

УДК 349.22

В.І. Труба, канд. юрид. наук, доцент, декан ЕПФ
Одеський національний університет імені І. І. Мечникова
кафедра цивільно-правових дисциплін
Французький бульвар, 24/26, Одеса, 65058, Україна

О.М. Потопахіна, канд. юрид. наук, доцент
Одеський національний університет імені І. І. Мечникова
кафедра цивільно-правових дисциплін
Французький бульвар, 24/26, Одеса, 65058, Україна

ЮРИДИЧНА ПРИРОДА ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В УМОВАХ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ

У статті визначається юридична природа трудового договору у сучасних соціально-економічних умовах. Аналізуються відмінності трудового договору від суміжних цивільно-правових договорів, пов'язаних із працею.

Ключові слова: трудовий договір, цивільно-правові договори про працю, юридична природа трудового договору.

Постановка проблеми. Зміни у структурі ринку праці та в організації праці призводять до зміни форм праці як у межах, так і поза сферою трудових відносин. Одним із наслідків, пов'язаних із змінами у структурі ринку праці, організації праці та неефективним застосуванням законодавства, є поширення категорії працюючих, які насправді є найманими працівниками, але позбавлені захисту у рамках трудових відносин через укладення цивільно-правових договорів, пов'язаних із працею (договору підряду, договору доручення та ін.).

У таких умовах залишається актуальним питання про відмінності трудового договору від цивільно-правових договорів про працю, оскільки в літературі висловлюється думка, що в умовах ринкової економіки трудовий договір фактично замінений цивільно-правовим договором про працю.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми трудового договору завжди були в центрі уваги науковців. Теоретичні та практичні питання правового регулювання трудового договору досліджують у своїх роботах представники науки трудового права: Н.Б. Болотіна, Є.М. Бондаренко, Ю.В. Баранюк, В.С. Венедиктов, Л.П. Гарашенко, С.Ю. Головіна, К.Н. Гусов, О.В. Данилюк, С. В. Дріжчана, В.В. Єршов, О.О. Єршова, В. В. Жернаков, М.І. Іншин, І.Я. Кисельов, В.В. Лазор, Л.І. Лазор, В.М. Лебедєв, А.М. Лушніков, М.В. Лушнікова, І. П. Лаврінчук, О. В. Макогон, О. М. Могильний, С.П. Маврін, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипка, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, В.Г. Ротань, Б.А. Римар, С.О. Сільченко, О.В. Смирнова, М. П. Стадник, В.М. Толкунова, Г.І. Чанишева, Є.Б. Хохлов, Н.М. Хуторян, О.М. Хуторян та ін.

Метою даної статті є визначення юридичної природи трудового договору у сучасних соціально-економічних умовах та його співвідношення із суміжними цивільно-правовими договорами про працю.

Виклад основного матеріалу. Міжнародна організація праці (далі МОП) приділяє значну увагу визначенню сфери трудових відносин. 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.

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

МОП відзначає, що в інтересах усіх сторін, які беруть участь у функціонуванні ринку праці, забезпечити, щоб усе широке різноманіття домовленостей та умов, в яких праців-

ники виконують свою роботу або надають послуги, було поставлено у відповідні правові рамки. Для багатьох країн це є складним завданням через наявність одного з нижчезазначених факторів або їхнього поєднання:

- законодавство сформульовано нечітко, сфера його застосування надмірно обмежена або воно має інші слабкі боки;
- трудові відносини приховані у формі цивільних або комерційних домовленостей;
- трудові відносини мають невизначений характер;
- працівник насправді є найманим працівником, але незрозуміло, хто є його роботодавцем, які права має працівник і хто за законом зобов'язаний забезпечувати дотримання цих прав;
- не забезпечується дотримання і застосування законодавства.

Разом з тим, МОП визначає, що прихована зайнятість завдає шкоди інтересам працівників і роботодавців, є зловживанням, що суперечить гідній праці, і не повинна мати місце. У зв'язку з цим уряди, роботодавці та працівники повинні вживати активних заходів, щоб не допускати подібну практику, де б вона не мала місце.

МОП звертає увагу на необхідність чіткого формулювання законодавства, сфери його застосування. Законодавство та його інтерпретація повинні відповідати цілям гідної праці, а саме – сприяти кількісному зростанню і підвищенню якості зайнятості, вони повинні бути досить гнучкими, щоб не перешкоджати появі нових форм гідної зайнятості та сприяти такій зайнятості й економічному зростанню. Законодавчі та інші нормативно-правові акти повинні бути досить чіткими і точними, щоб приносити прогнозовані результати, проте водночас необхідно уникати створення жорстких структур і втручання у суто комерційні або суто незалежні підрядні відносини.

Проблема відмежування трудового договору від суміжних цивільно-правових правових актів, передусім договору підряду, набула актуальності у 20-х рр. минулого сторіччя¹. Більшість авторів виділяли існуючі відмінності за двома групами ознак: юридичним та економічним.

Деякі дослідники розглядають трудовий договір як різновид цивільно-правового на підставі схожості цих договорів. При цьому 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 будуть утворювати відповідний структурний елемент цивільного законодавства, його інститут. [1, с.78]

Трудовий договір наділений цивільно-правовими властивостями. Так, із законодавчого визначення трудового договору випливає, що він завжди є двостороннім та взаємним (ст.21 КЗпП). Його сторонами є роботодавець і працівник, які пов'язані взаємними правами та обов'язками. 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.

Завдяки зазначеним та іншим схожим рисам досліджуваних договорів, останнім часом спостерігається підміна трудових відносин цивільно-правовими, що не тільки защемляє права працівника, а може спричинити несприятливі наслідки для роботодавця.

Аналіз чинного законодавства дозволяє виявити наступні відмінності трудового і цивільного договорів. Предметом трудового договору є виконання працівником певної робо-

¹ Барков И. Подряд, заказ и трудовой договор //Еженедельник советской юстиции (ЕСЮ). – 1924. - №44. – С.1049-1051; Варшавский К.М. Практический словарь по трудовому праву. – М., 1927. – С.123-130; Виленский А. Подряд и трудовой договор //ЕСЮ. – 1926. - №3. – С.70-73; Гершик Е. О юридическом разграничении трудового договора и договора подряда //Вопросы труда. – 1926. - №17; Зеленецкий А. Отличие подряда от трудового найма //ЕСЮ. – 1923. - №33. – С.748-750; Кусиков А. Трудовой договор и притворный договор комиссии //Вопросы труда. – 1928. - №3. – С. 61-65; Рейнке Н.Н. Трудовой договор и подряд //Право и жизнь. – 1925. - №2/3. – С.27-33; Троицкий И. Трудовой договор и «личный наем» //Право и жизнь. – 1925. - №6/7. – С.36-39; Он же. Подряд и трудовой договор //Вопросы труда. – 1924. - №10. – С.44-48 и др.

ти, 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).

Трудовий договір укладається, як правило, на невизначений час 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 притаманну йому фактичну здатність до праці, так і увесь комплекс пов'язаних з цим фактом прав і обов'язків. Навпаки, сторонами цивільно-правового договору можуть виступати як фізичні, так і юридичні особи.

Існують відмінності у порядку укладення, зміни та припинення трудового договору та цивільно-правових договорів про працю. 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 та припиняють свою дію на підставах, визначених цивільним законодавством.

Працівник, уклавши трудовий договір, 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.

У процесі праці працівник зобов'язаний виконувати певну міру праці в певну частину робочого часу – норми праці, дотримувати 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.

Законодавством про працю встановлюються норми та гарантії у сфері оплати праці, терміни виплати заробітної плати, правила індексації, компенсації заробітної плати у разі затримки її виплати. Законом України «Про оплату праці» передбачено дві сфери регулю-

вання заробітної плати – сфера державного і сфера договірної регулювання. У цивільно-правовому договорі розмір оплати праці (обсягу робіт) встановлюється угодою сторін.

Також між досліджуваними договорами існують відмінності щодо розподілу ризику втраченої, зіпсованої продукції, роботи без вини працівника, які за трудовим законодавством несе роботодавець. За цивільно-правовим договором такий ризик лежить на працівникові.

На працівника, який працює за трудовим договором, 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). При цивільно-правовому договорі роботодавець також несе витрати за внесками на соціальне страхування, однак він виконує свій обов'язок відносно усього суспільства, а не працівників конкретного підприємства, фінансуючи соціальні фонди, з яких здійснюються виплати на підставі солідарного принципу.

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.

Слід відзначити, що у проект Трудового кодексу України вперше включено норми про недійсність трудового договору або окремих його умов (ст.ст. 54,55) [2]. Механізм, передбачений проектом, відрізняється від механізму визнання правочину недійсним відповідно до норм Цивільного кодексу України. При визнанні трудового договору недійсним в інтересах працівника допускається припинення дії договору на майбутній час, а не з моменту укладення, як при визнанні недійсним цивільно-правового правочину. Проектом передбачено визнання недійсними окремих умов трудового договору, що не тягне за собою визнання недійсним трудового договору в цілому. Статтею 217 Цивільного кодексу передбачені правові наслідки недійсності окремих частин правочину, що не виключають визнання недійсним правочину в цілому. У даній статті йдеться про наступне: «Недійсність окремої частини правочину не має наслідком недійсності інших його частин і правочину в цілому, якщо можна припустити, що правочин був би вчинений і без включення до нього недійсної частини».

Відрізняються й строки судового захисту цивільних і трудових прав. Для звернення до суду щодо захисту цивільних прав передбачений трьохлітній строк позовної давнини (ст. 257 Цивільного кодексу України), тоді як для захисту порушених трудових прав працівнику надається тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права (ч.1 ст.233 КЗпП).

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).

Відповідно до п. 8 постанови Пленуму Верховного Суду України 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».

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 до роботодавця

через судові органи з позовом 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. На нашу думку, доцільним є внесення доповнення до зазначеної норми проекту Трудового кодексу України 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 спірних випадках у багатьох зарубіжних країнах з метою відмежування трудового договору від договору підяду пропонується використовувати такі 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 [3, с. 172].

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

Висновки. Таким чином, в умовах ринкової економіки юридична природа трудового договору залишається незмінною – трудовий договір зберігає свою трудовоправову природу і не може бути замінений цивільно-правовими договорами, пов'язаними з працею. Між останніми і трудовим договором крім спільних рис, існують принципові відмінності, що не дозволяють розглядати трудовий договір як різновид цивільно-правових договорів, пов'язаних із працею. Головна відмінність трудового договору від цивільно-правових договорів полягає в його глибокій соціальній природі, що дозволяє розглядати його як засіб забезпечення трудових прав та інтересів працівників в умовах ринкової економіки, поширювати на працівників гарантії, передбачені чинним трудовим законодавством. Трудовий договір був і у сучасних соціально-економічних умовах продовжує залишатися основною формою реалізації права на працю.

Список літератури

1. Российское законодательство: проблемы и перспективы / редкол.: М. Я. Булошников, Л. А. Окуньков (гл. ред.), Ю. П. Орловский [и др.]. – М. : БЕК, 1995. – 478 с.
2. Проект Трудового кодексу України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746
3. МБТ. Труд на условиях подряда. – Женева, 1997. – 174 с.

Стаття надійшла 09.04.2015 р.



В.И. Труба, канд. юрид. наук, доцент, декан ЭПФ
Одесский национальный университет имени И. И. Мечникова
кафедра гражданско-правовых дисциплин
Французский бульвар, 24/26, Одесса, 65058, Украина

О.Н. Потопахина, канд. юрид. наук, доцент
Одесский национальный университет имени И. И. Мечникова
кафедра гражданско-правовых дисциплин
Французский бульвар, 24/26, Одесса, 65058, Украина

ЮРИДИЧЕСКАЯ ПРИРОДА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ

Резюме

В статье исследуется юридическая природа трудового договора в современных социально-экономических условиях. Анализируются отличия трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с трудом.

Ключевые слова: трудовой договор, гражданско-правовые договора о труде, юридическая природа трудового договора.

V.I. Truba, Candidate of Juridical Sciences, Associate Professor, Dean of the ELF
Odessa I. I. Mechnikov National University
The Department of Civil Law Disciplines
Frantsuzskiy Boulevard, 24/26, Odessa, 65058, Ukraine

O.M. Potopakhina, Candidate of Juridical Sciences, Associate Professor
Odessa I. I. Mechnikov National University
the Department of Civil Law Disciplines
Frantsuzskiy Boulevard, 24/26, Odessa, 65058, Ukraine

LEGAL NATURE OF EMPLOYMENT CONTRACT IN THE MARKET ECONOMY

Summary

This article examines the legal nature of the employment contract in the modern social and economic conditions. It analyzes the differences of the employment contract against civil-law agreements.

Key words: employment contract, civil contract labor, legal nature of the employment contract.