

Джулай Г. Г. (Djulay G. G.)

Національний університет кораблебудування ім. адмірала С.О. Макарова

Розглянуто трудовий договір і трудова угода, надані відмінності між трудовим договором та цивільно-правовим договором в сфері трудової діяльності людей. Визначені критерії порівняння трудового договору та цивільно-правового договору (угоди).

Ключові слова: *трудова угода, трудовий договір, цивільно-правовий договір, працівник, роботодавець, замовник, підрядник.*

The labour contract and labour agreement are examined. The differences between labour contract and civil law contracts in the labour activity sphere are highlighted. The comparative criteria between labour contract and civil law contract (labour agreement) are determined.

Key words: *labour contract, labour agreement, civil law contract, employer, employee, customer, contractor.*

Без праці не існувало і не може існувати жодне суспільство. Саме праці люди зобов'язані своїми великими відкриттями і науково-технічними досягненнями. Практично все, чим ми користуємося в повсякденному житті, є результатом трудової діяльності людей, продуктом їх цілеспрямованої праці. Таким чином, праця є свідомою, вольовою діяльністю людей, спрямованою на створення матеріальних і духовних благ, а також надання послуг [7].

Відповідно до ст. 43 Конституції України держава гарантує кожному право на працю шляхом встановлення рівних можливостей для працевлаштування за вільним вибором. Конституція України не передбачає обов'язок працювати, громадяни мають змогу самі обирати види і тривалість своєї трудової зайнятості та своєю працею заробляти собі на життя [1].

Право на працю в Україні реалізують, головним чином, шляхом укладання трудового договору між працівником і роботодавцем. В той же час багато цивільно-правових договорів теж засновані на трудовій діяльності, які на

практиці нерідко називають «трудовими угодами». «Трудова угода» за своєю суттю є цивільно-правовим договором, тобто договором підряду чи договором про надання послуг, і регулюється Цивільним кодексом України (далі ЦК).

Розмежування трудових і цивільно-правових договорів, заснованих на трудовій діяльності осіб, на практиці має велике значення, оскільки їх змішування може спричинити неправильне застосування законодавства. Ускладнює ситуацію схожість понять «трудоий договір» та «трудова угода», які насправді позначають зовсім різні за своєю природою трудовий та цивільно-правовий договори, які по-різному укладаються, змінюються, розриваються та створюють відмінні один від іншого правові наслідки. У випадку виникнення конфлікту між сторонами укладеного договору необхідно чітко визначитись, який вид договору між ними був укладений, позаяк законодавство про працю поширюється тільки на осіб, що уклали трудовий, а не цивільно-правовий договір.

Вперше легальне поняття «трудоий договір» було дано в Кодексі законів про працю (КзпП) УРСР 1922 року. Відповідно до статті 27 цього кодексу трудовим договором визнавалась угода двох або більшого числа осіб, за якою одна сторона (найнятий) дає свою робочу силу іншій стороні (наймачеві) за плату [5].

З розвитком державного сектора народного господарства в юридичній літературі пізніших років терміни «наймана праця», «наймач», «найманий» визначались такими, що не відповідали природі соціалістичних трудових відносин. Вважалося, що ці відносини складались не шляхом купівлі-продажу робочої сили, а на принципах товариської співдружності вільних від експлуатації людей, що виконують конкретні трудові функції в загально-спільній праці трудового колективу конкретного підприємства, установи, організації [5].

Такий масовий наступ на термінологію призвів до того, що внесення змін до Кодексу законів про працю до частини 1 статті 27 робилася виноска: замість слова «наймач» вживався термін «підприємство, установи», а замість «найманий» – термін «робітник (службовець), або «особа, яка поступає на роботу». В кодексі законів про працю України 1971 року термін «наймач» був

замінений «підприємством, установою, організацією». Така заміна термінів була правильною, оскільки в умовах переважної державної власності на засоби виробництва останні були розподілені по підприємствах, установах, організаціях, яким надавався статус юридичних осіб і право виступати суб'єктами трудових правовідносин.

Ця первісна модель трудових відносин підприємця, хазяїна підприємства і працівника були закладені в Статут Міжнародної організації праці (МОП), що був прийнятий в 1919 році. В Конвенціях і Рекомендаціях цієї організації в даний час по традиції використовується термін «підприємці союзи підприємців, як учасники трудових відносин» [4].

В остаточній редакції стаття 21 КЗпП України 1971 року дає легальне визначення поняття трудового договору як угоди 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 підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник зобов'язується виплачувати заробітну плату і забезпечувати умови праці, що необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [2]. Іншою мовою, трудовим договором є угода по здійсненню і забезпеченню трудової функції.

На відміну від трудового договору цивільно-правовий договір є домовленість двох або більше осіб про встановлення, зміну або припинення цивільних прав і обов'язків [3].

Розглянемо деякі цивільно-правові договори більш докладніше. 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. Договір підряду може укладатися на виготовлення, ремонт речі або виконання іншої роботи з передаванням її результату замовникові (ст. 837 ЦК). За договором підряду на проведення проектних та пошукових робіт підрядник зобов'язується розробити за завданням замовника проектну або іншу технічну документацію та (або) виконати пошукові роботи, а замовник зобов'язується прийняти та оплатити їх

(ст. 887 ЦК). За договором доручення одна сторона (повірений) зобов'язується вчинити від імені та за рахунок другої сторони (довірителя) певні юридичні дії. Правочин, вчинений повіреним, створює, змінює, припиняє цивільні права та обов'язки довірителя. Договором доручення може встановлюватися виключне право повіреного на вчинення від імені та за рахунок довірителя всіх або частин юридичних дій, передбачених договором. У договорі можуть встановлюватися термін дії такого доручення та (або) територія, у межах якої є чинним виключне право повіреного (ст. 1000 ЦК) [3].

Головна відмінність між трудовим і цивільно-правовим договорами полягає в предметі договору. За трудовим договором працівник зобов'язаний виконувати не якусь індивідуально-визначену роботу, а роботу з визначеної однієї або кількох професій, спеціальностей посади відповідної кваліфікації, виконувати визначену трудову функцію в діяльності підприємства. Причому по закінченні виконання якого-небудь визначеного завдання трудова діяльність не припиняється; працівник зобов'язаний виконувати будь-яке завдання роботодавця, що належить до його трудової функції за професією, спеціальністю, посадою і кваліфікацією, обумовленою в трудовому договорі. Предметом трудового договору є власне праця працівника в процесі виробництва, тоді як предметом цивільно-правових відносин є результат цієї праці. Тому цивільно-правові договори застосовуються, як правило, для виконання конкретної роботи, що спрямована на одержання результатів праці, і у разі досягнення цієї мети договір вважається виконаним і дія його припиняється. Таким чином, він застосовується для реалізації визначених, найчастіше разових робіт [7].

За трудовим договором працівник знаходиться із роботодавцем у тривалих відносинах і зобов'язаний виконувати будь-яку роботу в межах своєї професії, спеціальності, кваліфікації і посади.

За цивільно-правовими договорами підрядник зобов'язується виконати на свій страх і ризик визначену роботу за завданням замовника з його або власних матеріалів. За трудовим договором працю працівників має організовувати роботодавець, створюючи працівникові необхідні умови для

виконання роботи, забезпечуючи його сировиною, матеріалами та необхідними інструментами. Під час виконання робіт за трудовим договором – роботодавець зобов'язаний забезпечити працівникові умови праці, передбачені чинним законодавством про працю, колективним і трудовим договорами. Працівник має право на охорону праці. У разі не гарантування безпечних умов праці робітник має право відмовитися від виконання роботи без настання для нього яких-небудь негативних наслідків [7].

Під час укладання цивільно-правових договорів процес праці виконавця не регламентується. Підрядник сам організовує свою роботу, визначає час початку і закінчення щоденної роботи, розподіляє час роботи і тривалість на свій розсуд. У випадку виконання завдання за договором підряду та інших договорів цивільного права процес праці та умови її застосування перебувають за межами зобов'язальних правовідносин. Праця тут є лише способом виконання зобов'язань. А за трудовим договором працівник у процесі виконання трудової функції має дотримуватись правил внутрішнього трудового розпорядку, встановлених на підприємстві, в організації чи установі роботодавця. Тобто працівник зобов'язаний дотримуватись режиму робочого часу, починаючи роботу у встановлений роботодавцем час і закінчувати роботу не раніше часу, зазначеного в правилах внутрішнього трудового розпорядку. За трудовим договором працівник зобов'язаний виконати певну роботу у визначений проміжок часу. Наприклад, відрядник повинен виконати денну норму виробітку, працівник погодинник має щодня відробити встановлену норму робочого часу. За цивільно-правовими договорами встановлюється тільки кінцевий термін виконання завдання.

Саме виконання працівником конкретної функції, нерозривно пов'язане із підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядкові, і відокремлює трудовий договір від цивільно-правових договорів (трудових угод) предметом яких є лише визначений результат праці, виконання індивідуального трудового завдання (замовлення, доручення), здійснюваного без підпорядкування виконавця роботи внутрішньому трудовому розпорядкові на підприємстві, в організації чи установі власника [7].

Під час укладання трудового договору працівник зобов'язується виконувати обов'язки, що входять до його трудової функції, особисто своєю працею. А при укладенні договору підряду (трудової угоди) підрядник відповідає за кінцевий результат праці і може залучити до виконання роботи за договором інших осіб. У разі неналежного виконання трудових обов'язків працівник може бути притягнутий до дисциплінарної і матеріальної відповідальності. За договором підряду (трудової угоди) незалежно від того, хто допустив неналежне виконання договору (сам підрядник або субпідрядники), відповідальність перед замовником несе підрядник, що підписав договір.

У трудових договорах праця оплачується в різних формах саме за виконання працівником трудової функції у виробничому колективі залежно від фактично витраченої її кількості та якості. За договором підряду оплачується готовий результат праці підрядника, за договором доручення – виконання індивідуального конкретного завдання, за авторським договором – виконання у встановлений термін замовлення на створення будь-якого визначеного твору.

Характерною відмінністю цих договорів є те, що в цивільно-правових договорах має місце рівність сторін. У трудовому договорі переважають відносини підпорядкування працівника роботодавцю. Трудове законодавство забезпечує особі, яка працевлаштовується на роботу за трудовим договором, низку істотних гарантій. Так, роботодавцю забороняється необґрунтовано відмовляти особі у прийомі на роботу; не допускається будь-яке обмеження прав при прийомі на роботу з обставин, не пов'язаних із діловими якостями працівника; працівник має право на щорічну відпустку, соціальне страхування та інші трудові і соціально-побутові пільги і переваги. Особа, яка працює за цивільно-правовим договором (трудовою угодою) не має права на оплачувану іншою стороною договору відпустку на відміну від працівника, що працює за трудовим договором, якому щорічно надається відпустка.

Щоб більш конкретно уявити відмінності між трудовим договором та цивільно-правовим договором (трудовою угодою) розглянемо нижченаведену таблицю:

Зміст	Трудовий договір	Цивільно-правовий договір
Сторони договору	Працівник-роботодавець	Замовник-підрядник(договір підяду); довіритель-повірений (договір доручення); замовник-автор (авторський договір)
Предмет договору	Праця за визначеною трудовою функцією	Результат праці
Форма договору	Усна чи письмова. Обов'язковість письмової форми згідно із ст.. 24 КЗпПУ	Письмова
Строк договору	Безстроковий, на визначений строк, на час виконання певної роботи	Встановлюється початковий та кінцевий строк виконання роботи
Забезпечення матеріалами та засобами виробництва	Роботодавець забезпечує працівника робочим місцем, необхідним устаткуванням, матеріалами, механізмами тощо.	Робота виконується інструментами та із матеріалів підрядника (якщо інше не передбачене договором).
Запис у трудовій книжці	Вноситься	Не вноситься
Наявність штатної одиниці	Є	Немає
Робочий час і час відпочинку	Робочий час та час відпочинку регулюється правилами внутрішнього трудового розпорядку	На розсуд підрядника (повіреного, автора)
Виконання роботи	Особистий труд працівника	Підрядник на свій розсуд визначає способи виконання завдання замовника для виконання умов договору (може залучати субпідрядника)
Охорона праці	Забезпечується роботодавцем	Забезпечується підрядником
Гарантії та пільги	На працівника розповсюджуються гарантії та пільги	Відсутні

Оплата праці	Заробітна плата (не може бути меншою за встановлений державою мінімум заробітної плати)	Винагорода (може бути меншою за встановлений державою мінімум заробітної плати)
Строк оплати	Не менше ніж двічі на місяць	Визначається у договорі
Відповідальність сторін	Визначено трудовим законодавством	Передбачено договором або цивільним законодавством
На кого покладаються ризики, пов'язані з виконанням або невиконанням робіт (послуг)	На роботодавця	На виконавця

Таким чином, трудовий договір відрізняється від цивільно-правового договору (трудової угоди) тим, що працівник виконує роботу визначеного роду відповідно до його професії, спеціальності, посади і кваліфікації, здійснює визначену трудову функцію в діяльності підприємства, організації або установи та дотримується режиму робочого часу, виконує визначену роботу і дотримується правил внутрішнього трудового розпорядку. Роботодавець зобов'язаний забезпечити працівника роботою відповідно до його трудової функції, а також забезпечити умови праці, передбачені законодавством про працю, колективним договором угодою сторін, і вчасно виплачувати працівникові заробітну плату [6].

Ознаки трудового договору чи трудової угоди в контексті діючого трудового та цивільного права дуже споріднені, тому важливо розуміти у чому їх принципова різниця. Основним критерієм, що допомагає зрозуміти принципову різницю є те, що в першому випадку (трудовий договір) предметом угоди виступає жива праця людини, тобто сам працівник, а у другому (трудова угода) – матеріалізований результат праці або завдання одноразового характеру.

Література:

1. Конституція України. – К.: Юридична практика, 2006.

2. Кодекс законів про працю України, зі змінами і доповненнями станом на 31 грудня 2008 р. – Харків: Ксилон, 2008.
3. Цивільний кодекс України. – К.: Юрінком Інтер, 2003.
4. Про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця. Конвенція МОН № 158 (1982) // Людина і праця. – 1994. – № 4.
5. Александров Н. Договорной принцип социалистического труда (К 50-летию КЗОТ РСФСР 1922 года) // КЗОТ РСФСР и современность. Сборник научных трудов. – М., 1974. – С. 21 – 22.
6. Матюшко П. Трудовий договір чи трудова угода // Праця і закон. – 2004. – № 17.
7. Пилипенко П. Трудове право України: Академічний курс. – К., 2004. – С. 153 – 154.