

УДК 349.22:331.106

*Г. І. Чанишева*

## СПІВВІДНОШЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ІЗ ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВИМИ ДОГОВОРАМИ ПРО ПРАЦЮ

Проблема розмежування трудового договору і цивільно-правових договорів про працю завжди була однією з центральних у науці трудового права. Вона має важливе теоретичне та практичне значення, оскільки самостійність трудового договору фактично символізує самостійність галузі трудового права.

Зазначена проблема залишається актуальною у сучасних соціально-економічних умовах. В літературі висловлюється припущення, що в перспективі трудовий договір має трансформуватися у різновид цивільно-правового договору, коли усі трудові відносини будуть регулюватися нормами цивільного права, які у сукупності утворюватимуть відповідний структурний елемент цивільного законодавства, його інститут [1, с. 78].

Мають місце й більш категоричні висновки. На думку М. І. Брагінського та В. В. Вітрянського, трудовий договір як організаційно-правова модель здійснення найманої праці в умовах ринкової економіки вичерпав себе, а його місце зайняв цивільно-правовий договір про працю [2, с. 24].

Метою даної статті є визначення співвідношення трудового договору і цивільно-правових договорів про працю за чинним законодавством України, що виявляється у наявності спільних рис та принципових відмінностей.

Проблема відмежування трудового договору від суміжних цивільно-правових правочинів, передусім договору підряду, набула актуальності у 20-х рр. минулого сторіччя [3]. Більшість авторів виділяли існуючі відмінності за двома групами ознак: юридичними та економічними. До юридичних належали:

1) за предметом договору: надання у розпорядження робочої сили, а не зобов'язання надати готовий виріб. Більшість вчених визнавало цей критерій основним. Звідси випливало, що оплаті підлягає не кінцевий

результат праці, а жива праця. Вперше на це звернули увагу Ф. Лотмар і Л. С. Таль;

2) за особливим характером оплатності праці: надання робочої сили за винагороду відповідно до часу та кількості роботи, але незалежно від її комерційного ефекту. Останнє могло бути не пов'язане з кількістю та якістю праці та залежати від кон'юнктури ринку й інших обставин;

3) за характером і обсягом відповідальності сторін: особа, яка найнялася, звільнялася від відповідальності за наслідки невиконання або поганого виконання нею роботи не за її виною. Водночас розподіл ризику багато вчених, включаючи Ф. Лотмара і Л. С. Таля, вважали не підставою розмежування, а правовим наслідком укладення або трудового договору (ризик лежить на роботодавці), або цивільно-правового договору з відповідним розподілом ризику. Деякі цивілісти, наприклад, М. М. Агарков і у подальшому наполягали, що ознака несення ризику слугує однією із підстав розмежування трудового договору і договору підряду [4, с. 77]. Особа, яка найнялася, обмежувалася у відповідальності навіть при наявності її прямої вини, тоді як наймач відповідав за своїми обов'язками у повному обсязі.

Основними економічними ознаками розмежування трудового договору і цивільно-правових договорів називалися:

— несамостійність найманої праці та економічна слабкість особи, яка найнялася, її економічна залежність від наймача. Іноді її називали особисто-економічною. Трудовий договір регулював відносини всередині господарського організму, тоді як цивільно-правові — між двома незалежними суб'єктами. Цей економічний критерій багато дослідників вважали головним;

— виконання роботи особистою працею, відсутність інститутів «трудоного представництва». Для цивільно-правових договорів це не вважалося обов'язковою умовою;

— виконання роботи засобами та із матеріалів наймача, що також не було обов'язковим для цивільно-правових договорів.

Вочевидь жодний з цих критеріїв окремо не міг прояснити ситуацію та їх необхідно було аналізувати у сукупності. До того ж розмежування названих договорів було вкрай складним і вимагало великої законодавчої визначеності. Із цього випливало, що виявлений трудовий договір повинен був регулюватися трудовим законодавством, а цивільно-правові — цивільним. Деякою мірою загальну думку висловив А. Ф. Лях. Він стверджував, що при неясності правової природи договору, що розглядається, трудового або договору підряду, або якщо в одному правочині об'єдналися ознаки того й іншого, слід з'ясувати, які ж з них превалюють, і по них кваліфікувати договір у цілому. Спірні випадки, на думку А. Ф. Ляха, слід вирішувати виходячи із класової точки зору, на користь трудящих, тобто визнавати сумнівні договори трудовими [5, с. 28]. По суті це означало введення презумпції трудових відносин, а тягар доказування їхньої відсутності пропонувалося покласти на найма-

ча. Це мало стосуватися усіх договорів, об'єктом яких була праця. Первісно радянськими вченими це пов'язувалося з публічно-правовим впливом на трудовий договір [6]. Періодично виникаючі у подальшому дискусії з даної проблеми не внесли принципових змін у вищеназвані положення [7].

У сучасній літературі відмінності між трудовим договором і цивільно-правовими договорами визначаються на підставі чинного законодавства залежно від предмету договору та його природи, оплати праці, строку договору, порядку укладення договору та інших ознак [8, с. 250—253].

Трудовий договір — завжди договір двосторонній та взаємний. Це безпосередньо впливає із його законодавчого визначення (ст. 21 КЗпП). Сторонами трудового договору є працівник і власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа (далі — роботодавець), пов'язані взаємними правами та обов'язками. Трудовий договір належить до договорів двосторонньо зобов'язуючих, оскільки він надає сторонам комплекс прав і одночасно покладає на них обов'язки.

Що стосується оплатності чи безоплатності, то виконання працівником функції, обумовленої трудовим договором, з позиції цивільного права є його матеріальним наданням роботодавцю, що тягне за собою зустрічне обов'язкове майнове надання з боку роботодавця у вигляді виплати працівнику заробітної плати за виконану роботу, виготовлену продукцію або відпрацьований робочий час.

Отже трудовий договір має ознаки цивільно-правового договору найму послуг і в цьому аспекті є двостороннім, консенсуальним, оплатним, фидуціарним та каузальним.

Зазначені та деякі інші цивільно-правові властивості трудового договору, а також схожість умов цивільно-правового договору і строкового трудового договору, що укладається з особами, які приймаються для виконання певної роботи, у тих випадках, коли її виконання (завершення) не може бути визначено конкретною датою, спричинили суперечливу ситуацію.

З одного боку, роботодавцеві надається право вибору: укласти трудовий або цивільно-правовий договір, якому роботодавець віддає перевагу з відомих причин. Поширення на традиційні відносини залежної найманої праці цивільного законодавства через укладання цивільно-правового договору відповідає інтересам роботодавців, але завдає шкоди працівникам, які, перебуваючи у залежності (економічній, технічній, організаційній, юридичній) від роботодавця і являючись фактично найманими працівниками, набувають статусу автономних, самостійно зайнятих працівників (підрядників) і позбавляються прав і гарантій, пов'язаних з відносинами найманої праці.

У зв'язку з цим Міжнародна організація праці приділяє значну увагу визначенню сфери трудових відносин. На підставі обговорення Доповіді V «Сфера трудових відносин» Міжнародна конференція праці

на 91-й сесії 2003 року прийняла Висновки про трудові відносини [9]. Питання про трудові відносини було включено до порядку денного 95-ї сесії Міжнародної конференції праці 2006 року, внаслідок обговорення якого була прийнята Рекомендація МОП № 198 про трудове правовідношення (2006 р.) [10].

МОП визнає, що концепція трудових відносин однаково є присутньою в усіх правових системах і традиціях, хоча зобов'язання, права та пільги, пов'язані з трудовими відносинами, варіюються залежно від країни. Критерії, якими визначається реальне існування трудових відносин, також можуть варіюватися, навіть незважаючи на те, що у багатьох країнах застосовуються такі загальні для усіх поняття, як залежність та підлягання. Однак незалежно від критеріїв, що застосовуються, уряди, роботодавці та працівники поділяють прагнення до забезпечення того, щоб такі критерії були досить чітко сформульовані задля того, щоб легше було визначити сферу застосування різного законодавства, і щоб воно охоплювало саме тих осіб, яких воно покликано охоплювати, тобто осіб, які перебувають у трудових відносинах.

На думку МОП, трудове правовідношення — це поняття, що створює правові зв'язки між особою, яка називається «найманий працівник», та іншою особою, яка називається «роботодавець», якому вона чи він віддає свою працю або надає послуги на певних умовах за винагороду. Самостійна зайнятість і незалежна праця, засновані на комерційних контрактах і цивільних підрядних домовленостях, за визначенням не входять до сфери трудових відносин.

МОП рекомендує державам-членам передбачити чітке визначення умов, що застосовуватимуться для встановлення факту існування трудового правовідношення, наприклад, таких, як підлягання або залежність.

МОП зобов'язує держави-члени передбачити можливість визначення у своїх законодавчих і нормативних правових актах, або іншими засобами, конкретних ознак існування трудового правовідношення. До таких ознак могли б бути віднесені наступні елементи:

а) той факт, що робота: виконується згідно з вказівками і під контролем іншої сторони; передбачає інтеграцію працівника в організаційну структуру підприємства; виконується виключно або головним чином в інтересах іншої особи; виконується особисто працівником; виконується відповідно до певного графіку або на робочому місці, що зазначається або узгоджується стороною, яка замовила її; має певну тривалість і припускає певну наступність; вимагає присутності працівника; передбачає надання інструментів, матеріалів і механізмів стороною, яка замовила роботу;

б) періодична виплата винагороди працівнику: той факт, що дана винагорода є єдиним або основним джерелом доходів працівника; здійснення оплати праці у натуральному виразі шляхом надання працівнику, наприклад, харчових продуктів, житла або транспортних засобів; визнання таких прав, як щотижневі вихідні дні і щорічна відпустка;

оплата стороною, яка замовила проведення робіт, поїздок, що здійснюються працівником в цілях виконання роботи; або те, що працівник не несе фінансового ризику (п. 13 Рекомендації МОП № 198 про трудове правовідношення 2006 року).

Міжнародна організація праці виходить із правової презумпції існування індивідуального трудового правовідношення в тому випадку, коли визначено наявність однієї або декількох відповідних ознак. Водночас МОП звертає увагу на необхідність чіткого формулювання законодавства, сфери його застосування.

Для розмежування трудового договору і цивільно-правових договорів про працю важливе значення має чітке визначення правових ознак трудової діяльності, яка здійснюється на підставі трудового договору. З урахуванням міжнародних трудових стандартів видається доцільним визначити наступні ознаки зазначеної діяльності:

1) предметом трудового договору є жива праця, надання у розпорядження роботодавця робочої сили, а його сторонами — найманий працівник і роботодавець;

2) працівник виконує роботу за обумовленою трудовою функцією;

3) укладення трудового договору передбачає інтеграцію працівника в організаційну структуру підприємства, включення працівника у сферу господарювання роботодавця;

4) робота виконується відповідно до вказівок і під контролем роботодавця з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку;

5) робота виконується особисто працівником виключно або головним чином в інтересах роботодавця;

6) робота виконується на визначеному працівникові робочому місці, на якому вимагається його присутність, із наданням працівнику необхідних для роботи засобів (інструментів, матеріалів, механізмів тощо) та забезпеченням належних умов праці;

7) регламентується тривалість робочого часу та встановлюються норми праці;

8) працівнику періодично виплачується заробітна плата, яка є єдиним або основним джерелом його доходів;

9) трудовий договір укладається, як правило, на невизначений термін і носить триваючий характер, тобто, за загальним правилом, виконання сторонами своїх обов'язків стосовно один одного не припиняє дію договору;

10) розсуд сторін обмежується нормативними вимогами з охорони праці, іншими соціальними стандартами, заборони дискримінації, забезпечення основних конституційних прав (на об'єднання, на недоторканність особистого життя, на відпочинок та ін.);

11) за трудовим договором на працівника поширюються гарантії та пільги, передбачені трудовим законодавством, іншими нормативно-правовими актами, що містять норми трудового права, колективними договорами і угодами (надання щорічної відпустки, вихідних, святкових та неробочих днів тощо);

12) працівник не несе фінансового ризику при виконанні роботи на умовах трудового договору;

13) роботодавець бере участь у фінансуванні соціального страхування найманого працівника.

Аналіз чинного законодавства дозволяє виявити наступні відмінності трудового та цивільно-правового договорів. Предметом трудового договору є виконання працівником певної роботи, визначеної угодою сторін трудової функції. Працівник зобов'язується виконувати певну роботу або займати певну посаду в організації, а роботодавець зобов'язується забезпечити його цією роботою, надавати засоби виробництва, обладнання, механізми тощо, давати конкретні завдання. Роботодавець має право доручити працівнику виконання будь-якого завдання в межах роботи, обумовленої трудовим договором. Водночас предметом цивільного договору про працю є матеріалізований продукт праці або завдання одноразового характеру. Тобто предметом такого договору є кінцевий результат праці (побудова будівля, підготований бухгалтерський облік тощо).

Відрізняються критерії класифікації трудового договору і цивільно-правових договорів. Останні класифікуються за кількістю осіб, які беруть у них участь, за функціональним призначенням, особливостями укладення і оформлення та іншими критеріями. Класифікація трудового договору здійснюється залежно від специфіки порядку його укладення, зміни та припинення; суб'єктного складу; змісту та порядку його встановлення; дії трудового договору, характеру трудової діяльності; умов і місця застосування праці.

Уклавши трудовий договір, працівник включається до штату організації та зобов'язаний підлягати правилам внутрішнього трудового розпорядку, затвердженим на конкретному підприємстві, або ж виконувати розпорядження роботодавця — фізичної особи. Трудові відносини регулюються правовими нормами різного рівня — від централізованого до локального. Недодержання таких правил розглядається як порушення трудової дисципліни, за що працівника може бути притягнуто до дисциплінарної відповідальності. У трудових правовідносинах роботодавець має дисциплінарну владу щодо працівника аж до звільнення. За порушення трудових обов'язків, що призвело до заподіяння майнової шкоди роботодавцеві, останній вправі притягнути працівника до матеріальної відповідальності та самостійно стягнути шкоду у розмірі середнього місячного заробітку працівника. У цивільних правовідносинах роботодавець не володіє дисциплінарною владою стосовно працівника. У разі заподіяння майнової шкоди стягнення проводиться у судовому порядку.

Працівник повинен у процесі праці виконувати певну міру праці в певну частину робочого часу — норми праці, дотримуватися правил охорони праці та виробничої безпеки. При виконанні цивільних договорів про працю нормування праці відсутнє, процес праці не регламентується правом і здійснюється особою самостійно на свій розсуд.

За трудовим договором оплата праці регулюється законодавством про працю (КЗпП, Закон України «Про оплату праці» та інші акти), колективними договорами та угодами, трудовим договором. Законом України «Про оплату праці» передбачено дві сфери регулювання заробітної плати — сфера державного і сфера договірної регулювання. 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 у разі затримки її виплати. У цивільно-правовому договорі розмір оплати праці (обсягу робіт) встановлюється угодою сторін.

Ризик втраченої, зіпсованої продукції, роботи без вини працівника несе роботодавець. За цивільно-правовим договором такий ризик лежить на працівникові.

Соціально-правовий зміст трудового договору виявляється у наданні працівникам певних гарантій, пільг, передбачених трудовим законодавством, а також участі роботодавця у соціальному забезпеченні працівника. У зв'язку з цим в літературі відзначається глибока соціальна природа трудового договору як головна відмінність трудового договору від цивільно-правового [8, с. 252].

Існують відмінності у порядку укладення, зміни та припинення трудового договору та цивільно-правових договорів. Укладення, зміна та припинення трудового договору докладно регламентуються трудовим законодавством. З певними категоріями осіб роботодавець зобов'язаний укласти трудовий договір. Припинення трудового договору відбувається за підставами та у порядку, передбачених законодавством. Цивільно-правові договори укладаються за угодою сторін, з дотриманням принципів добровільності та рівності сторін.

Трудовий договір укладається, як правило, на невизначений термін і припиняється лише з підстав, передбачених законодавством. Строковий трудовий договір може укладатися лише у випадках, передбачених законом (ст. 23 КЗпП). У цих нормах також виявляється спрямованість трудового законодавства до захисту найманого працівника. Цивільно-правові договори про працю укладаються щодо виконання певної роботи і вичерпуються виконаною роботою (послугою, продукцією).

Специфіка предмету визначає й дію договорів, що розглядаються, у часі: цивільно-правовий договір припиняється з моменту виконання сторонами прийнятих на себе обов'язків, трудовий договір носить триваючий характер, тобто, за загальним правилом, виконання сторонами своїх обов'язків стосовно один одного не припиняє дію договору.

Оскільки предметом трудового договору є реалізація здатності людини до праці, то зрозуміло, що ця властивість трудового договору може бути реалізована тільки самою людиною, і доручити реалізацію своєї власної здатності до праці іншій особі людина не може. Звідси випливає, що на стороні працівника у трудовому договорі завжди виступає жива

людська особистість, фізична особа, яка особисто реалізує як притаманну їй фактичну здатність до праці, так і увесь комплекс пов'язаних з цим фактом прав і обов'язків. Навпроти, сторонами цивільно-правового договору можуть виступати як фізичні, так і юридичні особи.

Відрізняються способи захисту трудових і цивільних прав та інтересів. Фізична особа як суб'єкт цивільних правовідносин не може звернутися до комісії з трудових спорів для вирішення індивідуального трудового спору, не може брати участь у страйку.

Працівник і роботодавець не вправі визначати на свій розсуд правову природу укладеного договору та обирати норми права. У судовій практиці критерії розмежування трудового і цивільно-правових договорів (підряду, надання послуг) формуються у рамках двох категорій спорів: за позовами громадян до роботодавців про визнання укладених договорів трудовими і надання передбачених законом умов праці; на вимоги виконавчих органів фондів соціального страхування або податкових органів до роботодавців про перекваліфікацію цивільно-правових договорів, укладених з громадянами, у трудові договори і стягнення заборгованості з обов'язкових платежів у фонд соціального страхування (нарахованим на суму виплат за трудовими договорами).

Відносно першої категорії спорів серед практиків та науковців немає єдності. В літературі висловлено думку про можливість застосування положень Цивільного кодексу РФ про недійсність правочинів до трудових відносин, якщо такі відносини протягом тривалого періоду часу регулювалися цивільно-правовим договором [11, с. 22–23]. Відповідно до ч. 4 ст. 11 ТК РФ у тих випадках, коли судом встановлено, що договором цивільно-правового характеру фактично регулюються трудові відносини між працівником і роботодавцем, до таких відносин застосовуються положення трудового законодавства та інших актів, що містять норми трудового права.

У літературі правило ч. 4 ст. 11 ТК РФ про застосування трудового законодавства до цивільно-правового договору, що фактично регулює трудові відносини, пропонується застосовувати у сукупності із п. 2 ст. 170 ЦК РФ про удаваний правочин. Згідно із таким підходом працівник може звернутися до суду з вимогами про застосування наслідків нікчемного правочину та укладення трудового договору.

Як вважають Н. Свиридова і А. Гончаров, дана позиція є недостатньо обґрунтованою [12, с. 48]. Незважаючи на схожість формулювань ч. 4 ст. 11 ТК РФ і п. 2 ст. 170 ЦК РФ, навряд чи слід ототожнювати закріплені в них норми або розглядати перше правило як окремий випадок другого. Необхідно також враховувати відмінності у строках судового захисту цивільних і трудових прав. До того ж, як вже відзначалося, трудове законодавство не передбачає можливості субсидіарного застосування норм цивільного права.

Важливим є питання про способи захисту працівником своїх прав у разі виникнення спору щодо правової природи укладеного договору. Для



вирішення спору щодо існування та змісту трудового договору працівник вправі безпосередньо звернутися з позовом щодо роботодавця до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду про визнання укладеного договору трудовим договором і надання передбачених законодавством умов праці. Відповідно до ч. 8 ст. 6 проекту Трудового кодексу України трудове законодавство не застосовується у разі, якщо фізична особа виконує роботу за цивільно-правовим договором. Пропонується внести доповнення до зазначеної частини наступного змісту: «У тих випадках, коли судом встановлено, що цивільно-правовим договором фактично регулюються трудові відносини між працівником і роботодавцем, до таких відносин застосовуються положення трудового законодавства». Послідовне застосування даного положення виключатиме довільне тлумачення питання про правову природу договорів, що регулюють трудові відносини.

Застосування трудового законодавства до відносин, що знаходяться на стику цивільного і трудового права, або до трудових відносин, що завуальовані під цивільно-правові, пов'язане із труднощами у зв'язку з суперечливістю цих відносин і неясністю їх галузевої належності. У неясних випадках у багатьох зарубіжних країнах для відмежування трудового договору від договору підяду пропонується використовувати наступні критерії: якою мірою підприємство-користувач визначає, де і як повинна виконуватися робота, включаючи тривалість робочого часу та інші умови праці; чи виплачує підприємство-користувач працівникові належну йому винагороду за працю періодично і відповідно до заздалегідь встановлених критеріїв; якою мірою підприємство-користувач здійснює нагляд і контроль за підрядним працівником відносно роботи, що виконується, включаючи контроль за дисципліною; якою мірою підприємство-користувач здійснює інвестиції і надає обладнання, матеріали і машини, необхідні для виконання відповідної роботи; чи може працівник отримувати прибутки або наражатися на ризик понести збитки при виконанні роботи; чи виконується робота на регулярній і постійній основі; чи працює людина на одне підприємство-користувач; якою мірою виконувана робота є складовою звичайної діяльності підприємства; чи надає підприємство працівникові професійну підготовку [13, с. 172].

У багатьох країнах виявилася тенденція до включення цих «пограничних» відносин до сфери дії трудового права, що є свідченням її поширення.

Підміна трудових відносин цивільно-правовими не тільки защемляє права працівника, а може спричинити несприятливі наслідки для роботодавця. Відповідно до п. 8 постанови Пленуму Верховного Суду Російської Федерації від 17 березня 2004 року № 2 «Про застосування судами Російської Федерації Трудового кодексу Російської Федерації», якщо між сторонами укладено договір цивільно-правового характеру, однак під час судового розгляду буде встановлено, що цим договором

фактично регулюються трудові відносини між працівником і роботодавцем, до таких відносин в силу ч. 4 ст. 11 слід застосовувати положення ТК РФ. Аналогічне положення доцільно включити до постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 року № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів».

Таким чином, трудовий договір, з одного боку, має окремі ознаки, що зближують його з цивільно-правовими договорами про працю, з іншого — має суттєві, а у деяких випадках принципові відмінності від договорів цивільно-правового характеру за організаційною, особистісною, майновою та іншими ознаками. Останні є свідченням того, що у сучасний період трудовий договір продовжує відігравати центральну роль у світі праці, а спроби довести підміну його цивільно-правовим договором про працю є безпідставними.

При неясності правової природи договору, що розглядається, наприклад, трудового або договору підряду, або якщо в одному договорі об'єдналися ознаки того й іншого, спірні випадки необхідно вирішувати на користь працівника, що означає встановлення презумпції трудового договору, а тягар доказування його відсутності слід покласти на роботодавця. Це важливе положення пропонується закріпити у проекті Трудового кодексу України шляхом доповнення другою частиною ст. 39 «Трудовий договір» глави 1 Книги другої «Виникнення та припинення трудових відносин. Трудовий договір».

### Література

1. Российское законодательство: проблемы и перспективы. — М., 1975. — 356 с.
2. Брагинский М. И. Договорное право: общие положения / М. И. Брагинский, В. В. Витрянский. — М., 1997. — 682 с.
3. Барков И. Подряд, заказ и трудовой договор / И. Барков // Еженедельник советской юстиции (ЕСЮ). — 1924. — № 44. — С. 1049—1051; Варшавский К. М. Практический словарь по трудовому праву / К. М. Варшавский. — М., 1927. — С. 123—130; Виленский А. Подряд и трудовой договор / А. Виленский // ЕСЮ. — 1926. — № 3. — С. 70—73; Герцик Е. О юридическом разграничении трудового договора и договора подряда / Е. Герцик // Вопросы труда. — 1926. — № 17; Зеленецкий А. Отличие подряда от трудового найма / А. Зеленецкий // ЕСЮ. — 1923. — № 33. — С. 748—750; Кусиков А. Трудовой договор и притворный договор комиссии / А. Кусиков // Вопросы труда. — 1928. — № 3. — С. 61—65; Рейнке Н. Н. Трудовой договор и подряд / Н. Н. Рейнке // Право и жизнь. — 1925. — № 2/3. — С. 27—33; Троицкий И. Трудовой договор и «личный наем» / И. Троицкий // Право и жизнь. — 1925. — № 6/7. — С. 36—39; Троицкий И. Подряд и трудовой договор / И. Троицкий // Вопросы труда. — 1924. — № 10. — С. 44—48.
4. Гражданское право / под ред. М. М. Агаркова и Д. М. Генкина. — М., 1944. — Т. 2.
5. Лях А. Ф. Трудовой договор / А. Ф. Лях. — М., 1925.
6. Константинов М. Публично-правовое влияние на договоре труда / М. Константинов // Сборник трудов ФОН Иркутского университета. — Иркутск, 1923. — Вып. 6. — С. 69—97.
7. Автономов В. С. Договор трудового поручения / В. С. Автономов, К. А. Граве // Ученые записки ВИЮН. — М., 1955. — Вып. 2. — С. 42; Забозлаев А. Отличие

- трудового договора от договора поручения / А. Забозлаев // Социальное обеспечение. — 1957. — № 5; Цедербаум Ю. К вопросу о разграничении трудового договора и договора подряда / Ю. Цедербаум // Социальное обеспечение. — 1958. — № 8.
8. Болотіна Н. Б. Трудове право України: підручник / Н. Б. Болотіна. — 5-те вид., переробл. і допов. — К.: Знання, 2008. — 860 с.
  9. Заключения о трудовых отношениях: приняты Междунар. конф. труда на 91-й сессии 2003 года // Международная организация труда: конвенции, документы, материалы: справ. пособие / сост. и авт. предисл. и вступ. ст. З. С. Богатыренко. — М.: Дело и Сервис, 2007. — С. 578—588.
  10. Рекомендация МОТ № 198 о трудовом правоотношении 2006 года // Труд за рубежом. — 2007. — № 2. — С. 152—160.
  11. Ершова Е. А. Гражданское право — источник трудового права / Е. А. Ершова // Трудовое право. — 2004. — № 12. — С. 21—28.
  12. Свиридова Н. Гражданско-правовой и трудовой договоры / Н. Свиридова, А. Гончаров // Хозяйство и право. — 2008. — № 5. — С. 44—49.
  13. МБТ. Труд на условиях подряда. — Женева, 1997. — 182 с.

#### А н о т а ц і я

**Чанишева Г. І. Співвідношення трудового договору із цивільно-правовими договорами про працю.** — Стаття.

У статті розкривається співвідношення трудового договору із суміжними цивільно-правовими договорами про працю, що виявляється у наявності спільних рис та принципових відмінностей. Вносяться пропозиції щодо удосконалення відповідних норм у проекті Трудового кодексу України.

*Ключові слова:* трудові відносини, трудовий договір, цивільно-правові договори про працю.

#### А н н о т а ц и я

**Чанышева Г. И. Соотношение трудового договора с гражданско-правовыми договорами о труде.** — Статья.

В статье раскрывается соотношение трудового договора со смежными гражданско-правовыми договорами о труде, которое проявляется в наличии общих черт и принципиальных отличий. Вносятся предложения по усовершенствованию соответствующих норм в проекте Трудового кодекса Украины.

*Ключевые слова:* трудовые отношения, трудовой договор, гражданско-правовые договоры о труде.

#### S u m m a r y

**Chanysheva G. I. Correlation of labour agreement with the civil legal agreement on labour.** — Article.

In the article the correlation of labour agreement and contiguous civil legal agreements on labour is revealed, that appears in the presence of common features and principal differences. Propositions are made on improvement of appropriate norms in the Draft Labour Code of Ukraine.

*Keywords:* labour relations, labour agreement, civil labour agreements.