадян, які виконують роботи (надають послуги) за цивільно-правовими договорами, а саме: чи мають такі громадяни право на оплату часу хвороби та одержання допомоги із соціального страхування? Чи мають такі громадяни право на оплату праці, не нижчу від мінімальної зарплати? Чи потрібно вести на таких громадян табель обліку робочого часу? Чи підлягає індексації сума винагороди за цивільно-правовим договором (як індексація зарплати)? Чи нараховуються таким громадянам виплати за дні відпустки за період виконання роботи (надання послуги) за цивільно-правовим договором?

ВІДПОВІДЬ: Відносини, що виникають під час укладання договору підряду, регулюються нормами глави 61 Цивільного кодексу України (далі - ЦКУ). Відповідно до ст. 837 ЦКУ 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. Договір підряду може укладатися на виготовлення, обробку, переробку, ремонт речі або на виконання іншої роботи з передаванням її результату замовникові.

Поняття договору про надання послуг та порядку його застосування наведено у главі 63 ЦКУ. За договором про надання послуг одна сторона (виконавець) зобов'язується за завданням другої сторони (замовника) надати послугу, яка реалізовується в процесі вчинення певної дії або провадження певної діяльності, а замовник зобов'язується оплатити виконавцеві таку послугу, якщо іншого не обумовлено договором (ст. 901 ЦКУ). Виконавець повинен надати послугу особисто. У випадках, установлених договором, виконавець має право покласти виконання договору про надання послуг на іншу особу, залишаючись відповідальним у повному обсязі перед замовником за порушення договору (ст. 902 ЦКУ).

Табель обліку використання робочого часу є основним документом для нарахування і виплати заробітної плати працівникам за трудовим договором, а підставою для виплати винагороди за цивільно-правовими договорами є акт здавання-приймання виконаних робіт або наданих послуг, який підписується сторонами договору.

Водночас, якщо під час виконання договору про надання послуг розмір винагороди залежить від тривалості надання послуг (наприклад, з охорони об'єкта), то відповідно має вестися облік часу, впродовж якого надаються послуги. Така тривалість часу має бути відображена в акті здавання-приймання виконаних робіт або надання послуг, тому табель обліку використання робочого часу для осіб, що працюють за цивільно-правовими договорами, не ведеться.

Також такі особи не мають права на щорічні відпустки, оскільки відповідно до ст. 2 Закону України "Про відпустки" право на відпустки мають громадяни України, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи.

Щодо мінімальної заробітної плати, то за ст. 1 Закону України "Про оплату праці" заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Отже, мінімальна заробітна плата є державною гарантією для працівників, які виконують роботу на умовах трудового договору.

Розмір винагороди за договором цивільно-правового характеру визначається саме в договорі на виконання певних робіт і не стосується трудового законодавства.

Щодо індексації, то відповідно до п. 2 Порядку проведення індексації грошових доходів населення, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17.07.2003 р. № 1078 (із змінами, далі - Порядок), індексації підлягають грошові доходи громадян, одержані в гривнях на території України, які не мають одноразового характеру, зокрема,

оплата праці найманих працівників підприємств, установ, організацій у грошовому виразі, яка включає оплату виконаної роботи згідно з тарифними ставками (окладами) і відрядними розцінками, доплати, надбавки, премії, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені законодавством.

Пунктом 7 Порядку передбачено, що індексації підлягають грошові доходи громадян, що працюють за договорами цивільно-правового характеру.

При цьому згідно з п. 10-2 Порядку для працівників, яких переведено на іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі або організації, а також переведено на роботу на інше підприємство, в установу або організацію або в іншу місцевість, та у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці в разі продовження такими працівниками роботи, для новоприйнятих працівників обчислення індексу споживчих цін для проведення індексації проводиться з місяця, наступного за місяцем підвищення тарифної ставки (окладу), за посадою, яку обіймає працівник.

Пунктом 5 Порядку визначено, що працівникам підприємств й організацій, які перебувають на госпрозрахунку, підвищення заробітної плати у зв'язку із зростанням рівня інфляції провадиться в порядку, визначеному в колективних договорах, але не нижче від норм, визначених Законом України "Про індексацію грошових доходів населення" та положеннями цього Порядку.

Щодо оплати тимчасової непрацездатності, то відповідно до ст. 18 Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування" (далі - Закон, із змінами, внесеними Законом України від 03.10.2017 р. № 2148-III "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій") особи, які працюють на умовах цивільно-правового договору, підлягають страхуванню у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності. Ці зміни застосовуються для страхових випадків, які настали починаючи з 11 жовтня 2017 р.

Статтею 19 Закону визначено право застрахованих осіб на матеріальне забезпечення та соціальні послуги за страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності. Це право виникає з настанням страхового випадку в період роботи (включаючи час випробування та день звільнення), провадження підприємницької та іншої діяльності, якщо іншого не передбачено законом.

Оксана ГУЗЕНКО,
головний спеціаліст

"Праця і зарплата" N 8 (1068), 28 лютого 2018 р.