

Отговор на МТСП относно оценка на риска при работа по граждански договор

21.03.2024 ID:3353

Здравейте, Необходимо ли е, работодателят да направи оценка на риска, която да обхване работното оборудване, помещенията, работните места, организацията на труда, използването на суровини и материали и другите аспекти на работната среда и работните процеси, които представляват опасност или имат значение за безопасността и здравето при работа за наето лице по граждански договор?

В разпоредбата на чл. 1, ал. 2 от Кодекса на труда (КТ) изрично е регламентирано, че отношенията при предоставянето на работна сила се уреждат само като трудови правоотношения. Основната характеристика на трудовото правоотношение е правото работодателят да определя работното място, работно време, вида работата и организацията на труда, поради което се приема, че работникът или служителят се намира в положение на йерархическа зависимост. Именно поради това, със сключване на трудовия договор работникът или служителят се съгласява да е подчинен на работен режим, установен от работодателя и поема задължение да спазва трудовата дисциплина и ред, а работодателят има задължение да осигури здравословни и безопасни условия на труд. Законът за задълженията и договорите регламентира възможност за сключване на други видове договори, които нямат за предмет предоставянето на работна сила, а предаването на конкретен трудов резултат (т. нар. „граждански договори“, които мога да бъдат договор за услуга, за изработка и други). При тях изпълнителят дължи определен резултат и сам определя начина на извършване на работата, като няма определено работно време, работно място и установен работен режим. Изпълнителят по т. нар. „граждански договор“ не е в йерархическа подчиненост на възложителя по договора и той не следва да определя условията на труд. В тази връзка възложителят по т. нар. „граждански договор“ няма основание да извършва оценка на риска за тази категория лица. Следва да се има предвид, че отношенията при предоставянето на работна сила се уреждат само като трудови правоотношения (чл. 1, ал. 2 от Кодекса на труда). Когато се установи, че работна сила се предоставя в нарушение на чл. 1, ал. 2, съществуването на трудовото правоотношение се обявява с постановление, издадено от контролните органи на инспекцията по труда. В тези случаи съществуването на трудовото правоотношение може да се установява с всички доказателствени средства. В постановлението се определя началната дата на възникването на трудовото правоотношение. (НА)

Предоставен от: <https://psnedev.com/>

ЗБУТ за начинаещи и не само за тях