

# Розмежування трудових і цивільно-правових договорів



Однією з найважливіших сфер життя є трудова діяльність людини. Згідно зі статтею 43 Конституції України кожен громадянин має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Своє право громадянин може реалізувати шляхом укладення трудового договору або договору цивільно-правового характеру (договору підряду, договору доручення, договору про надання послуг, авторського договору, інших договорів, передбачених Цивільним кодексом України).

Розмежування трудових і цивільно-правових договорів, заснованих на трудовій

діяльності людей, набуває на практиці великого значення, оскільки змішування цих договорів може спричинити неправильне застосування законодавства. Укладення роботодавцем з працівником цивільно-правового договору замість трудового договору є грубим порушенням трудових прав працівника. Правильне застосування того чи іншого договору убезпечить від непорозумінь, а в деяких випадках – і від трудових спорів, особливо з громадянами, які виконують роботу за договором підряду або договором про надання послуг, зокрема, щодо записів про роботу в трудову книжку, надання відпусток, притягнення до дисциплінарної та матеріальної відповідальності, оплати за час тимча-

сової неприцездатності, виплати доплат, надбавок, премій тощо.

Розглянемо найхарактерніші відмінності, а головне – правові наслідки трудового договору та цивільно-правових договорів, які найчастіше зустрічаються на практиці (договору підряду та договору про надання послуг).

Трудовий договір укладається відповідно до глави III Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України). Статтею 22 КЗпП України встановлено гарантії при укладенні трудового договору, зокрема, забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу, будь-яке обмеження прав чи встановлення переваг при укладенні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у профспілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання.

Будь-яких гарантій при укладенні договорів підряду та про надання послуг Цивільним кодексом України (далі – ЦК України) не передбачено.

Відповідно до статті 21 КЗпП України **трудовий договір** – угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи й передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підпри-

ємствах, установах, організаціях, якщо інше не передбачене законодавством, колективним договором або угодою сторін.

На відміну від трудового договору, **цивільно-правовий договір** – угода двох або більше осіб стосовно встановлення, зміни або припинення цивільних прав і обов'язків.

За договором підряду одна сторона (підрядник) зобов'язується на свій ризик виконати певну роботу за завданням другої сторони (замовника), а замовник зобов'язується прийняти та оплатити виконану роботу.

За договором про надання послуг одна сторона (виконавець) зобов'язується за завданням другої сторони (замовника) надати послугу, яка використовується в процесі вчинення певної дії або здійснення певної діяльності, а замовник зобов'язується оплатити виконавцеві зазначену послугу, якщо інше не встановлено договором.

За трудовим договором громадянин набуває статусу «працівник», його трудові відносини регулює законодавство про працю. Він має, зокрема, право на відпочинок, право на здорові та безпечні умови праці, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, на право звернення до суду для вирішення трудового спору незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади тощо.

Громадянин за договором підряду набуває статусу «підрядник», за договором про надання послуг – «виконавець». Він є учасником цивільних відносин, заснованих на юридичній рівності та вільному волевиявленні, які регулюються цивільним законодавством, а також, в окремих випадках, договорами, які не суперечать положенням актів цивільного законодавства.

### Головна відмінність між трудовим і цивільно-правовим договором полягає у предметі договору.

Предметом трудового договору є процес праці, а саме: виконання роботи за певною спеціальністю, кваліфікацією, посадою, тобто виконання працівником певної трудової функції під контролем та керівництвом роботодавця. При цьому трудова функція працівника, як правило, не передбачає будь-якого кінцевого результату, за винятком строкових договорів, що укладаються з особами для виконання певної роботи у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк.

Основною ознакою цивільно-правових договорів є те, що вони застосовуються зазвичай для виконання конкретної роботи, спрямованої на одержання результатів праці, і у разі досягнення цієї мети договір вважається виконаним і дія його припиняється.

Отже, предметом трудового договору є робота працівника в процесі виробництва, тоді як предметом цивільно-правових відносин є результат цієї праці.

Згідно зі статтею 23 КЗпП України трудовий договір може бути:

- **безстроковим**, що укладається на невизначений строк;
- **на визначений строк**, встановлений за погодженням сторін;
- таким, що укладається **на час виконання певної роботи**.

Строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами.

Однак існують певні застереження:

1) строковий трудовий договір, переукладений один чи кілька разів, за винятком вищезазначених випадків, вважається укладеним на невизначений строк;

2) якщо після закінчення терміну строкового трудового договору трудові відносини фактично тривають і жодна зі сторін не вимагає їх припинення, дія цього договору вважається продовженою на невизначений строк.

Підставами для укладення строкових трудових договорів є прийняття на сезонні роботи; на роботи, які виконуються за певний час; на час відсутності працівника (наприклад, у зв'язку з відпусткою для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку); у разі повернення працівника, обраного на виборну посаду (депутата тощо) на своє робоче місце (посаду), а також тих, хто проходить військову (альтернативну) службу.

У договорі підяду (про надання послуг) встановлюються строки виконання роботи або її окремих етапів.

Якщо ж у договорі підяду не встановлено таких строків, підрядник повинен виконати роботу, а замовник має право вимагати її виконання у прийнятні строки, які б відповідали суті зобов'язання, характеру та обсягу роботи й практиці ділових стосунків.

Строк договору про надання послуг устновлюється за домовленістю сторін, якщо інше не встановлено законом або іншими нормативно-правовими актами. В обох випадках договір набирає чинності з моменту його укладення. Зазначені договори не можуть бути укладені на невизначений строк (виконання конкретної роботи обумовлюється певним часом її виконання).

Трудовий та цивільно-правовий договори різняться умовами (змістом) договору.

У трудовий договір включають, як правило:

**1. Основні умови** (без наявності однієї з умов договір не може бути укладений):

- місце роботи (об'єкт, дільниця, цех, структурний підрозділ);
- трудові функції (визначаються посадовою або робочою інструкцією);

- оплата праці (установлюється відповідно до затвердженої на підприємстві, в установі, організації системи оплати праці).

**2. Додаткові умови** (можуть встановлюватися як з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, так і громадянина, з яким укладається договір):

- випробування;
- встановлення індивідуального режиму роботи;
- укладення договору про повну матеріальну відповідальність;
- інші. Зміст договорів підряду або про надання послуг становлять **умови, визначені згодою сторін, та умови, які є обов'язковими** відповідно до актів цивільного законодавства.

Під час укладення договору замовник і підрядник повинні:

- визначити конкретний вид роботи (характер послуги), яка підлягає виконанню;
- передбачити точні ціни, розмір оплати наданої послуги або обумовити порядок їх визначення;
- установити строк виконання роботи або послуги.

Кінцевий результат роботи або наданої послуги визначається в двосторонньому акті здавання-приймання роботи (послуги).

За трудовим договором працівник повинен виконувати доручену йому роботу особисто і не має права передоручати її виконання іншій особі, за винятком випадків, передбачених законодавством.

Працівник зобов'язаний виконувати посадові обов'язки (роботу) не лише за посадовою (робочою) інструкцією, а й за правилами внутрішнього трудового розпорядку, положеннями та інструкціями з охорони праці, техніки безпеки, виробничої санітарії, протипожежної безпеки. Умови для виконання працівником покладених на нього обов'язків повинен забезпечувати власник або уповноважений ним орган шляхом правильної організації праці працівника, створення умов для зростання про-

дуктивності праці, забезпечення трудової та виробничої дисципліни, неухильного дотримання законодавства про працю і правил охорони праці, уважного ставлення до потреб і запитів працівників, поліпшення умов праці та побуту.

Натомість підрядник виконує за завданням замовника певну роботу на свій ризик. Він має право, якщо інше не встановлено договором, залучати до виконання роботи інших осіб (субпідрядників), залишаючись відповідальним перед замовником за результат їхньої роботи. Підрядник зобов'язаний виконати роботу, визначену договором, зі свого матеріалу і своїми засобами, якщо інше не встановлено договором.

За договором про надання послуг виконавець повинен надати послугу особисто. У випадках, установлених договором, виконавець має право покласти виконання договору на іншу особу, залишаючись відповідальним перед замовником у повному обсязі за порушення договору.

Характерною ознакою трудового договору є підлягання працівника правилам внутрішнього трудового розпорядку.

Натомість підрядник або виконавець не зобов'язаний виконувати вимоги правил внутрішнього трудового розпорядку замовника. Замовник має право у будь-який час перевіряти тільки хід і якість роботи, не втручаючись у діяльність підрядника. Крім того, замовник не вирішує питань побуту та відпочинку підрядника.

За трудовим договором оплата праці здійснюється на підставі чинного положення про оплату праці (систему оплати праці), розроблену з урахуванням чинного законодавства та затвердженого трудовим договором. Для підприємств, установ, організацій усіх форм власності обов'язковими є норми і гарантії оплати праці, визначені законодавством.

Оплата праці працівника є гарантованою. Заробітна плата відповідно до статті 115 КЗпП України виплачується регу-

лярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцять календарних днів.

У договорі підряду визначається ціна роботи або способи її визначення. За договором надання послуг, якщо він передбачає надання послуг за плату, замовник зобов'язаний оплатити надану йому послугу в розмірі, у строки та в порядку, встановлені договором.

Відповідно до чинного трудового законодавства на підприємствах, в установах, організаціях усіх форм власності мають створюватись безпечні та нешкідливі умови праці.

Важливим є положення про право працівника відмовитися від дорученої роботи, якщо виникла виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або людей, які його оточують.

У разі шкоди, заподіяної працівникові каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням трудових обов'язків, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний здійснити відповідне відшкодування. Для забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці власник або уповноважений ним орган повинен виділяти у встановленому порядку кошти і необхідні матеріали, використання яких визначається у колективному договорі і контролюється трудовим колективом.

Законом України «Про охорону праці» для працівників встановлено гарантії прав на охорону праці.

За договором підряду сторони рівноправні, і замовник не зобов'язаний забезпечувати підрядника належними та безпечними умовами праці.

Відповідно до чинного трудового законодавства всі працівники підлягають обов'язковому державному соціальному страхуванню, внески на яке сплачуються підприємствами, установами, організаці-

ями без будь-яких відрахувань із заробітної плати.

Період роботи громадян за договорами підряду та про надання послуг зараховується до трудового стажу за умови сплати за них замовником страхових внесків на обов'язкове державне пенсійне страхування. Трудовий стаж громадян підтверджується договорами підряду та про надання послуг з відмітками про його виконання або довідкою, оформленою в установленому порядку.

Загальнообов'язкове державне соціальне страхування підрядників від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, які призвели до втрати працездатності або загибелі, здійснюється добровільно, за письмовою заявою до органів Фонду соціального страхування.

Існують певні обмеження при укладенні трудового та цивільно-правового договорів.

Відповідно до статті 188 КЗпП України не допускається прийняття на роботу осіб молодше шістнадцяти років. Не допускається прийняття на роботу за трудовим договором осіб, яким не виповнилося 16 років. За згодою одного з батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу особи, які досягли 15 років. Для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними 14-річного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює.

Відповідно до ЦК України особа, яка вчиняє правочин, зокрема, укладає цивільно-правовий договір повинна мати необхідний обсяг цивільної дієздатності. А саме: бути повнолітньою (мати вісімнадцять років) або неповнолітній особі на-

дано повну цивільну дієздатність рішенням органу опіки та піклування за заявою заінтересованої особи за письмовою згодою батьків (усиновителів) або піклувальника, а в разі відсутності такої згоди – за рішенням суду, або може не бути повнолітньою, але зареєструвала шлюб.

Трудовий договір укладається, як правило, у письмовій формі. Додержання письмової форми є обов'язковим, зокрема:

- при укладенні контракту;
- при укладенні трудового договору з неповнолітніми (особи, що не досягли 18 років);
- при укладенні трудового договору з фізичною особою;
- у випадках, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору в письмовій формі.

При укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт, трудову книжку, довідку про присвоєння ідентифікаційного коду, а у випадках, передбачених законодавством, – також документи про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я тощо. Порядок прийняття на роботу встановлюється на конкретному підприємстві, в установі, організації правилами внутрішнього трудового розпорядку. Укладення трудового договору оформляється наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу про зарахування працівника на роботу (за штатним розписом).

Слід звернути увагу, що трудовий договір вважається укладеним і тоді, коли наказ чи розпорядження не були видані, але працівника фактично було допущено до роботи. На працівника оформляються облікові документи, робиться відповідний запис у трудовій книжці.

Натомість договір підряду може бути укладений у будь-якій формі. Якщо сторони домовилися укласти договір у письмовій формі, він вважається укладеним з моменту його підписання.

При укладенні договору підряду або договору про надання послуг громадянин повинен подати паспорт, довідку про присвоєння ідентифікаційного номера. Для виконання окремих видів робіт, встановлених законом, підрядник (субпідрядник) зобов'язаний мати спеціальний дозвіл. За зазначеними договорами відносини замовника та підрядника вважаються оформленими тоді, коли сторони підписали договір. Запис у трудовій книжці не робиться.

Трудовий договір може бути припинено тільки в порядку, передбаченому КЗпП України. Розірвання трудового договору може бути ініційовано працівником, власником підприємства або уповноваженим ним органом. Трудовий договір може бути припинено і за згодою сторін та в інших випадках. Про звільнення робиться запис у трудовій книжці, який засвідчується підписом посадової особи і печаткою підприємства (кадрової служби).

Договір підряду припиняється у зв'язку з виконанням обумовленої при його укладенні роботи, про що складається акт здавання-приймання, який підписується сторонами договору.

Договір про надання послуг може бути розірваний, у тому числі шляхом односторонньої відмови від договору, в порядку та на підставах, встановлених ЦК України, іншим законом або домовленістю сторін. Запис про розірвання (припинення) договору у трудовій книжці не робиться.

*С. М. Гурницька*  
*начальник відділу кадрової роботи*  
*та державної служби*  
*Головного управління юстиції*  
*у Хмельницькій області*