

Час вимагає відокремлення адміністративно-розпорядчих повноважень від функції розслідування та прокурорського нагляду і процесуального контролю.

Отже, вирішення цих та інших проблем на законодавчому рівні сприятиме значному покращенню досудового слідства, а це своєю чергою позитивно вплине на ефективність слідчої роботи. Необхідно використати всі можливості для його подальшого зміцнення та удосконалення.

Література:

1. Макогон Є. Слідчі прокуратури у контексті реформування органів досудового слідства в Україні. // Юридичний журнал України. – 2002р. - №3.
2. Туменко О. Слідчий «на розшук чи на розсуд»? // Право України. – 2001р. - № 5.
3. Шумило М. Є. Проблеми реформування досудового розслідування. // Юридичний вісник України. – 2005р. - №12.
4. Баулін О. До встановлення правового інституту процесуальної незалежності слідчого // Право України. – 1997р. - №7.
5. Тертишник В. Розшукується слідчий. // Урядовий кур'єр. – 2006р. - №7.

ТРУДОВИЙ ДОГОВІР ТА ДОГОВІР ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВОГО ХАРАКТЕРУ, ПОВ'ЯЗАНОГО З ПРАЦЕЮ

Доп. - Півень Л., Варламова Л., Ю-51
Наук.кер. - ст. викл. Чередниченко Н.В.

Мета: Ця стаття має на меті показати відмінність між цивільно-правовими договорами та трудовим договором, які укладаються між суб'єктами трудових правовідносин з метою їх врегулювання.

Актуальність : дана стаття на сучасному етапі розвитку суспільства є актуальною і доцільною як в трудових, так і в цивільних відносинах.

Відповідно до ст. 43 Конституції України кожен має право на працю, що передбачає можливість заробляти собі на життя роботою, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Право на працю в Україні реалізують переважно шляхом укладання трудового договору між працівником та роботодавцем. Водночас, чимало цивільно-правових договорів теж засновані на трудовій діяльності. Тому трудовий договір слід відрізнити від цивільно-правових угод, які пов'язані з працею.

Нормативне визначення поняття «трудовий договір» дане в ст. 21 КЗпП України. Підписуючи трудовий договір, працівник стає членом трудового колективу і зобов'язаний не тільки виконувати певне коло робіт, але й підкорятися внутрішньому трудовому розпорядку: графікові робочого дня, перерв у роботі, черговості відпусток і т.д. Зі своєї сторони, роботодавець відповідно до трудового договору зобов'язується не тільки заплатити працівникові за виконану роботу, але й забезпечити йому умови, необхідні для здійснення трудової діяльності, дотримуватися встановлених законодавством норм охорони праці, а також здійснювати соціальний захист працівника.

Трудовий договір може бути як строковим, так і безстроковим. Строковий договір може укладатися на строк, установлений за узгодженням сторін, або на період виконання певної роботи. При укладанні строкового трудового договору бажано в заяві про прийняття на роботу вказати обставини, що змушують працівника найматися на роботу на обмежений строк.

Необхідно враховувати, що строковий трудовий договір, переукладений один або кілька разів, за винятком вищезгаданих випадків, вважається укладеним на невизначений строк. Є також можливість переходу строкової форми трудового договору в безстрокову. Якщо по закінченні строку строкового трудового договору трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не вимагає їхнього припинення, строковий трудовий договір вважається продовженим на невизначений строк.

У тому випадку, якщо трудовий договір укладається між працівником і фізичною особою роботодавцем, то останній

повинен подати договір на реєстрацію до державної служби зайнятості за місцем свого проживання.

Юридичне визначення договору цивільно-правового характеру на виконання робіт дається в Цивільному кодексі України Існує ряд договорів, які можуть бути укладені між юридичною та фізичною особою. До них відносяться договори підряду, будівельного підряду, на проведення проектних і пошукових робіт, на проведення науково-дослідних або дослідно-конструкторських і технологічних робіт, про надання послуг, перевезення багажу (пасажира), транспортного експедирування, відповідального зберігання, доручення, керування майном й інші. Кожний з перелічених договорів має свою встановлену типову форму. Як і трудовий, цивільно-правовий договір укладається в письмовій формі та містить у собі опис робіт, які зобов'язується виконати підрядник замовникові, строки виконання цих робіт, а також умови їхньої оплати.

Основними ознаками договору цивільно-правового характеру є наступні:

а) виконавець (підрядник) сам організовує свою роботу та виконує її на свій ризик, на відміну від працівника він не підкоряється правилам внутрішнього трудового розпорядку;

б) за трудовим договором працівника приймають на посаду, включену до штату підприємства, йому гарантуються заробітна плата, гарантії, пільги, компенсації. Фізична особа, що уклала цивільно-правовий договір не включається до штату замовника. На неї не розповсюджуються встановлені трудовим законодавством гарантії та пільги;

в) за цивільним договором оплачується не процес роботи, а її результати; таким чином, не може застосовуватися погодинна оплата праці. Результати роботи визначають після закінчення роботи й оформляють актами прийому-здачі виконаних робіт (наданих послуг), на підставі яких і здійснюється їхня оплата.

г) при здійсненні робіт (послуг) в трудовій книжці виконавця не робиться ніяких записів. Але така робота зараховується в стаж, що надає право на пенсію;

д) обов'язковому державному соціальному страхуванню підлягають особи, що працюють на умовах трудового договору. Громадяни, які виконують роботи (надають послуги) за цивільними договорами про працю, беруть участь у державному соціальному страхуванні тільки на добровільних засадах. Обов'язковими до сплати для цієї категорії осіб є тільки внески на обов'язкове державне пенсійне страхування.

Головна відмінність між трудовими і цивільно-правовими договорами, пов'язаними з працею, полягає в предметі договору. За трудовим договором працівник зобов'язаний виконувати не якусь індивідуально-визначену роботу, а роботу з однієї або кількох професій, спеціальностей, посад відповідної кваліфікації. 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, обумовленої в трудовому договорі. Предметом трудового договору є власне праця працівника в процесі виробництва, тоді як предметом цивільно-правових відносин є результат цієї праці.

За трудовим договором працівник знаходиться із роботодавцем у тривалих відносинах.

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 роботу працівників має організовувати роботодавець, створюючи працівникові необхідні умови для виконання роботи, забезпечуючи його сировиною, матеріалами та необхідними інструментами. Працівник має право на охорону праці. У разі ненадання гарантування безпечних умов праці він має право відмовитися від виконання роботи без настання для нього яких-небудь негативних наслідків.

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 її 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 слугує тут лише засобом виконання зобов'язань.

Натомість працівник за трудовим договором у процесі виконання трудової функції має дотримуватись правил внутрішнього трудового розпорядку, встановлених на підприємстві, в організації чи установі роботодавця. За трудовим договором працівник зобов'язаний виконати певну роботу у визначений проміжок часу. За цивільно-правовими договорами встановлюється тільки кінцевий термін виконання завдання.

Під час укладання трудового договору працівник зобов'язується виконувати обов'язки, що входять до його трудової функції, особисто своєю працею. Натомість, укладаючи договір підряду, підрядник відповідає за кінцевий результат праці і може залучати 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 незалежно від того, хто допустив неналежне виконання договору (сам підрядник або субпідрядники), відповідальність перед замовником несе підрядник, що підписав договір.

Багато вчених-правознавців (Прокопенко В.І., Пилипенко П.Д., Гершанов Е.М., Глозман В.І.) критерієм розмежування трудового і суміжних із ним цивільно-правових договорів називають самостійність (або несамостійність) праці. У випадку несамостійної праці робочою силою працівника розпоряджається не сам працівник, а роботодавець у рамках підприємства, а у межах цивільно-правових відносин виконавець робіт за договором сам організовує працю, і на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку.

Характерною відмінністю цих видів 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 прийнятті на роботу; не допускається будь-яке пряме або непряме обмеження прав або встановлення переваг з обставин, не пов'язаних із діловими якостями працівника (недопущення дискримінації); працівник має право на щорічну відпустку, соціальне страхування та інші трудові і соціально-побутові пільги і переваги. Особа ж, яка працює за цивільно-правовим договором, не має права на оплачувану іншою стороною відпустку.

Таким чином, трудовий договір відрізняється від цивільно-правових договорів, пов'язаних з працею, 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, правил внутрішнього трудового розпорядку. Роботодавець зобов'язаний забезпечити працівника обсягом робіт, а також забезпечити належні умови праці, передбачені законодавством, колективним договором і угодою сторін, і вчасно виплачувати працівникові заробітну плату.

ЛІТЕРАТУРА

1. Прокопенко В.І. Трудове право. підручник. – Х.,1998.
2. Пилипенко П.Д. Трудове право України. – К.,2004.
3. Гершанов Е.М. Трудовий договір. – М.,1991.
4. Глозман В.А. Трудовий договір. – Пермь,1973.

ЮРИДИЧНА ТЕХНІКА СТВОРЕННЯ ТА СИСТЕМАТИЗАЦІЇ ЗАКОНІВ

Доп. - Устименко Ю., Юм-62
Наук. кер. – ст. викл. Сінченко Ю.П.

Становлення України як правової держави потребує створення досконалих за змістом і формою законів, чого не