

УДК 349.2

Волинець Владислав Володимирович,
*доктор юридичних наук,
 професор кафедри трудового права та
 права соціального забезпечення
 Київського національного університету
 імені Тараса Шевченка*

ДОГОВІР ПРО ВИКОНАННЯ РОБОТИ ТА ДОГОВІР ПРО ТРУДОВУ ДІЯЛЬНІСТЬ: ДОСВІД ЧЕСЬКОЇ РЕСПУБЛІКИ

У статті розкриваються основні засади правового регулювання договору про трудову діяльність та договору про виконання роботи. Зауважується, що ці два види договорів є правовими формами використання найманої праці. Аналізується досвід Чеської Республіки щодо особливостей такого правового регулювання.

Ключові слова: *договір про трудову діяльність, договір про виконання роботи, трудовий кодекс, Чеська Республіка, досвід, запозичення.*

Вольнец В.В. Договор о выполнении работы и договор о трудовой деятельности: опыт Чешской Республики

В статье раскрываются основные принципы правового регулирования договора о трудовой деятельности и договора о выполнении работы. Отмечается, что эти два вида договоров являются правовыми формами использования наемного труда. Анализируется опыт Чешской Республики об особенностях такого правового регулирования.

Ключевые слова: *договор о трудовой деятельности, договор о выполнении работы, трудовой кодекс, Чешская Республика, опыт, заимствования.*

V. Volynets Contract concerning performance and contract concerning labor activities: experience of the Czech republic

The article reveals the basic principles of the legal regulation of a labor activity contract and a work execution contract. It is noted that these two types of contracts are legal forms of hired labor employment. The experience of the Czech Republic regarding the peculiarities of such legal regulation is analyzed.

Key words: *labor contract, performance contract, labor code, Czech Republic, experience, borrowing.*

Актуальність теми дослідження. В Україні вже не один рік триває розробка нового Трудового кодексу, який покликаний врегулювати трудові відносини на якісно новому рівні: враховуючи зміни, що відбуваються в

економіці країни, враховуючи соціальні реалії і навіть інтереси роботодавців. Водночас новий Трудовий кодекс все одно залишається соціально спрямованим, а отже, на першому плані – забезпечення та гарантування трудових прав та інтересів працівників. Зважаючи на це, актуальним завданням сьогодення є розробка та включення до змісту Трудового кодексу України таких положень, які максимально ефективно враховували б потреби працівників і можливості роботодавців. У цьому аспекті досить цікавою для вирішення та розгорнення подальших дискусій є проблема застосування цивільно-правових договорів у трудових відносинах. Насправді в Україні питання щодо того, якими нормами права регулюються відносини, які виникають під час здійснення трудової діяльності на підставі договору підяду чи договору про надання послуг, не порушене, бо це, зрозуміло, є сфера дії цивільного законодавства. Разом з тим останнім часом у світі посилюється тенденція до розширення меж трудового права. Щодо цього питання є цікаве дослідження 2017 року к.ю.н. Л. Величко, яка пише про те, що «в останні десятиліття минулого століття про експансію трудового права почали писати такі провідні західні вчені трудовики, як британці О. Кан-Фройнд, лорд Уеддерберн, С. Фрідмен, Б. Хеппл, французи Ж. Ліон-Кан, М. Деспа, німець Ст. Дойблер, бельгієць Р. Бланпен. Нині спостерігаються стирання меж між різними галузями приватного права, взаємне проникнення загальних приватно-правових методів у структуру всіх галузей приватного права, включаючи також і сферу правового регулювання праці, та розширення сфери дії трудового права на основі поширення загальних принципів правового регулювання праці на всі види несамостійної праці. Вказаний процес означає включення до числа суб'єктів трудового права осіб, які раніше або взагалі не вважалися суб'єктами трудового права, або яких відносили до таких із великими вилученнями та пересторогами»[1, с. 86]. Цілковитим погоджуючись із цією тезою, зауважимо, що питання розширення меж трудового права стосується не тільки появи нових суб'єктів в трудовому праві та поширення на них норм трудового законодавства, але й питання включення нових видів правових відносин до сфери впливу трудового законодавства, про що далі в своєму дослідженні, зокрема, каже і Л. Величко: «Норми трудового права мають визначальне значення під час встановлення прав і обов'язків у царині праці в різних сферах діяльності. Тому, на наше переконання, сфера дії трудового права включає не лише правове регулювання предмета галузі трудового права (трудові та пов'язані з ними відносини), але й субсидіарне регулювання нормами трудового права відносин іншої галузевої належності, що пов'язані з використанням праці» [1, с. 87].

Саме це і представляє інтерес у межах нашого дослідження: сьогодні в Україні трудова діяльність на підставі цивільно-правових договорів в окремих аспектах врегульовується аналогічно трудовій діяльності, що здійснюється на підставі трудового договору. Відтепер згідно зі статтею 18 Закону «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [2] страхуванню у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності з 11.10.2017 підлягають особи, які виконують роботи або надають послуги на підставі цивільно-правового договору на підприємствах, в установах, організаціях будь-якої форми власності та господарювання, у тому числі в іноземних дипломатичних та консульських установах, інших представництвах нерезидентів або у фізичних осіб. Тепер виконавець робіт, який працює на підставі цивільно-правового договору, як і будь-який працівник, має право на: допомогу по тимчасовій непрацездатності, у т. ч. через догляд за хворою дитиною; допомогу по вагітності та пологах; допомогу на поховання; оплачуване лікування в реабілітаційних відділеннях санаторно-курортних закладів (стаття 20 Закону № 1105). Згідно з роз'ясненнями І. Ванченко право на матеріальне забезпечення та соціальні послуги за страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності виникає з настанням страхового випадку в період зайняття підприємницькою та іншою діяльністю (частина перша статті 19 Закону № 1105). ФСС виплачуватиме допомогу по тимчасовій непрацездатності виконавцям робіт за цивільно-правовим договором, починаючи з шостого дня непрацездатності за весь період до її відновлення або до встановлення МСЕК інвалідності. Виплата допомоги не залежатиме від завершення робіт за таким договором у період втрати працездатності (частина друга статті 22 Закону № 1105). Виконавець робіт зможе отримати матеріальне забезпечення у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності за основним місцем діяльності (частина перша статті 30 Закону № 1105). Призначатиме допомогу комісія (уповноважений) із соцстраху підприємства, де виконують роботи [3].

Отже, трудова діяльність на підставі цивільно-правових договорів відтепер субсидіарно врегульовується нормами трудового законодавства. Але в проєкті ТК України з цього приводу нововведень ніяких поки що немає. Натомість слід підкреслити в цьому аспекті досвід Чеської Республіки, в якій у Трудовому кодексі 2006 року існує поняття «основних трудових правовідносин», до яких включено два види відносин, зокрема: 1) безпосередньо трудові правовідносини, які виникають на підставі трудового договору; 2) правові відносини, які виникають за чеським законодавством «поза трудовими відносинами», але врегульовуються трудовим законодавством [4]. До другого виду правових відносин належать договір про виконання роботи та

договір про трудову діяльність. Тобто по суті це ті ж самі цивільно-правові договори, які відомі українській практиці як договір підряду та договір про надання послуг.

Огляд наукових публікацій. Питанню розмежування цивільно-правових та трудових договорів приділяли детальну увагу в своїх наукових працях Н.Б. Болотіна, Л.О. Золотухіна, Є.А. Єршова, М.В. Писарева, Н. Свірідонова, Л.В. Фалько, Г.І. Чанишева та інші вчені. Не применшуючи значущості здійсненого внеску в розвиток науки трудового права цими вченими, слід все ж вказати, що поки що це питання не розглядалося через призму вивчення досвіду Чеської Республіки в означеній сфері.

Відтак **метою** цієї статті є встановлення основних засад правового регулювання трудовим законодавством Чеської Республіки вказаних видів договорів – договору про виконання роботи та договору про трудову діяльність. **Завдання**, які передбачається вирішити в межах дослідження задля досягнення поставленої мети, такі: 1) проаналізувати відповідні норми ТК ЧР; 2) здійснити огляд аналітичних досліджень з приводу цих видів договору; 3) зробити висновки щодо можливостей запозичення українським правовим режимом трудового права досвіду розширення меж його впливу на цивільно-правові відносини, які виникають при здійсненні трудової діяльності на підставі договору підряду та договору про виконання роботи.

Вклад основного матеріалу. Розділ 3 ТК ЧР має назву «Договори про працю поза трудовими відносинами» [4]. Цей розділ містить 4 параграфи, згідно з якими розрізняють договори про виконання роботи та договори про трудову діяльність. Згідно з § 74: «Роботодавець повинен забезпечити виконання своїх завдань працівникам насамперед у трудових відносинах. У договорах про працю, виконувану поза трудовими відносинами, роботодавець не повинен деталізувати та визначати робочий час працівника». Слід звернути увагу, що зазначенням у частині першій того, що роботодавець повинен забезпечувати виконання своїх завдань (потреб) головним чином і в першу чергу на підставі трудових договорів, законодавець визначив характер договорів про роботу поза трудовими відносинами як допоміжний, винятковий, тобто такі договори, які застосовуються у разі, коли застосовувати найману працю на підставі трудового договору не видається можливим.

§ 75 визначає сутність договорів про виконання роботи, вказуючи, що обсяг такої роботи не повинен перевищувати 300 годин на рік, причому до обчислення вказаних 300 годин включається і час, коли цей працівник працював за іншим договором про виконання роботи в тому ж календарному році. Слід

відзначити, що обсяг роботи в 300 годин був введений змінами законом в 2012 році, натомість до цього моменту спочатку трудовим законодавством взагалі не визначався обсяг такої праці, що суттєво ускладнювало можливість відрізнити роботу, виконувану на підставі договору про виконання роботи, від роботи, виконуваної на підставі договору про трудову діяльність. Згодом було визначено обсяг такої праці в 100 годин на рік, в 2006 році – 150 годин на рік, а з 2012 року – 300 годин на рік. Предметом такого виду договору є індивідуально визначене робоче завдання (певна конкретно визначена робота з конкретним результатом такої діяльності), при цьому виконання роботи повинно бути спрямоване на конкретно визначений кінцевий результат [5]. Цим же § 75 встановлюється обов'язок зазначення в самому договорі про виконання роботи терміну, на який укладається цей договір.

Цей вид договорів найкраще підходить для виконання одноразових робіт чи робіт нерегулярного характеру. На практиці часто його застосовують для бригадних робіт, а також під час використання праці студентів, наприклад, коли вони працюють на літніх канікулах [6, с. 19]. При цьому відповідно до нововведень 2012 року суттєво покращився соціальний захист працівника, зокрема, якщо працівник, працюючи на підставі договору про виконання роботи, отримує згідно з договором заробітну плату понад 10 000 крон в місяць, то на нього розповсюджуються норми щодо обов'язкового громадського медичного страхування: 9 % виплачує від суми роботодавець та 4,5 % стягується з доходу працівника. Знову ж таки ця межа в 10 000 крон на місяць стосується і виплат щодо обов'язкового соціального страхування, які дорівнюють 25 % і їх відрахування до відповідного фонду є обов'язком роботодавця. Однак це правило використовується і в зворотний бік: роботодавці намагаються встановлювати в договорі суму винагороди меншу, ніж 10 000 крон на місяць, тоді вони не повинні страхувати працівника, що зменшує їм витрати, а з доходу працівника не вираховується сума на медичне страхування, що зі свого боку збільшує дохід працівника. Різниця між реальною виплатою та вказаною у договорі видається працівнику на руки.

У разі якщо у роботодавця щодо певної роботи відсутня можливість покрити її в межах трудового договору через брак її обсягу, то можливим виходом є укладення договору про трудову діяльність.

§ 76 врегульовуються основні засади укладення договору про трудову діяльність, зокрема, вказується, що такий договір може бути укладений з фізичною особою і тоді, коли обсяг праці не буде перевищувати в тому ж календарному році 300 годин, і тоді, коли цей обсяг буде перевищуватися. Головним обмеженням є те, що на підставі цього договору працівник не може

працювати більше ніж половину від встановленого часу робочого тижня, тобто не більше 20 годин на тиждень. Додержання домовленого та гранично допустимого обсягу половини від встановленого часу робочого тижня розглядається за весь час, на який було укладено договір про трудову діяльність, але не більше ніж за період у 52 тижні. У договорі про трудову діяльність повинно бути вказано роботу, щодо якої домовилися сторони, обсяг робочого часу, а також термін, на який цей договір укладається. Предметом такого виду договору подібно до предмета трудового договору є виконання роботи конкретного визначеного виду.

Цікаво, якщо використовувати працю працівника в межах 20 годин на день всі 52 тижні на рік, то цілком можливо укласти трудовий договір з працівником з умовою щодо скороченого робочого часу. Зрозуміло, що такий підхід є більш вигідним для працівника, адже тоді він є повністю захищеним нормами ТК ЧР. Однак на практиці часто роботодавець укладає з працівником в таких умовах саме договір про трудову діяльність, оскільки тоді на роботодавця розповсюджуються всі вилучення з положень ТК ЧР (про які мова нижче) щодо розповсюдження на такі правові відносини норм трудового законодавства. До того ж договір про трудову діяльність є більш гнучким і в питанні його припинення, що є вигідним для роботодавця, але не завжди вигідним для працівника.

Суттєвою проблемою цього виду договору є те, що неможливо чітко встановити робочий час працівника, хоча і встановлено його обмеження 20-ма годинами на тиждень. Однак під час використання наймані праці на підставі договору про трудову діяльність розрізняють такий стан працівника, як «готовність» до виконання завдань роботодавця, що, на думку чеських дослідників [7, с. 41], є порушенням прав працівника, оскільки в межах звичайних трудових відносин на підставі трудового договору такий стан входить до робочого часу працівника (тобто працівник може не знаходитись на робочому місці, але бути готовим прибути туди чи розпочати виконання завдання роботодавця в будь-який момент) і відповідно він є оплачуваним. Навпаки, використовуючи договір про трудову діяльність як підставу для роботи за наймом, працівник часто знаходиться в означеному стані, але такий стан не розцінюється у цьому випадку як робочий стан і не оплачується належним чином. Слід тут підкреслити і той факт, що, наприклад, Французький кодекс містить взагалі «правило роботи за дзвоником / за викликом», яким врегульовує описаний стан і визначає, що це є понаднормована робота, яка оплачується за збільшеними розцінками (L3121-9) або наданням додаткових

вихідних [8]. Водночас § 140 ТК ЧР також містить поняття «готовності до праці» і встановлює, що за цей час працівникові виплачується не менше 10 % від середнього заробітку. Однак визначити цей стан у працівників, що працюють на підставі договорів про працю поза трудових відносин, практично неможливо.

Вказані два види договорів укладаються обов'язково в письмовій формі, один екземпляр видається працівнику; до працівників, які працюють на підставі означених договорів, застосовуються положення ТК ЧР, окрім таких випадків: 1) переведення на іншу працю та переміщення; 2) тимчасове закріплення; 3) компенсації; 4) робочого часу і часу відпочинку; проте виконання праці не може перевищувати 12 годин протягом 24 годин поспіль; 5) перешкоди в роботі з боку працівника; 6) відпустки; 7) закінчення трудових відносин; 8) винагороди, за винятком мінімальної заробітної плати; 9) компенсації за відрядження. Питання щодо вихідних та можливих перешкод з боку працівника у виконанні роботи мають бути обумовлені та обговорені при укладанні таких договорів, але вони мають відповідати засадам, встановленим у ТК ЧР щодо існуючих перешкод у виконанні дорученої роботи (наприклад, відсутність на роботі, пологи, відправлення на виконання громадських обов'язків тощо).

Якщо попередньо сторонами не було обумовлено способу припинення (закінчення) правових відносин, що виникли на підставі договорів про виконання роботи та про трудову діяльність, то такі договори можливо закінчити: 1) шляхом домовленості сторін в обумовлений день; 2) повідомленням з будь-якого приводу або навіть без приводу з 15-денним терміном для відпрацювання, котрий починається днем, з якого повідомлення було вручене іншій стороні; 3) негайно, якщо трудові відносини є такими, які можливо негайно закінчити. Припинення правових відносин, що виникли на підставі договору про виконання роботи чи договору про трудову діяльність, має відбуватись тільки в письмовій формі, в іншому випадку повідомлення про закінчення трудових відносин чи їх негайне закінчення не можуть бути визнані як дійсні підстави для припинення таких відносин.

Підсумовуючи, слід вказати, що конкретні особливості та специфіка правового регулювання таких договорів у трудовому законодавстві Чеської Республіки потребують подальшого глибокого вивчення задля формування повноцінного уявлення про відносини, які виникають на підставі таких договорів, і про те, які переваги та недоліки вони мають як для працівників, так і для роботодавців. Водночас з наведеного зрозуміло, що чеський законодавець внесеними змінами розширив правову дію трудового законодавства, включивши з деякими винятками до кола його суб'єктів осіб, що працюють на підставі, з

українського правового погляду, цивільно-правових договорів. Видається, що такий підхід має рацію і може бути запозичений українським законодавцем у новому ТК України, оскільки покладе кінець численним дискусіям та проблемам, які існують сьогодні у сфері укладення цивільно-правових договорів (договорів про надання послуг та договорів підяду). Разом з тим відмічена нами раціональне зерно надалі в розвиткові саме такого правового регулювання трудових відносин знаходить свою підтримку у двох аспектах: по-перше, у наведених вище здійснених змінах у жовтні 2017 року щодо соціального страхування працівників, що працюють за цивільно-правовими договорами; і по-друге, у світовій тенденції розширення меж трудового права та включення до нього різноманітних суміжних відносин, охоплюючи своїм соціальним захистом більше категорій працівників та більше підстав для визнання відносин щодо виконання певної діяльності трудовими.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Величко Л. Світові тенденції експансії трудового права. Підприємництво, господарство і право. 8/2017. С. 86-88.
2. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 23.09.1999 № 1105-XIV в редакції від 20.01.2018. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1105-14>.
3. Іванченко І. Лікарняний виконавцю робіт за договором ЦПХ у світлі пенсійної реформи. <https://www.kadrovik01.com.ua/article/4061-lkarnyanyiy-vikonavtsyu-robt-za-dogovorom-tsph-u-svtl-pensyno-reformi>.
4. Zákoník práce: Zákon ze dne 21 dubna 2006 № 262/2006 Sb. <http://zakony.centrum.cz/zakonik-prace/>.
5. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Pro Gender Studies, o.p.s. zpracovala Mgr. Eva Fialová v rámci projektu Na křižovatce pracovního a osobního života: možnosti a bariéry spolufinancovaného prostřednictvím ESF v rámci OP LZZ a státním rozpočtem České republiky. Praha, 2012. http://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03_bf445e4c_3031ce326c68558ae/analyza_dohody-o-pracich-konanych-mimo-pracovni-pomer.pdf.
6. Pospíšil Petr. Právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. : Diplomová práce. Brno, 2015/2016. 68 s.
7. Cencialová E. Právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr : Diplomová práce. Brno 2017. 81s.
8. Code du travail. Dernière modification: 15/02/2018 <http://codes.droit.org/CodV3/travail.pdf>.