



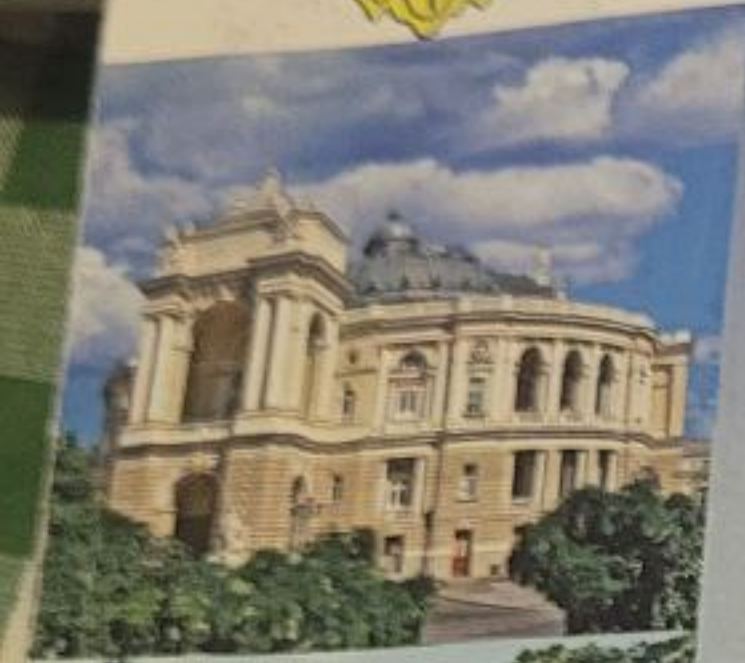
АДВОКАТСКОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ
«ОДЕССКАЯ ОБЛАСТНАЯ КОЛЛЕГИЯ АДВОКАТОВ»

КВАЛИФИКАЦИОННО-ДИСЦИПЛИНАРНАЯ
КОМИССИЯ АДВОКАТУРЫ ОДЕССКОЙ ОБЛАСТИ

ОДЕССКОЕ ОТДЕЛЕНИЕ СОЮЗА АДВОКАТОВ УКРАИНЫ

№ 3, 2007

ВЕСТНИК ОДЕССКОЙ АДВОКАТУРЫ



Научный совет:

Б. Н. Коваленко – председатель АО «Одесская областная коллегия адвокатов», председатель квалификационно-дисциплинарной комиссии адвокатуры Одесской области

В. А. Туляков – адвокат, доктор юридических наук, профессор

М. А. Корнеев – адвокат

Редакционная коллегия:

И. Л. Бронз – главный редактор

С. И. Емец – заместитель главного редактора

Н. А. Рудницкая – ответственный секретарь

М. А. Тулякова – член редколлегии

Л. П. Никифорчук – член редколлегии

Адрес редакции:

65026, Одесса, ул. Греческая, 25

Тел.: 722-30-75

ВІДМІННОСТІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ВІД ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВОГО



Борщевская О. М.

Розробленню положень договору в праві науковці приділяють значну увагу як на теоретичному, так і на галузевому рівні. На відміну від адміністративного договору, де в основу покладено принцип імперативності, в цивільному договорі та трудовому договорі діє принцип свободи договору.

На сучасному етапі розвитку суспільних відносин деякі науковці намагаються провести паралелі між трудовим та цивільним договорами. Наприклад, І. Кисельов виділяє чотири типи трудових договорів залежно від співвідношення трудового та цивільного права у їх змісті регулювання. Хоча

при цьому автор посилається на зарубіжні дослідження, навпаки Н. Беркута заперечує йому, оскільки він підтримує існування навіть такого типу трудового договору, як договір, що укладається фізичними та юридичними особами, абсолютно незалежними від замовників, на відносини яких поширюється цивільне право, а трудовим правом регулюється тільки захист основних прав людини. Ігнорування норм трудового права, спроби застосовувати переважно цивільне законодавство при оформленні трудових відносин є відомим порушенням прав працівників на пострадянському просторі. Але з цього не випливає, що з'являються нові трудові договори. Загальновідомо, що трудовий договір – це форма існування саме трудових відносин. Наведені І Кисельовим договори можна назвати не трудовими договорами, а договорами в сфері застосування праці. У цьому разі ми виходимо на необхідність визначення співвідношення понять «трудовий договір» і «договір у сфері трудового права», тобто можна сказати цивільно-правовий договір на виконання окремих робіт. Найбільш доцільно було б розглядати співвідношення наведених понять як окремого та загального.

Оскільки з укладенням трудового договору і трудової угоди цивільно-правового характеру настають різні юридичні наслідки, цивільно-правові угоди слід відмежовувати від трудових договорів за такими ознаками:

1. Відносини, що виникають внаслідок укладення цивільно-правової угоди, регулюються нормами цивільного (а не трудового) права.
2. Сторонами договору цивільно-правового характеру є замовник і виконавець (а не працівник і роботодавець). І, відповідно, як правило, якщо виконавець фізична особа, він повинен бути зареєстрований як суб'єкт підприємницької діяльності.
3. Предметом договору цивільно-правового характеру є конкретний вид послуги (роботи) та її кінцевий результат, що має кількісну і якісну визначеність (а не трудова функція, процес праці та її організація).
4. Договір про надання послуг чи договір підряду між замовником – юри-

дичною особою і виконавцем (підрядником) – фізичною особою укладається тільки в письмовій формі (згідно зі ст. 208 ЦК України) і на термін, визначений сторонами.

5. Договір про надання послуг чи договір підряду, на відміну від трудового договору, не оформлюється наказом чи розпорядженням, і якщо він укладається між фізичними особами, то не підлягає реєстрації в державній службі зайнятості.

6. При укладенні договору про надання послуг чи договору підряду на відміну від трудового договору трудова книжка не подається, та відповідно до неї періоди праці за договорами цивільно-правового характеру не заносяться.

7. Виконавець (підрядник) на відміну від працівника внутрішньому трудовому розпорядкові не підпорядковується. Будує роботу на власний розсуд, хоча у договорі цивільно-правового характеру може бути обумовлений строком конкретний час надання послуги чи виконання роботи.

8. Виконавець (підрядник) на відміну від працівника не є підпорядкованим та підконтрольним замовникові, і він не може бути притягнутий до дисциплінарної відповідальності (відповідальність згідно Цивільного кодексу).

9. Виконавець (підрядник) на відміну від працівника у випадках, передбачених договором, має право покласти виконання цього договору на іншу особу.

10. Розмір винагороди за надані послуги чи виконані роботи, порядки і терміни її виплати на відміну від заробітної плати (за трудовим договором) устанавлюються самим договором. Підставою для виплати такої винагороди є акт здавання-приймання виконаних робіт (наданих послуг).

11. На виконавця (підрядника) не поширюють соціально-трудова пільги і гарантії (відпустки, вихідні дні, тривалість робочого часу, оплата праці при відхиленні від нормальних умов праці, виплата допомоги з тимчасової втрати працездатності тощо), передбачені трудовим законодавством для працівників. Водночас у договорі цивільно-правового характеру сторони можуть домовитися про певні пільги і гарантії, які надаються за рахунок замовника.

12. На виконавця (підрядника) покладається ризик негативних наслідків роботи, а при укладенні трудового договору такий ризик покладається на роботодавця.

13. Виконавець (підрядник) на відміну від працівника несе повну матеріальну відповідальність за завдану замовникові шкоду та недоотримані ним доходи або упущену вигоду, якщо не доведе відсутності в цьому своєї вини, або якщо інше не встановлено договором. Працівник може бути притягнений до обмеженої матеріальної відповідальності. І лише у випадках, прямо передбачених законом, до повної, але за пряму дійсну шкоду. І обов'язок доведення вини працівника покладається на роботодавця.

14. Підстави, порядок і наслідки розірвання договору про надання послуг чи виконання робіт визначаються за домовленістю сторін. А от підстави та порядок розірвання трудового договору визначено законодавством.

15. Виконавець (підрядник) на відміну від працівника підлягає лише загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванню, в інших видах соці-

ального страхування він може брати участь на добровільних засадах.

16. Підрядник сам сплачує податки та збори, якому замовник просто оплачує роботу згідно договору та законодавства. На відміну від працівника, якому роботодавець сплачує заробітну плату вже з відрахуванням необхідних податків та зборів.

17. Трудовий договір може бути безстроковим (звільнення, крім всього іншого, може бути по власному бажанню), строковим (наприклад, сезонна робота, замість когось на який-то час), контракт (в певних випадках, укладається лише з колом осіб визначених законодавством) на строк по домовленості сторін. Згідно Конституції ніхто не може бути примусово притягнений до праці, крім виховно-виправних робіт. Цивільно-правовий договір укладається на строк, визначений сторонами і розірвання, як правило, при порушенні умов однією із сторін, а також на умовах, визначених законодавством, одностороння відмова без поважних причин не допускається.

18. Цивільно-правовий договір більш об'ємний та дуже важкий в організаційному виконанні та супроводженні (акти прийому-передачі, між замовником та підрядником, додаткові права та обов'язки), але більш безпечний ніж безстроковий трудовий договір, так як дія цивільно-правового договору обмежена строками, коли сторони несуть друг перед другом зобов'язання і не можуть їх розірвати без поважних причин, вказаних в законодавстві.

При укладенні з фізичними особами угод (договорів) цивільно-правового характеру доцільно було б відмовитися від такого їх найменування, як «трудова угода», оскільки вона не передбачена чинними нормативними актами, і вживати при цьому відповідне найменування договору, передбачене ЦК України: «Договір про надання послуг», «Договір підряду» тощо. Це, своєю чергою, надало б можливість уникати на практиці зайвої плутанини та непотрібних спорів. А що більш надійно та вигідно для працівника та роботодавця потрібно вирішувати в кожному окремому випадку, але щоб це не перешкоджало ні законодавству, ні інтересам сторін.

Адвокат О. М. Борщевська,
ст. викладач кафедри «Цивільне та трудове право» ОНМУ