

І. М. Паньонко

Інститут права та психології
Національного університету "Львівська політехніка",
канд. юрид. наук, доц.,
зав. кафедри цивільного права та процесу,

В. А. Коваль

стажист адвоката

СПІЛЬНІ ТА ВІДМІННІ ОЗНАКИ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ ТА СУМІЖНИХ ЦИВІЛЬНИХ ДОГОВОРІВ

© Паньонко І. М., Коваль В. А., 2015

Проаналізовано особливості цивільних договорів, за допомогою укладення яких особа має можливість реалізувати свою здатність до праці. Визначено спільні та відмінні ознаки трудових та суміжних цивільних договорів.

Ключові слова: договір, угода, трудовий договір.

И. М. Паньонко, В. А. Коваль

ОБЩИЕ И ОТЛИЧИТЕЛЬНЫЕ ЧЕРТЫ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ И СМЕЖНЫХ ГРАЖДАНСКИХ ДОГОВОРОВ

Проанализированы особенности гражданских договоров, посредством заключения которых лицо имеет возможность реализовать свою способность к труду. Определены общие и отличительные черты трудовых и смежных гражданских договоров.

Ключевые слова: договор, соглашение, трудовой договор.

I. M. Panonko, V. A. Koval

DIFFERENCES AND SIMILARITIES EMPLOYMENT CONTRACTS AND RELATED CIVIL CONTRACTS

The features of civil contracts by entering which a person is able to sell their ability to work. Determined common features of employment contracts and related civil contracts.

Key words: contract, agreement, contract of employment.

Постановка проблеми. Одним з основних соціально-економічних прав людини і громадянина є право на працю, яке посідає центральне місце у системі трудових прав. Саме воно і є основою усього комплексу соціально-економічних прав. Лише завдяки його реалізації створюються матеріальні блага, забезпечується подальше зростання добробуту, множаться матеріальні і духовні цінності, досягаються успіхи у галузі господарства.

Юридична сутність права на працю розкривається у положеннях ст. 43 Конституції України, яка стала правовим полем конституційного проголошення права на працю та закріпленням механізму забезпечення реалізації цього права. Вона зародилася разом з прийняттям основного закону загалом в умовах компромісних рішень і вчинків у протистоянні минулій радянсько-правовій доктрині та новітній для України ринковій системі правовідносин. Відповідно до чинного

українського законодавства кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Крім того, усі громадяни мають право вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці, вибирати рід діяльності і професію.

За сучасних умов реалізація громадянами права на працю можлива не тільки за допомогою укладення трудового договору, а й цивільно-правового, предметом якого є результат особистої праці людини. Цивільне законодавство передбачає низку договорів, за допомогою укладення яких особа має можливість реалізувати свою здатність до праці (договори про надання послуг, підряду, комісії, доручення, оренди транспортного засобу з наданням послуг з управління й технічної експлуатації, авторський договір тощо). При цьому укладення з роботодавцем цивільно-правового договору стає все поширенішим явищем. Варто зазначити, що на відносини сторін за цивільними договорами норми законодавства про працю не поширюються, а це, своєю чергою, може серйозно погіршити правове становище найманих працівників та негативно вплинути на відповідні гарантії. Саме тому необхідно відмежовувати трудовий договір від суміжних цивільних договорів.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. У наш час зазначена тематика не була предметом окремого серйозного дослідження. Окремі питання, що стосуються трудових та суміжних цивільних договорів, досліджували такі науковці: В. К. Антошкіна, М. Д. Бойко, Н. Б. Болотіна, В. С. Венедіктов, П. І. Жигалкін, І. Я. Кисельов, І. І. Митрофанов, К.М. Олійник, П. Д. Пилипенко, О.В. Плескун, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, Б.А. Римар, Б. С. Стичинський, О. С. Хохрякова, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева та ін.

Виклад основного матеріалу. Частина 1 ст. 21 Кодексу законів про працю України визначає поняття трудового договору як угоду між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [1]. Своєю чергою, ст. 626 Цивільного кодексу України (далі – ЦК) визначає цивільний договір як домовленість двох або більше сторін, спрямовану на встановлення, зміну або припинення цивільних прав і обов'язків [2].

Трудовий договір як і цивільні договори, за допомогою укладення яких, особа має можливість реалізувати свою здатність до праці, є консенсуальними. Тобто ці договори вважаються укладеними з моменту досягнення згоди між сторонами по усіх суттєвих умовах. Ні трудовий договір, ні цивільні договори, пов'язані із працею, не можуть бути реальними, тому вони обов'язково повинні бути укладені у письмовій формі. Усна форма не повинна бути характерною для цих договорів, оскільки письмова форма дає змогу передбачити усі випадки, які можуть трапитися під час виконання роботи.

Ще однією спільною ознакою для цих договорів є те, що в процесі їх реалізації застосовується праця – основа буття, основний засіб створення матеріальних і нематеріальних благ, сфера самоствердження та розвитку людини.

Не менш важливою спільною ознакою трудового та цивільно-правового договорів є їх оплатність. Оплатність є істотною умовою укладання цих договорів. Зокрема, В. Бурак та П. Пилипенко зауважують, що мета наймача і мета найманого працівника фактично однакові – отримання прибутку кожним із них, хоч досягають вони цього різними способами [3, с. 37]. У цивільно-правовому договорі замовник зобов'язується прийняти від підрядника результати

виконаної роботи та оплатити цю роботу. Що стосується оплати за трудовим договором, то питання щодо оплати праці є необхідною умовою під час укладення договору, оскільки у багатьох випадках саме розмір заробітної плати впливає на укладення трудового договору [4, с. 279].

Загальною ознакою цивільних договорів, за допомогою укладення яких, особа має можливість реалізувати свою здатність до праці та трудових договорів, також є свобода укладення, тобто сторони вільні у виборі того, з ким у подальшому співпрацюватимуть у процесі виконання договору, а угода, що вільно досягається сторонами, припускає їхнє добровільне волевиявлення. Укладаючи договір, його сторони домовляються про усі його умови, та лише після досягнення єдиної думки щодо умов договору можливе його подальше укладення [5, с. 171].

В. Антошкіна, Н. Васильченко вважають, що однією зі спільних ознак об'єктів, що досліджуються, є критерій щодо сторін договору. На думку вказаних науковців, ці договори є двосторонніми, оскільки укладаються між двома сторонами: трудовий договір укладається між працівником та роботодавцем, цивільно-правовий договір укладається між особою, яка зобов'язується виконати певну роботу, та замовником – особою, за замовленням якої виконуються певні роботи [4, с. 280]. З думкою цих науковців можна не погодитись, оскільки цивільні договори можуть бути багатосторонніми (ст. 626 ЦК).

Г. Чанишева, Б. Римар зауважують, що схожість трудового і цивільно-правових договорів дає підстави деяким дослідникам розглядати трудовий договір, як різновид цивільно-правового. 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 [6, с. 42]. З цими науковцями варто не погодитись, оскільки між вищезазначеними договорами існує багато відмінностей.

На нашу думку, відмінності між трудовим і цивільно-правовим договором можна поділити на такі групи:

1. Відмінності під час укладення договорів. Укладання трудового договору докладно регламентується трудовим законодавством. З певними категоріями осіб роботодавець зобов'язаний укласти трудовий договір. Цивільно-правові договори укладаються з дотриманням принципів добровільності та рівності сторін та вступають у юридичну силу з моменту їх підписання з відповідними наслідками, передбаченими цивільним законодавством [7, с. 118].

При укладанні цивільно-правового договору з праці для сторін достатньо підписати відповідний договір на умовах рівності та добровільності сторін, у той час, як укладення трудового договору передбачає складнішу процедуру, яка детально регламентується трудовим законодавством. При прийомі на роботу для працівника обов'язковою є відповідна заява, видання наказу або розпорядження про прийняття на роботу. Крім того, про прийняття на роботу до трудової книжки вноситься відповідний запис, який свідчить про включення працівника до складу трудового колективу відповідного підприємства. Крім того, трудові книжки підтверджують наявність досвіду роботи (виробничого стажу) у певній області. Тому роботодавець зобов'язаний робити записи відомостей про працівника та його роботу, переводи на іншу постійну роботу та про звільнення працівника, а також про підстави припинення трудового договору та про нагородження за успіхи у роботі. [8, с. 457].

Під час укладання будь-якого договору сторони обговорюють умови цієї угоди. При укладанні трудового договору обговорюються питання щодо посади або спеціальності, на яку приймається працівник, розмір заробітної плати та дата початку трудових обов'язків. Для договору підяду, як і для більшості цивільно-правових договорів, істотними умовами виступають предмет (створена річ або надання послуги), ціна та термін договору, на який він укладається, і вони переважно мають разовий характер.

Наступна відмінність полягає у тому, що особливістю трудового договору є те, що він, як правило, безстроковий (укладається на невизначений строк). Строковий трудовий договір

укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру подальшої роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами. Строк цивільного договору визначається сторонами [9, с. 168].

2. Відмінності під час виконання договорів. Трудовий договір на відміну від цивільно-правового договору має т. зв. персональний характер. Оскільки предметом трудового договору є реалізація здатності людини до праці, то зрозуміло, що ця властивість за трудовим договором може бути реалізована тільки самою людиною, і доручити реалізацію своєї здатності до праці іншій особі людина не може. Звідси випливає, що на стороні працівника у трудовому договорі завжди виступає індивідуальна людська особистість, тобто фізична особа, яка особисто реалізує притаманну їй фактичну здатність до праці. Так реалізується й увесь комплекс пов'язаних з цим фактом трудових прав і обов'язків. Сторонами цивільно-правового договору, навпаки, можуть виступати як фізичні, так і юридичні особи. При цьому замовника не хвилює питання, хто виконуватиме обсяг роботи за договором. Підрядчик може виконувати обсяг роботи самостійно або може передоручити виконувати його субпідряднику. Замовника хвилює тільки термін та кінцевий результат виконаної роботи [7, с. 118].

Якщо громадянин виконує роботу за цивільно-правовим договором, то час цієї роботи не зараховується йому, як стаж роботи зі спеціальності, та не вноситься у трудову книжку, на нього не поширюється трудове законодавство, колективний договір організації, він не має права брати участь у страйку тощо.

Чинне трудове законодавство зобов'язує працівника дотримуватись правил внутрішнього трудового розпорядку, режиму робочого часу, затвердженого на конкретному підприємстві, підкорятись законним розпорядженням роботодавця, виконувати певну працю за певний проміжок часу, дотримуватись правил охорони праці, виробничої безпеки. У разі недотримання цих умов та інших правил, встановлених локальними нормативно-правовими актами роботодавця, стосовно працівника може бути порушене дисциплінарне провадження з метою притягнення до відповідальності. Це означає, що роботодавець має певну владу над працівником, вони не можуть визнаватись рівноправними [8, с. 457].

Якщо вищезазначені договори в належний спосіб виконуються, то результати їхньої праці мають бути оплачені. Варто зауважити, що оплата за трудовим договором є гарантованою. Заробітна плата виплачується не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, який не перевищує 16 календарних днів (ст. 115 КЗпП), а затримка виплати зарплати може спричинити застосування до керівника санкцій, визначених законодавством. Держава гарантує працівникові, що розмір заробітної плати не може бути меншим від мінімального розміру заробітної плати, встановленого законами України, так само, як і оплата роботи у нічний час, у вихідні, святкові та неробочі дні, надурочні роботи тощо здійснюється за законодавчо визначеними нормами [10]. За цивільно-правовою угодою виконавець робіт (послуг) отримує за виконану роботу винагороду, розмір і порядок виплати якої визначається сторонами у договорі за взаємною згодою. Законодавчі гарантії щодо оплати праці на виплату винагороди не поширюються.

Крім того, В. Бурак та П. Пилипенко зауважують, що за виконання роботи згідно з цивільно-правовим договором потрібно оплачувати результат цієї роботи, а за трудовим договором – оплати підлягає сама праця. І знову ж таки все це доволі умовно, тому що в обох випадках видатки на оплату праці (роботи) списуються за статтею “затрати виробництва” із відповідними відрахуваннями до соціальних фондів та сплатою податків. А з погляду працівника (виконавця робіт) немає значення, як будуть названі отримані ним кошти – заробітною платнею, чи винагородою за виконану роботу. Для нього також важливий результат – факт оплати, тобто свого роду прибуток [3, с. 37].

Важливою відмінністю між трудовим договором та цивільно-правовими договорами з праці є надання певних гарантій працівникові. Укладення трудового договору є підставою для одержання працівником незалежно від його трудових обов'язків усіх гарантій та компенсацій, передбачених

трудохим законодавством, включаючи право на одержання заробітної плати не менше за встановлений розмір за відповідною посадою, право на щорічну оплачувану відпустку, робочий тиждень не більше 40 год, скороченого робочого часу для певних категорій працівників, встановлення знижених норм праці для неповнолітніх і осіб зі зниженою працездатністю, надання оплачуваного вільного часу для здійснення громадської діяльності працівником, обраним до складу виборних органів профспілок та усіх інших гарантій та компенсацій, встановлених для тієї чи іншої категорії працівників (для жінок, осіб, що мають малолітніх дітей, неповнолітніх осіб, інвалідів, осіб, що навчаються у різних навчальних закладах) тощо.

Сучасна практика свідчить, що виконавці роботи за договором підряду або договором про надання послуг, які не розуміли наслідків укладення саме цих договорів, найчастіше звертаються до суду з приводу відмови у наданні відпусток, оплати листків тимчасової непрацездатності, внесення записів про роботу до трудової книжки тощо. Суд в окремих випадках задовольняє такі позовні вимоги, визнаючи укладені договори трудовими, якщо під час розгляду справи у суді будуть встановлені відповідні підтвердження того, що відносини мали ознаки трудових. Наприклад, власник вимагав підпис, ознайомлюючи працівника з умовами праці; в угоді зазначено, що працівник має дотримуватись виробничої дисципліни, техніки безпеки, протипожежної безпеки; працівник зобов'язувався викопувати правила внутрішнього трудового розпорядку; виданий наказ, у якому зазначено розмір оплати праці; прізвище працівника є в таблиці обліку робочого часу та йому регулярно виплачувалась заробітна плата тощо [11, с. 304].

3. Відмінності щодо припинення та відповідальності за договорами. Трудовий договір укладається, як правило, на невизначений час і припиняється лише з підстав, передбачених законодавством. Цивільні договори про працю укладаються щодо виконання певної роботи і вичерпуються виконаною роботою (послугою, продукцією). Специфіка предмета визначає й дію договорів, що розглядаються, у часі: цивільний договір припиняється з моменту виконання сторонами прийнятих на себе обов'язків, трудовий договір має триваючий характер, тобто, виконання сторонами своїх обов'язків стосовно один одного не припиняє дію договору.

Під час розірвання трудового договору необхідним є дотримання певної чітко визначеної процедури, передбаченої трудовим законодавством. Тісний зв'язок робочого договору з особистістю робітника особливо позначається на розриві трудових відносин. Це виражається у таких положеннях: а) для припинення робочого договору, крім загальних підстав (закінчення строку, угода сторін, смерть працівника), передбачаються підстави, зумовлені особливостями трудових відносин; б) закон містить багато постанов, які спрямовані проти раптового розриву безстрокового робочого договору без достатніх підстав. Коли договір укладений на невизначений строк, кожна сторона повинна заздалегідь попередити іншу сторону про свій намір розірвати договір; в) достатніми причинами для одностороннього розірвання робочого договору визнаються обставини, що не мають такого значення в інших зобов'язальних договорах [5, с. 165–166]. Усе це свідчить про особливу природу підстав припинення трудового договору порівняно з підставами припинення цивільно-правових зобов'язань.

Підстави ж припинення цивільно-правового договору на виконання тих чи інших робіт установлюються індивідуально для кожного договору, причому умовами цих договорів може бути передбачена матеріальна відповідальність у разі одностороннього розірвання договору як для працівника, так і для роботодавця. Така відповідальність, як правило, встановлюється у вигляді неустойки, штрафу, так і в інших формах.

Ризик втраченої, зіпсованої продукції, роботи без вини працівника несе роботодавець. За цивільним договором такий ризик лежить на працівникові. За шкоду, заподіяну підприємству внаслідок порушення покладених на працівників трудових обов'язків, вони несуть матеріальну відповідальність, проте ними відшкодовується тільки пряма дійсна шкода, а в цивільному праві – також недержані прибутки. У трудовому праві відшкодування може бути спрямоване тільки на заробітну плату працівника, а не на щось інше, зокрема, майно працівника. Матеріальна

відповідальність працівника можлива тільки за наявності вини, а в цивільному праві – й у разі її відсутності (наприклад, заподіяння шкоди джерелом підвищеної небезпеки). У разі заподіяння матеріальної шкоди кількома особами у трудовому праві застосовується часткова відповідальність. Солідарна відповідальність можлива лише у разі, коли шкоду заподіяно злочинними діями кількох осіб [9, с. 168].

Висновки. Отже, трудовий договір за ознаками істотно відрізняється від цивільних договорів, за допомогою укладення яких, особа має можливість реалізувати свою здатність до праці.

Вищезазначений перелік відмінностей трудового договору та цивільних договорів, за якими особи можуть залучатися до праці, не є вичерпним. Розуміння правової природи цих видів договорів та їх правильне застосування є запорукою уникнення можливих непорозумінь та спорів між сторонами.

Як вбачається з відмінностей трудового договору і суміжних цивільних договорів для роботодавців вигідніше залучати громадян та інших осіб до роботи, укладаючи саме цивільно-правові договори. Тому в наш час роботодавці зловживають своїми правами і доволі часто укладають цивільно-правові договори замість трудових договорів, тим самим нехтують соціальними правами людини. Для того, щоб це попередити, на нашу думку, необхідно Кодекс про адміністративні правопорушення України доповнити статтею, в якій передбачити відповідальність за незаконне укладання цивільно-правових договорів замість трудових договорів у вигляді штрафу від 200 до 1000 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 (з наст. змінами і доп.). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. 2. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 р. (з наст. змінами і доп.). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/435-15>. 3. Трудове право України: Академічний курс: підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; за ред. П. Д. Пилипенка. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К.: Видавничий Дім “Ін Юре”, 2006. – 544 с. 4. Антошкіна В. К., Васильченко Н. В. Договірне регулювання праці в галузевих інститутах трудового та цивільного права // Вісник Донецького національного університету, сер. В: економіка і право. – 2009. – №2. – С. 277–281. 5. Митрофанов І. І. Трудовий договір як юридичний факт у трудовому праві : монографія / І. І. Митрофанов, О. В. Плескун; за заг. ред. І. І. Митрофанова. – Одеса: Видавництво “Фенікс”, 2014. – 272 с. 6. Чанишева Г. І., Римар Б. А. Види трудового договору за законодавством України: монографія / Г. І. Чанишева, Б. А. Римар. – Одеса : Фенікс, 2011. – 176 с. 7. Олійник К. М. Відмежування трудового договору від цивільно-правових договорів, пов’язаних із працею / К. М. Олійник // Наше право. – 2013. – № 11. – С. 116–119. 8. Плескун О. В. Відмежування трудового договору і суміжних цивільно-правових договорів / О. В. Плескун // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2012. – № 25. – С. 454–462. 9. Трудове право : підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – 496 с. 10. Чернега М. У чому полягає відмінність трудового договору від цивільно-правової угоди? – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://t-v.te.ua/korysne/u-chomu-vidminnist-trudovogo-dogovoru-vid-civilno-pravovoyi-ugodi/>. 11. Бойко М. Д. Трудовий договір: теорія і практика: навч.-практ. посіб. – К.: Атіка, 2009. – 308 с.