

ПРОБЛЕМАТИКА РОЗМЕЖУВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ТА СУМІЖНИХ З НИМ ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВИХ ДОГОВОРІВ

Варламова Людмила, *студентка групи Ю-51*

Трудовий договір займає особливе місце в трудовому праві. На основі трудового договору виникають трудові відносини працівника з роботодавцем, що неминуче спричиняє включення цих суб'єктів у цілу систему відносин, які регулюються трудовим правом. Інакше кажучи, немає трудового договору – не буде і трудового права.

Організаційно-правовими формами найманої праці є трудовий договір та цивільно-правові договори про працю. Проте між ними є істотні відмінності. Трудовий договір покликав до життя цілу систему правових норм, яка знайшла своє вираження в формі системи трудового законодавства, де інститут трудового договору займає центральне місце.

Предметом трудового договору виступає жива праця, інакше кажучи, процес праці. У цивільно-правових договорах предметом є матеріалізований результат праці або завдання одноразового характеру. Уклавши трудовий договір, працівник включається в штат підприємства і зобов'язаний підкорятися правилам внутрішнього трудового розпорядку, затвердженим на конкретному підприємстві. Процес праці регламентується правовими нормами різного рівня – від централізованого до локального. Працівник, виконуючи ці норми, повинен в процесі праці виконувати певну міру праці в певну частину робочого часу – норми праці, дотримуватися правил охорони праці й виробничої безпеки. При виконанні цивільних договорів про працю, процес праці не регламентується правом і здійснюється особою самостійно на свій розсуд.

Є відмінності і в оплаті праці. За трудовим договором оплата праці регулюється законодавством про працю, колективними договорами і угодами, умовами трудового договору. Законом встановлюється структура оплати праці, мінімальна зарплата, норми оплати при відхиленні від звичайних (тарифних) умов оплати, правила індексації, терміни виплати зарплати, компенсація зарплати при затримці її виплати. У цивільному ж договорі механізм оплати праці (обсягу робіт) досить простий, він встановлюється угодою сторін. І навіть виплата попереднього авансу не змінює юридичної природи такої оплати – вона цивілістична.

Істотною відмінністю трудового договору від цивільно-правового є глибока соціальна природа трудового договору, яка виявляється в його більш широкому соціально-правовому змісті. Уклавши трудовий договір, власник не тільки використовує працю працівника, але і приймає на себе обов'язок по наданню певних гарантій, пільг, а також по участі в соціальному забезпеченні

працівника. Уклавши цивільно-правовий договір, власник за чинним законодавством також несе витрати по внесках на соціальне страхування. Однак цим і вичерпується його соціальна діяльність. У трудових правовідносинах роботодавець має дисциплінарну владу стосовно працівника, він може залучити працівника за порушення трудової дисципліни до дисциплінарної відповідальності аж до звільнення. У цивільно-правових відносинах роботодавець не володіє дисциплінарною владою по відношенню до працівника. Тут взагалі не може бути застосоване поняття дисципліни праці.

Є істотні відмінності і в порядку укладення трудового і цивільно-правового договорів. Трудовий договір укладеться, як правило, на невизначений час і припиняється лише за підставами, передбаченими законодавством. Цивільно-правові договори про працю укладаються про виконання певної роботи, яку працівник виконує самостійно, і вичерпуються виконаною роботою (послугою, продукцією). Всі перераховані відмінності наочно свідчать про принципову різну правову природу трудових і цивільно-правових договорів про працю. В основі наукових концепцій про зближення трудового і цивільного права лежить неправильне уявлення про працівника і роботодавця як про рівноправні сторони трудового договору. Роботодавець завжди сильніший за працівника. Він встановлює умови трудового договору, оскільки володіє капіталом, засобами виробництва. Забезпечення гарантій і соціальних внесків, виплат спричиняють додаткові витрати роботодавця, які часом перевищують зарплату працівника. Крім того, якщо цивільно-правовий договір розрахований на однократне застосування, то трудовий договір – ефективна соціально-правова форма найму. З урахуванням децентралізації законодавства про працю, розширення договірних засад у регулюванні трудових відносин роль трудового договору буде зростати. Не можна не враховувати і того факту, що в країнах з розвиненою ринковою економікою трудовий договір продовжує залишатися ядром всієї системи трудового права.

Особливий характер як трудової діяльності, так і роботодавця проявляється в акті призначення працівника. Тому трудові відносини виникають зі складного юридичного складу – трудового договору і акту призначення. Трудове законодавство до них застосовується в частині, нерегульованій спеціальними законами. Разом з тим ст. 3 КЗкП містить перелік тих гарантій, які мають загальний характер і повинні надаватися всім працюючим у порядку, передбаченому законодавством про працю, на відміну від цивільно-правових договорів, в яких роботодавець не гарантує ніяких гарантій відносно виконуваної роботи.

Чередниченко Н.В., ст. викладач кафедри права