

ВІДМЕЖУВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ВІД ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВИХ ДОГОВОРІВ, ПОВ'ЯЗАНИХ З ПРАЦЕЮ

ОЛІЙНИК Катерина Миколаївна - аспірант Сумського державного університету

УДК: 349.2(477)

Стаття посвячена критеріям розмежування трудового договору та громадянсько-правового договору о труде.

Ключові слова: трудовий договір, цивільно-правовий договір, критерій відмежування, працівник, роботодавець.

Наука трудового права вже багато років користується цивілістичним надбанням, тобто вченням про договори, розробленим науковцями в галузі цивільного права. Представники цивілістичної науки і сьогодні стверджують, що при переході до ринкової економіки формування ринку праці все виразніше проявляють товарний характер відносини, які виникають з приводу трудової діяльності людини, тому ці відносини повинні входити до предмета цивільного права і регулюватися відповідними підрозділами цивільного законодавства [1, с. 96]

Цивілістична теорія про договори дає додатковий імпульс сучасним вченим-цивілістам розглядати трудовий договір як договір цивільного права та поступово впроваджувати цю ідею у правосвідомість наукової спільноти. Мабуть, настав той час, коли треба переглянути цю доктрину в аспекті сучасного стану трудового права та демократизації правового становища громадян у зв'язку з реалізацією суб'єктивного права на працю. Ми вважаємо, що треба погодитись з висновками Н.О. Мельничук про те, що на сьогодні й досі не порушувалося і не висвітлювалося питання загальної характеристики трудового договору, його

ролі й місця в регулюванні трудових відносин і значення для побудови цілісної внутрішньої структури правового механізму регламентування найманої праці. Не знайшло відповідної уваги вчених-трудоваків і питання сутності та значення укладання трудових договорів будь-якого рівня з позицій принципів трудо-правової доктрини [2, с. 7]

Значення трудового договору для трудового права полягає, перш за все, у тому, що трудовий договір як угода сторін про можливість реалізації суб'єктивного права на працю та про умови праці, що спрямована на виникнення трудових правовідносин, має універсальний характер та є обов'язковим елементом будь-якої підстави виникнення трудових відносин. І хоча в актах Міжнародної Організації Праці та нормативно-правових документах Європейського Союзу термін «трудова договір» не використовується, але в національній юридичній практиці саме цей договір залишається основною організаційно-правовою формою залучення найманої праці та підставою виникнення трудових правовідносин.

При розгляді категорії «трудова договір» видається доцільним виділяти родові ознаки, які дозволяють характеризувати його у системі договорів та відмежувати від цивільно-правових договорів, пов'язаних із працею. Зазначені ознаки даються в легальному визначенні трудового договору і конкретизуються через характеристику

елементного складу, тобто сторін та змісту трудового договору.

Аналіз чинного законодавства дозволяє виявити наступні відмінності трудового і цивільного договорів. Предметом трудового договору є виконання працівником певної роботи, визначеної угодою сторін. Трудовий договір укладається, як правило, на невизначений час і припиняється лише з підстав, передбачених законодавством. Працівник погоджується виконувати певну роботу або займати певну посаду в організації, а роботодавець бере на себе обов'язок забезпечити його цією роботою, надати засоби виробництва, обладнання, механізми тощо, давати конкретне завдання, здійснювати оплату праці та ін. Тобто трудовим правом регулюється процес праці в межах визначеного робочого часу. Водночас предметом цивільного договору про працю є матеріалізований продукт праці або завдання одноразового характеру. Тобто предметом такого договору є кінцевий результат праці, який може носити економічний характер, тобто виступати в якості товару. Цивільно-правовий договір припиняється з моменту виконання сторонами взятих на себе зобов'язань та регулюється нормами цивільного законодавства.

Уклавши трудовий договір, працівник включається до штатного розкладу організації та погоджується дотримуватись правил внутрішнього трудового розпорядку, які затверджені на конкретному підприємстві, а також виконувати розпорядження роботодавця в межах трудової функції. Трудові відносини регулюються правовими нормами як централізованого, так і локального законодавства. У трудових правовідносинах роботодавець має дисциплінарну владу щодо працівника аж до звільнення його з роботи. За порушення трудових обов'язків, що призвело до заподіяної майнової шкоди роботодавцеві, останній має право притягнути працівника до матеріальної відповідальності та самостійно стягнути шкоду у розмірі середньомісячного заробітку працівника. У цивільних правовідносинах роботодавець не володіє дисциплінарною владою по відношенню до виконавця. Виконавець виконує свою роботу на

свій страх і ризик. У разі заподіяної виконавцем майнової шкоди роботодавцеві за цивільним законодавством стягнення проводиться у судовому порядку.

Працівник за трудовим законодавством повинен у процесі виконання трудової функції виконувати певну міру праці, дотримуватися правил охорони праці та виробничої безпеки. При виконанні цивільних договорів, пов'язаних з працею, нормування праці відсутнє. Процес праці не регламентується трудовим правом і здійснюється особою самостійно, на свій розсуд.

За трудовим договором оплата праці регулюється законодавством про працю, колективними договорами та угодами. Заробітна плата не може бути нижчою за встановлений законом мінімальний розмір. Законодавством встановлюються норми та гарантії у сфері оплати праці, терміни виплати заробітної плати, правила індексації, компенсації заробітної плати в разі затримки її виплати. Ризик втраченої, зіпсованої продукції без вини працівника несе роботодавець. У цивільно-правовому договорі розмір оплати праці (винагорода) встановлюється за домовленістю сторін. За цивільно-правовим договором ризик втраченої або зіпсованої продукції, що виник у процесі виконання роботи, лежить на виконавцеві.

При укладанні трудового договору на працівника поширюються гарантії та пільги, передбачені трудовим законодавством. Роботодавець сплачує страхові внески до фондів соціального страхування за найманих працівників підприємства (у Пенсійний фонд України, соціальні страхові фонди). У межах цивільно-правового договору замовник також здійснює виплати у вигляді внесків на соціальне страхування, однак він виконує свій обов'язок відносно усього суспільства, а не виконавця конкретної роботи, передбаченої цивільно-правовим договором.

Існують також відмінності у порядку укладання, зміни та припинення трудового договору та цивільно-правових договорів. Укладання, зміна та припинення трудового договору докладно регламентується трудо-

вим законодавством. З певними категоріями осіб роботодавця зобов'язаний укласти трудовий договір. Припинення трудового договору відбувається за підставами та у порядку, передбачених трудовим законодавством. Цивільно-правові договори укладаються з дотриманням принципів добровільності та рівності сторін та вступають у юридичну силу з моменту їх підписання з відповідними наслідками, що передбачені цивільним законодавством.

Оскільки предметом трудового договору є реалізація здатності людини до праці, то зрозуміло, що ця властивість за трудовим договором може бути реалізована тільки самою людиною, і доручити реалізацію своєї здатності до праці іншій особі людина не може. Звідси випливає, що на стороні працівника у трудовому договорі завжди виступає індивідуальна людська особистість, тобто фізична особа, яка особисто реалізує притаманну їй фактичну здатність до праці. Так реалізується й увесь комплекс пов'язаних з цим фактом трудових прав і обов'язків. Сторонами цивільно-правового договору, навпаки, можуть виступати як фізичні, так і юридичні особи. При цьому замовника не хвилює питання, хто буде виконувати обсяг роботи за договором. Підрядчик може виконувати обсяг роботи самостійно або може передоручити виконувати його субпідряднику. Замовника хвилює тільки термін та кінцевий результат виконаної роботи.

У багатьох зарубіжних країнах для відмежування трудового договору від договору-підряду пропонуються такі критерії:

- якою мірою підприємство-користувач визначає, де і як повинна виконуватись робота, включаючи тривалість робочого часу та інші умови праці;
- виплачує підприємство-користувач працівнику належну йому винагороду за працю періодично і відповідно до заздалегідь встановлених критеріїв;
- якою мірою підприємство-користувач здійснює нагляд і контроль за підрядним працівником стосовно виконуваної роботи, включаючи контроль за дисципліною;
- якою мірою підприємство-користувач здійснює інвестиції і надає обладнання, ма-

теріали і машини, необхідні для виконання відповідної роботи;

- чи може працівник отримувати прибуток або піддаватись ризику понести збитки при виконанні роботи;

- чи виконується робота на регулярній і постійній основі;

- чи працює людина на одному підприємстві-користувачеві;

- якою мірою виконувана робота є складовою частиною звичайної діяльності підприємства;

- чи надає підприємство працівнику професійну підготовку [3, с. 116].

Не можна погодитись з коментарем авторів «Курсу порівняльного трудового права» про використання окремих висловлювань видатних учених у галузі трудового права стосовно трудового договору. Так, вони підкреслюють, що як зазначає І.Я. Кисельов, більшість західних дослідників головну специфіку трудового договору в країнах з ринковою економікою вбачає у тому, що такий договір є не тільки зобов'язанням. Укладення трудового договору неодмінно веде до визнання працівником підпорядкування й залежності, а правовідносини, що виникають, мають довірчий і тривалий характер. Це зафіксовано і в законодавстві низки країн (Італії, Бельгії, Нідерландів, Фінляндії). Підпорядкування працівника господарській владі роботодавця розглядається як головна ознака трудового договору, яка відрізняє його від інших цивільно-правових угод, у тому числі й тих, предметом регулювання яких є трудова діяльність, послуги, самостійна праця (підряд, доручення, агентський договір тощо) Підпорядкованість працівника управлінській владі роботодавця, якій працівник підпорядковується в результаті укладення трудового договору, О.І. Процевський означив як «...принцип підпорядкування загальним умовам виробництва». Однак це відповідало радянській організації виробництва і адміністративно-плановій економіці. Зараз можна говорити про принцип підпорядкування управлінській владі роботодавця та загальним умовам виробництва. Бо на нинішній час йдеться про певне зміщення центрів впливу з трудово-

АНОТАЦІЯ

Стаття присвячена критеріям відмежування трудового договору від цивільно-правових договорів, пов'язаних з працею.

SUMMARY

The article is devoted the criteria of differentiating of labour contract and civil legal agreement about labour.

го колективу (як основного суб'єкта у радянському трудовому праві) до роботодавця, як основного суб'єкта відповідального через свою адміністрацію за реалізацію завдань, визначених перед підприємством установою, організацією. На що власне й вказував О.І. Процевський, зазначаючи: «...до того ж він (працівник – прим. авт.) пов'язаний з інтересами колективу, якому працівник підпорядковує свої інтереси» [4, с. 405]. Але, по-перше, трудовий договір не може бути зобов'язанням, бо це угода про намір працювати на відповідних умовах. По-друге, підпорядкованість працівника управлінській владі роботодавця, як зазначають автори підручника, зумовлюється не трудовим договором, а правовою регламентацією процесу праці, що є об'єктивною необхідністю визначення певного порядку у процесі виробництва матеріальних чи духовних благ.

Підсумовуючи все вищевикладене, можна зробити висновок про те, що трудовий договір за своїми ознаками і характеристиками докорінно відрізняється від цивільно-правових договорів, пов'язаних з працею.

У сучасних умовах реформування трудового законодавства треба чітко визначитись з роллю трудового договору в регулюванні трудових правовідносин, щоб виключити втручання в правове регулювання трудових відносин інших галузей права.

Література

1. Санникова Л.Ю. Проблемы правового регулирования отношений найма труда (цивилистический аспект) [Текст]: дис. ... канд. юрид. наук / Л.Ю. Санникова. – Томск. – 1996.
2. Мельничук Н.О. Договірне регулювання трудових відносин в нових економічних умовах. Монографія. – К.: «Хай-Тек Пресс». – 2012. – 340 с.
3. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: учебн. для вузов. – М.: Дело. – 1999. – 728 с.
4. Курс порівняльного трудового права: підручник / Іншин М.І., Мацюк, А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І. / За ред. акад. А.Р. Мацюка. – Х.: Ніка Нова. – 2011. – 980 с.