

ВІДМІННІСТЬ СТРОКОВОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ВІД СУМІЖНИХ ДОГОВОРІВ ЦИВІЛЬНОГО ПРАВА

Боханова І. А.

Відмінності трудового договору від суміжних договорів цивільного права, які пов'язані з працею, досить глибоко досліджені в теорії трудового права.

Найбільш близькими до строкового трудового договору є такі цивільно-правові договори: договір підряду, договір доручення, авторський договір.

Цивільний кодекс України визначає договір підряду як договір, за яким «підрядник зобов'язується виконати на свій ризик певну роботу за завданням замовника з його або зі своїх матеріалів, а замовник зобов'язується прийняти та оплатити виконану роботу» [2, 837].

У побутовому обслуговуванні населення процес виробництва послуг здійснюється одним конкретним працівником або кількома працівниками, об'єднаними, як правило, у бригаду. Необхідно підкреслити ту обставину, що працівник (бригада) бере участь не тільки у виробництві послуги, але і її реалізації. У цьому разі виручка працівника (бригади) виступає як показник кінцевого результату праці. Отже, трудові відносини в побутовому обслуговуванні населення характеризуються участю працівників не тільки у виробництві послуг, а й в їх реалізації, перетворення виробничої послуги на виручку. Тому в побутовому обслуговуванні населення, як у жодній іншій галузі народного господарства, проявляються риси підрядних форм організації праці. У зв'язку з цим, необхідно зазначити, що галузь характеризується впровадженням не тільки колективного, а й індивідуального підряду, при якому принципи повного госпрозрахунку доведені безпосередньо до конкретного працівника.

Отже, застосування підрядних норм організації праці не позбавляє відносини між працівниками (бригадою) і власником характеру трудових.

Основними критеріями відмежування трудового договору від договору колективного підряду є вказівки на те, що працівники трудяться на підприємствах і на них поширюється трудове законодавство України незалежно від форм власності (ст. 3 Кодексу законів про працю України), встановлює загальні підстави виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин, нормування праці, соціальну захищеність, правові заходи захисту суб'єктивних прав [2, 375].

У побутовому обслуговуванні населення основною ланкою є безпосередньо працівник. Саме прямий зв'язок зі споживачем є тією особливістю побутового обслуговування, яка дозволяє впровадити підряд на рівні конкретного працівника, зробити індивідуальний підряд основною формою господарювання в галузі.

У зв'язку з цим з'являються проблеми, насамперед, теоретичного плану, щодо правового регулювання «підрядно-трудова» відносин. Чи не порушується конструкція трудових правовідносин, як єдиного складного механізму відносин між працівником і підприємством, чи не означає впровадження підряду й оренди в галузь трудових правовідносин появу нових, цивільно-правових відносин оренди й підряду, які витісняють трудові відносини? Відповідь на це питання має принципове значення, оскільки від цього залежить подальше моделювання правового регулювання трудових відносин у побутовому

обслуговуванні населення. На нашу думку, вихідні передумови теорії трудового права зберігають свою силу, і за даних обставин, і запропонована Н.Г. Александровим модель трудових правовідносин як юридичного опосередкування між людьми з приводу приведення в дію здатності до праці залишається, як і раніше, правильною. Об'єктивною межею трудових відносин є рамки підприємства, а їх правовою межею - межі трудового договору. Для чіткого розмежування підрядно-трудова відносин від цивільно-правових відносин підряду та оренди як вихідної позиції може служити позиція радянського вченого Н.Г. Александрова (підтримана більшістю фахівців у галузі трудового права) [4, 78], що строковий трудовий договір є юридичним фактом, на основі якого виникають трудові правовідносини.

Найбільш яскраво строковий трудовий договір позиціонується як юридичний факт в умові про прийом на роботу, яке означає добровільний вольовий характер сторін трудового договору і який спрямовано на встановлення сторонами тривалих трудових правовідносин. Всі інші умови, щодо яких сторони укладають угоду, впливають з цього основного. Така конструкція дає можливість відмежувати трудовий договір або строковий трудовий договір, стосовно до підрядних-трудова відносин, від цивільного договору підряду. Адже укладаючи угоду про прийом на роботу, працівник дає згоду на включення до складу певної господарської одиниці й зобов'язується підкорятися правилам внутрішнього трудового розпорядку, які існують на цьому підприємстві. Але, на жаль, іноді відбувається підміна підрядних правовідносин трудовими.

Отже, якщо ми порівняємо риси, властиві трудовому договору або строковому трудовому договору з рисами договорів підряду, то побачимо, що відмінності між ними більшою мірою умовні й визначаються, по суті, розсудом законодавця, який відніс ці види договорів до трудових.

Дійсно, запозичення трудовим правом елементів цивільно-правового регулювання й конструкцій, які існували спочатку в цивільному праві, виправдано розвитком ініціативи працівників, підвищенням їх зацікавленості в отриманні кінцевих результатів. Причому елементами трудово-правового регулювання, спрямованими на надання відповідних гарантій і пільг, що відповідає інтересам і роботодавця, і працівників. Іншим аргументом на користь цього служить можливість у рамках строкового трудового договору краще контролювати відносини сторін, не допускати тут будь-яких зловживань.

На практиці, існуюча тенденція тлумачити будь-які відносини, що складаються між громадянином-працівником і підприємством, як трудові не завжди обґрунтована. У сучасному суспільстві існує цілий ряд таких відносин, які явно не варто переводити в рамки трудових, як з точки зору неможливості їх чіткої регламентації й контролю, так і з точки зору недоцільності надання певним категоріям працівників відповідних пільг по трудовому законодавству.

Договір доручення - договір, згідно з яким «одна сторона (повірений) зобов'язується вчинити від імені та за рахунок другої сторони (довірителя) певні правові

дії» [2, 1000].

При договорі доручення, як і при договорі підряду, на відміну від строкового трудового договору має місце не виконання відомої трудової функції, а виконання індивідуально-конкретного трудового завдання, що полягає в цьому разі в здійсненні певних правових дій.

Про практику укладання на підприємствах цивільно-правових договорів, трудового доручення в нових умовах відзначають, що за цим договором громадяни зобов'язуються за винагороду виконати для підприємства, установи чи іншого громадянина індивідуально певну роботу. Цей договір відрізняється від трудового договору або строкового трудового договору, оскільки зобов'язання в цьому разі полягає у виконанні індивідуального разового трудового завдання, а не роботи за певною трудовою професією або посадою. На цих підставах В.І. Прокопенко вважав, що угода громадянина з підприємством про виконання особистою працею роботи з оплатою відповідно до її кількості і якості, хоча вона й не супроводжується включенням громадянина в штатний склад підприємства, установи, організації, є трудовим договором [5, 53], але тільки за умови, що стосовно такого працівника роботодавець узяв на себе зобов'язання щодо забезпечення соціального захисту та надання соціальних гарантій цьому працівнику, а працівник взяв на себе зобов'язання підкорятися правилам внутрішнього трудового розпорядку.

Особливою ознакою строкового трудового договору також є обов'язковість підпорядкування працівника правилам внутрішнього трудового розпорядку.

Можна погодитися з оцінкою ознак строкового трудового договору, зазначених Ф.М. Левіант [6, 76], Є.А. Гречишниковою [7, 89], Л.І.Лазор [8, 34], у тому, що названі ними ознаки дійсно характерні тільки для строкового договору або строкового трудового договору. Але для визначення юридичних ознак строкового трудового договору в сучасних умовах найбільше значення має специфічна ознака, яка сформульована в ст. 21 Кодексу законів про працю України, - підпорядкування внутрішньому трудовому розпорядку. Якщо строковим трудовим договором не передбачено підпорядкування режиму роботи, правилам внутрішнього трудового розпорядку, то відносини, що виникають між ним і підприємством, не будуть трудовими. Тому, продовжуючи дослідження цієї ознаки, не можна погодитися з думкою, що на позаштатних працівників не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку того підприємства чи установи, з яким вони перебувають у трудових відносинах. Інша річ, що на цю категорію працівників можуть поширюватися не всі, а окремі, деякі правила внутрішнього трудового розпорядку, спеціально адресовані таким категоріям працівників. Наприклад, до страхових агентів не застосовані правила про час початку й закінчення робочого дня. Такий стан зустрічається й у штатних працівників (наприклад, для категорії працівників з ненормованим робочим днем).

Авторський договір - договір, за яким автор «зобов'язується створити й в установлений договором строк передати свій твір організації для використання обумовленим за договором способом», а організація зобов'язується сплатити авторові винагороду [3, 32]. Законодавець, таким чином, визначає основні ознаки цивільно-правових договорів.

Трудовий договір або строковий трудовий договір слід відмежовувати від суміжних договорів цивільного

права відповідно до предмета договору.

При цивільно-правових договорах одна сторона (підрядник, повірений, автор) зобов'язується виконати індивідуально-конкретну роботу. За контрактом працівник виконує будь-яку роботу, що відноситься до певного роду діяльності. Ця робота носить своєрідну визначеність, яка полягає в тому, що працівник за строковим трудовим договором повинен виконувати певне коло обов'язків, що відносяться до того роду діяльності, тобто спеціальності, професії, посади, на яку він прийнятий.

Конкретна робота, яку повинен виконати працівник за певний час, визначається загальними потребами виробничого процесу. При цивільно-правових договорах одна сторона (замовник, довіритель та ін.) може вимагати від іншої сторони тільки виконання тієї конкретної індивідуальної роботи, про яку вони домовлялися.

Проте недоліком строкового трудового договору необхідно вважати відсутність органів, правомочних розглядати трудові спори між особистим працівником і роботодавцем у досудовому порядку. Тому що такий договір є фідуціарним, тобто спір з цих підстав не може бути передано в яку-небудь комісію по трудових спорах за угодою сторін і не може бути розглянуто третейським судом.

На сучасному етапі розвитку України об'єктивною необхідністю потрібно визнати наявність строкових трудових договорів з особистими працівниками. Вони мають право на існування при певних умовах - повинні знайти подальше закріплення в трудовому законодавстві України шляхом включення відповідних норм у трудове законодавство. Ці норми повинні відображати специфіку таких договорів і закріплювати особливості, зумовлені участю як роботодавця фізичної особи.

Отже, з'явилася тенденція до розширення сфери дії строкового трудового договору, що є загалом позитивним явищем. Водночас потребує коригування трудове законодавство з метою чіткого визначення родових ознак, що дозволяють відмежувати трудовий договір або строковий трудовий договір від суміжних цивільно-правових договорів.

На підставі проведеного дослідження доцільно зробити наступний висновок: поняття строкового трудового договору, дане в ст. 21 Кодексу законів про працю України, було вірним з точки зору наявності ознак, що відрізняють цей договір від суміжних цивільно-правових, в умовах існування єдиної державної форми власності. У нових умовах роботодавця можливо притягнути або не притягнути до відносин строкового трудового договору, що у свою чергу припускає існування обох договорів паралельно: трудового та цивільно-правового.

Отже, проведений аналіз дозволяє виявити як складовий елемент поняття строкового трудового договору в ринкових відносинах наступні основні родові ознаки, які дозволяють відмежовувати трудовий договір або строковий трудовий договір від суміжних цивільно-правових договорів:

предметом строкового трудового договору є особисте виконання трудової функції в загальному процесі праці певного виробничого колективу, тобто повсякденна трудова діяльність, прояв фізичної, розумової, іншої енергії працівника за обумовленою спеціальністю, кваліфікацією, посади в загальному процесі праці цього трудового колективу;

працівник у процесі виконання трудової функції зобов'язаний підкорятися правилам внутрішнього трудово-

го розпорядку з виконанням встановленої міри праці. За порушення він може нести дисциплінарну відповідальність (ч. 2 ст. 140 Кодексу законів про працю України), що не існує в цивільно-правових договорах.

Труднощі правореалізації багатьох положень трудового договору пов'язані з відсутністю в трудовому законодавстві ознак, що відмежують строковий трудовий договір від суміжних цивільних.

На нашу думку, при підготовці нового Трудового Кодексу України необхідно було б змінити редакцію статті 71 Кодексу, доповнивши поняття трудового договору формулюванням основних його ознак, які мають правове значення в ринкових відносинах і відмежують строковий трудовий договір від суміжних цивільно-правових договорів.

Література

1. Кодекс законів о труде Украины. - Х.: ООО «Одиссей», 2012. - 112 с.

2. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 року // Голос України. - 2003. - № 45-46. - 12 березня.

3. Закон України «Про авторське право та суміжні права» від 23 грудня 1993 року № 3793-XII // Відомості

Верховної Ради України - 1994. - № 13. - Ст. 64.

4. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. / Н.Г. Александров - М.: Госюриздат, 1948. - 332 с.

5. Прокопенко В.І. Трудовой договор і трудові правовідносини / В.І. Прокопенко - Київ. - К. ун-т, 1971. - 168 с.

6. Левиант Ф.М. Правовое регулирование трудового договора в Основах законодательства о труде / Ф.М. Левиант // Вестник Ленинградского ун-та. Сер. экономика, философия, право. - 1971. - Вып. 2 - № 11. - 115 с.

7. Гречишникова Е.В. Договоры, регулируемые нормами трудового права / Е.В. Гречишникова - Омск. - 1991. - 187 с.

8. Лазор Л.И. Трудовой договор: понятие, содержание, переводы. Методические разработки / Л.И. Лазор - Люберцы, 1988. - 110 с.

Боханова І. А.

викладач кафедри цивільно-правових дисциплін

ЛДУВС імені Е.О. Дідоренка

Надійшла до редакції: 17.06.2013