

низку обставин далеко не завжди робить раціональний з точки зору класичної економіки вибір. Хоча, згідно з деякими дослідженнями, і альтруїзм є егоїзмом, оскільки людина, розлучаючись з власної волі з грошима, «купує» собі за них моральне задоволення, відчуття спокою, спокутування або ще щось, максимізуючи таким чином корисність, а отже, і свій добробут.

Не зупиняючись зараз докладно на описі всіх нових течій і критичних зауважень, хочеться підсумувати тим, що економіка податкового права, так само як і економічний аналіз права в цілому, за останні 50 років встигла не тільки виникнути, але і значно розвинути, врахувати критику, вплинути і відчувати вплив інших наук. Принципи та напрацювання економіки права на сьогодні активно використовуються в рішеннях європейських і американських судів, у документах Єврокомісії. Разом з тим публікацій з даної теми не тільки в Україні, а й на пострадянському просторі практично немає взагалі. Один з небагатьох винятків становить монографія М. І. Одінцової «Економіка права» [10]. Таке невелике поширення ідей економіки права може бути пояснено тим, що висловлені в 1973 р. ідеї Познера не зовсім прижилися на радянському (пострадянському) просторі. Але з тих пір багато чого змінилося як у нашій правовій системі, так і в економічному аналізі права, тобто необхідність звернути увагу на цей підхід виникла.

Безумовно, це не означає, що тепер всі правовідносини необхідно розглядати крізь призму економіки. З іншого боку, одні методи хороші там, де інші малодійові, і навпаки. Отже, вважаємо виправданим звернути увагу на економічний аналіз права. Крім того, що він безумовно може багато дати для науки, застосування напрацювань економіки права може бути доцільним і на практиці – там, де вони виправдані й ефективні, і мало того, випробувані на європейському досвіді.

Список використаної літератури:

1. Ровинский Е.А. Основные вопросы теории советского финансового права. – М., 1960.
2. Познер Р. Экономический анализ права / Пер. с англ. под ред. В.Л. Тамбовцева. – СПб., 2004.
3. Про місцеві податки і збори: Декрет Кабінету міністрів України // ВВР. – 1993. – № 30. – Ст. 336.
4. Податковий кодекс України // ВВР. – 2011. – №№ 13-14, 15-16, 17. – Ст. 112.
5. Guido Calabresi. Some Thoughts on Risk Distribution and the Law of Torts // Yale Law Journal. – 1961.
6. Бальсевич А. Экономика права: предпосылки возникновения и история развития // <http://institutiones.com/theories/1025-ekonomika-prava.html>
7. Arthur Leff. Economic Analysis of Law. Some Realism About Nominalism, 60. Va. L.Rev. 451 (1974).
8. Кучерявенко Н.П. Курс налогового права: В 6 т. – Х., 2004. – Т. II: Введение в теорию налогового права.
9. Тихомиров Ю.А. Теория компетенции. – М., 2005.
10. Одинова М.И. Экономика права: Учеб. пособие. – М., 2007.

Надійшла до редакції 27.04.2012

ЗОЛОТУХІНА Л.О., кандидат юридичних наук
(Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ)

УДК 349.227

ТРУДОВИЙ ДОГОВІР І ТРУДОВА УГОДА: СПІВВІДНОШЕННЯ ПОНЬЯТЬ

Висвітлено питання проблем розмежування трудових і цивільно-правових договорів. Наголошено увагу на можливості врахування інтересів сторін трудових відносин саме за допомогою трудового договору.

Ключові слова: трудовий договір, трудова угода, договір підряду, договір про надання послуг.

Освещаются вопросы проблем разграничения трудовых и гражданско-правовых договоров. Обращается внимание на возможность учета интересов сторон трудовых отношений именно при помощи трудового договора.

Ключевые слова: трудовой договор, трудовая сделка, договор подряда, договор о предоставлении услуг.



The scientific article is devoted illumination the question of problems of differentiating of labour and civil legal contracts.

Keywords: labour contract, labour agreement, contract of work and labour, an agreement is about the grant of services.

В епоху розбудови в Україні ринкової економіки важливе значення мають різноманітні форми здійснення найманої праці, найбільш поширеними серед яких є трудові договори та так звані трудові угоди. Отже, постає питання про розмежування вказаних угод про працю та пошук найбільш оптимальної форми забезпечення інтересів сторін трудових відносин.

У науковій літературі проблема співвідношення трудового та цивільних договорів була предметом аналізу Л.С. Таля, О.К. Безіної, А.А. Бікєєва, Д.А. Сафіної, М.Г. Александрова, С.М. Прилипка, С.В. Дріжчаної, М.І. Брагинського, В.В. Вітряньського та інших науковців.

Метою даної статті є розкриття значення трудового договору для забезпечення прав та інтересів сторін трудових правовідносин, а також обґрунтування переваг трудового договору у регулюванні трудових відносин.

Відповідно до ст. 21 Кодексу законів про працю України трудовий договір – це угода 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 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].

Визначення поняття «трудова угода» чинне законодавство не містить, і вказаний термін традиційно використовується в юридичній практиці для позначення таких видів цивільно-правових договорів, як договір підряду та договір про надання послуг.

Визначення договору підряду наведено у ст. 837 Цивільного кодексу України, згідно з якою 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, обробку, переробку, ремонт речі або на виконання іншої роботи з переданням її результату замовникові [2].

Визначення договору про надання послуг наведено у ст. 901 Цивільного кодексу України, згідно з якою за договором про надання послуг одна сторона (виконавець) зобов'язується за завданням другої сторони (замовника) надати послугу, яка використовується у процесі вчинення певної дії або здійснення певної діяльності, а замовник зобов'язується оплатити виконавцеві зазначену послугу, якщо інше не встановлено договором [2].

Таким чином, поняття, а також умови укладення, виконання та припинення (розірвання) трудової угоди (договору підряду та договору про надання послуг) визначаються та регулюються цивільно-правовим законодавством, а трудового договору – законодавством про працю.

Отже, до одного виду договору не можна застосовувати норми, що регулюють інший вид договору.

Аналіз наведених статей дає можливість визначити певні відмінності між двома видами цих договорів.

Статус особи, що виконує роботу. Особа, яка виконує роботу за трудовим договором, набуває статусу «працівника» і на неї поширюються гарантії, пільги та компенсації, визначені законодавством про працю. За трудовою угодою особа набуває статусу «підрядника» або «виконавця» з правами, визначеними цивільним законодавством та договором [3].

Спрямованість трудового договору та трудової угоди. Основним критерієм, що допомагає розмежувати трудовий договір і цивільно-правовий договір про працю (трудова угода) є те, що в першому випадку предметом угоди виступає жива праця людини, тобто сам працівник, а в другому – матеріалізований результат праці або завдання одноразового характеру. У трудовому договорі увагу зосереджено на процесі праці, а не на кінцевому результаті. Роботодавець отримує постійне виконання працівником трудової функції – роботи за певною професією, спеціальністю, кваліфікацією. Для трудової угоди важливим є саме кінцевий результат – виконання певної визначеної договором роботи (надання послуги) і передача замовнику її результатів.

Порядок виконання роботи. За трудовим договором працівник зобов'язаний виконувати



ти правила внутрішнього трудового розпорядку, які, зокрема, будуть визначати тривалість його робочого часу, час початку і закінчення робочого дня, час відпочинку тощо. Наявність обов'язку працівника за трудовим договором дотримуватись правил внутрішнього трудового розпорядку є основою відмінності цього договору від договорів цивільно-правового характеру. При трудових відносинах працівник включається до складу трудового колективу підприємства, установи, організації, бере на себе обов'язок додержуватися правил внутрішнього трудового розпорядку, що діють на даному підприємстві, в установі, організації, зобов'язується виконувати певну трудову функцію в загальній колективній праці працівників, певну роботу, що відповідає обумовленій професії, спеціальності або посаді (ст. 21 КЗпП). На виконавця за трудовою угодою такі вимоги не поширюються. Він виконує роботу на свій розсуд і внутрішньому трудовому розпорядку не підкоряється [5].

Оплата праці. Оплата праці за трудовим договором є гарантованою, виплачується у строки, визначені законодавством та колективним договором, а затримка виплати зарплати може спричинити застосування до керівника роботодавця санкцій, визначених законодавством. Крім того, держава гарантує працівникові, що розмір заробітної плати не може бути меншим від мінімального розміру заробітної плати, встановленого законами України. При укладенні трудової угоди виконавець отримує за виконану роботу винагороду, розмір і порядок виплати якої визначається сторонами у договорі за взаємною згодою. Гарантії щодо оплати праці осіб, які працюють за цивільно-правовими договорами, на виплату винагороди не поширюються.

Умови виконання роботи. Законодавством про працю обов'язок забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, покладається на власника (ст. 141 КЗпП). Тобто працівник отримує все необхідне для виконання роботи, визначеної трудовим договором: робоче місце, необхідні матеріали, устаткування, обладнання, у певних випадках засоби захисту тощо. За договором підряду (договором про надання послуг) виконавець у процесі роботи використовує свої матеріали і свої засоби, якщо інше спеціально не зазначено у договорі.

Оформлення правовідносин. При прийнятті на роботу за трудовим договором працівник зобов'язаний надати документи, зазначені у ст. 24 КЗпП: паспорт, трудову книжку (за наявності), у визначених законодавством випадках — документ про освіту, довідку про стан здоров'я та інші документи. Також надається довідка про присвоєння ідентифікаційного номера та свідоцтво про загальнообов'язкове державне соціальне страхування. На підставі наданих документів та заяви працівника власник видає наказ чи розпорядження про прийняття на роботу, і навіть якщо такий наказ (розпорядження) не був виданий, трудовий договір вважається укладеним з моменту фактичного допуску працівника до роботи (ст. 24 КЗпП). До трудової книжки вноситься запис про прийняття на роботу, а весь час роботи зараховується до трудового стажу. За трудовою угодою запис до трудової книжки про виконання роботи не вноситься.

Форма договору. Трудовий договір може бути укладений і в усній, і в письмовій формі, однак у ст. 24 КЗпП зазначені випадки, у яких додержання письмової форми є обов'язковим. Договір підряду укладається у будь-якій формі. Якщо сторони домовились про письмову форму, то договір вважатиметься укладеним з моменту його підписання сторонами.

Строк договору. Трудовий договір, як правило, є безстроковим, крім випадків, коли трудові правовідносини не можуть бути встановлені на невизначений строк, виходячи з характеру виконуваної роботи, умов її виконання або інтересів працівника. Договір підряду (договір про надання послуг) не може укладатись на невизначений строк, він завжди строковий.

Порядок виконання роботи. Працівник повинен виконувати роботу, визначену трудовим договором, особисто (ст. 30 КЗпП), а виконавець за договором підряду (договором про надання послуг) має право, якщо інше не визначено договором, залучати до виконання роботи інших осіб.

Право на відпочинок. У законодавстві про працю передбачено і право працівника на відпочинок. Крім вихідних днів, надається ціла низка оплачуваних відпусток (щорічна основна та додаткова відпустки, у зв'язку із навчанням, соціальні відпустки). Такі гарантії не поширюються на виконавців робіт за цивільно-правовим договором.

Державне страхування. Працівники, прийняті на роботу за трудовим договором, підлягають обов'язковому соціальному страхуванню, внески на яке сплачує роботодавець, що забезпечує у подальшому виплату допомоги в разі тимчасової непрацездатності, по вагітності, поло-



гах і догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, допомоги у зв'язку з народженням дитини та на поховання. Особи ж, які виконують роботи за цивільно-правовими договорами, беруть участь у загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні на добровільних засадах, що не породжує автоматичної виплати допомоги.

Відповідальність особи, яка виконує роботу. За невиконання трудових обов'язків працівник, який працює за трудовим договором, може бути притягнутий власником до дисциплінарної відповідальності, а за заподіяну матеріальну шкоду за загальним правилом несе обмежену матеріальну відповідальність (не більше середньомісячного заробітку), за винятком випадків, коли у КЗпП передбачено повну матеріальну відповідальність. За невиконання або неналежне виконання зобов'язань за договором підряду (договором про надання послуг) виконавець несе цивільно-правову відповідальність, правила застосування якої визначені ЦК (неустойка, штраф, пеня, відшкодування збитків тощо).

Охорона праці. Законодавством про працю на власника підприємства покладається обов'язок створення безпечних і нешкідливих умов праці. А працівник, якого прийняли на посаду за трудовим договором, має право відмовитись від виконання дорученої йому роботи, якщо створилась ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я. За цивільно-правовими договорами законодавством вимог щодо створення замовником безпечних і нешкідливих умов праці не передбачено.

Припинення правовідносин. Трудовий договір припиняється тільки у порядку, визначеному КЗпП, у трудовій книжці працівника робиться запис про звільнення. Договір підряду (договір про надання послуг) припиняється після виконання роботи (надання послуги) і передавання її замовнику, про що складається акт, який підписують сторони [3].

Отже, 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 «трудовий 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. При цьому законодавство про працю поширюється тільки на осіб, що уклали трудовий, а не цивільно-правовий договір [4].

Виникає дуже багато спорів, де громадяни, які виконували роботу за договором підряду або договором про надання послуг і не розуміли наслідків підписання саме цих договорів, звертаються до суду з приводу відмови у наданні відпусток, оплати листків тимчасової непрацездатності, внесення записів про роботу до трудової книжки тощо. Сам факт, що документ, який був підписаний, має назву «Трудова угода», ще не означає, що відносини між виконавцем роботи і власником мали цивільно-правовий характер. Якщо суд знайде хоч якесь підтвердження тому, що відносини мали ознаки трудових правовідносин (власник, ознайомлюючи працівника з умовами праці, вимагав підпису, працівник зобов'язувався виконувати правила внутрішнього трудового розпорядку або в угоді зазначалось, що працівник має дотримуватись виробничої дисципліни, техніки безпеки та протипожежної безпеки, якщо існує наказ, в якому зазначено розмір оплати праці, або прізвище працівника є в таблиці обліку робочого часу і йому регулярно виплачувалась заробітна плата), то суд може захистити права працівника.

Однак останнім часом дехто з юристів висловлює думку, що трудовий договір як організаційно-правова форма здійснення найманої праці в умовах ринкової економіки вичерпав себе, а його місце займає цивільно-правовий договір про працю.

Ще Л.С. Таль, відзначаючи авторитарний характер трудового договору і його принципову відмінність від звичайних цивілістичних зобов'язань, писав: «Трудовим договором встановлюється не тільки зобов'язальне відношення у звичайному смислі права на виконання певних дій, але свого роду бланкетне зобов'язання, конкретний зміст якого визначається вже згодом односторонньою волею роботодавця або потребами й інтересами справи. Що їм створюється не тільки зв'язаність волі контрагентів, як при усякому зобов'язанні, але – для однієї сторони – пов'язаність самої особистості, іншими словами, відносини влади й підпорядкування» [7, с. 420].

Не заперечуючи в цілому справедливості цих ознак, деякі дослідники вказують на те, що необхідність підпорядковуватися волі іншої сторони цілком укладається у рамки будь-якого цивільно-правового зобов'язання взагалі та цивільно-правового договору зокрема. Борж-



ник у рамках, визначених договором, підпорядковується волі кредитора. У трудовому договорі це підпорядкування має більш широкий характер. Проте зазначається, що якщо погодитися з включенням трудового договору до числа цивільних, немає ніякої необхідності у тому, щоб перетворити його у різновид договору підряду. Мається на увазі існування тепер поряд з підрядом такого ж самостійного договору – відплатного надання послуг [8, с. 30-31]. На думку М.І. Брагинського та В.В. Вітрянського, об'єднання у майбутньому трудового договору з цивільним, як і в цілому трудового права з цивільним, стало б одним із важливих кроків на шляху формування дійсно приватного права. Не торкаючись істотного набору норм трудового права, воно дозволило б додати до гарантій, створених у трудовому праві, деякі з тих, які існують у праві цивільному. На підтвердження можна послатися лише на один приклад: зведення заборгованості по заробітній платі до звичайного цивільно-правового боргу відкрило би можливість використовувати норми Цивільного кодексу про відшкодування збитків, а також зафіксовані у ЦК спеціальні положення по грошовим зобов'язанням, до випадків невиклати заробітної плати, які отримали широке розповсюдження. Кредитор по зобов'язанню, яке витікає з трудового договору, не повинен бути поставлений у гірше положення у порівнянні зі звичайним цивільно-правовим кредитором [8, с. 32].

Проте, розбираючись з критеріями розмежування цивільних договорів та трудового договору, необхідно мати на увазі, що „найм праці – це не звичайний майновий найм. При звичайному наймі об'єктом договору є той або інший товар. При наймі праці об'єктом договору є праця, цілеспрямована діяльність людини. І якщо товар – це завжди певний майновий об'єкт, то праця людини – це єдність майнового та соціального елементів. Носій праці – людина – найвища соціальна цінність, яка не може бути зведена до майнової цінності.

Отже, проаналізувавши вищевикладені положення, можна зробити **висновки**: предметом регулювання цивільного права є відносини, пов'язані із самостійною, незалежною діяльністю громадян, спрямованою на досягнення конкретного результату. Трудове право має соціальну спрямованість і покликане забезпечити оптимальне поєднання прав та інтересів сторін трудових правовідносин. Його не можна звести тільки до приватно-правового регулювання. Необхідність централізованих засад у трудовому праві пояснюється потребою у забезпеченні відповідних гарантій для суб'єктів трудових правовідносин. Такі гарантії треба закріплювати на рівні не нижчим законодавства. Саме тому в трудовому договорі частина умов встановлюється законодавством (тоді як у цивільному договорі всі умови встановлюються за згодою сторін). І незважаючи на деякі, хоч і незвичні переваги цивільно-правових форм найму, суттєво незахищеними залишаються інтереси фактичних виконавців – працівників, які погоджуються на роботу на умовах цивільно-правового договору. Фактично жодних гарантій їхніх трудових прав цей вид договору забезпечити не може.

Список використаної літератури:

1. Кодекс Законів про Працю УРСР від 10 грудня 1971 р. // ВВР УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
2. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 року № 435-IV // ВВР. – 2003.- № 40. – Ст. 356
3. Калінко Ю. Трудовий договір, трудова угода чи... контракт // Секретарь-референт. – 2005. – № 10.
4. Гуцул І. Трудовий договір чи трудова угода? // Правовий тиждень. – 2008. – № 8. – С. 8.
5. Ротань В.Г., Зуб І.В., Сонін О.Є. Науково-практичний коментар до Кодексу законів про працю України. – К., 2011.
6. Щодо контрактної форми трудового договору та переліку законів, якими дозволено її застосування: Лист Мінпраці України від 06.05.2000 р. № 06/2-4/66.
7. Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Общие положения. – Ярославль, 1918.
8. Брагинский М.И., Витрянский В.В. Договорное право. – Изд. 2-е, испр. – М., 1999. – Кн. 1: Общие положения.

Надійшла до редакції 18.05.2012

