

УДК 349.22:347.9

DOI <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2020.12.18>**Валентина Литвиненко,**

канд. юрид. наук, доцентка,

доцентка кафедри трудового права, адміністративного права та процесу
Національного університету «Чернігівська політехніка»

ТРУДОВІ ТА ЦИВІЛЬНІ ПРАВОВІДНОСИНИ, ПОВ'ЯЗАНІ З ВИКОНАННЯМ РОБОТИ: КРИТЕРІЇ РОЗМЕЖУВАННЯ

Стаття присвячена комплексному дослідженню і порівняльному аналізу трудових правовідносин та цивільних правовідносин, пов'язаних із виконанням роботи. Проведене дослідження дало змогу визначити основні критерії, які відрізняють трудові правовідносини від цивільно-правових відносин, пов'язаних із виконанням роботи.

Зокрема, встановлено, що правовою передумовою виникнення порівнюваних правовідносин є різні нормативні акти. Для трудових правовідносин такою передумовою є Кодекс законів про працю України, для цивільних правовідносин, пов'язаних із виконанням роботи, – Цивільний кодекс України. Визначено, що підставою для виникнення згаданих вище відносин відповідно є трудовий договір та договір підряду або договір про надання послуг.

Розкрито відмінність в оформленні трудових правовідносин і цивільних правовідносин, пов'язаних із виконанням роботи, починаючи від подачі заяви працівником до видачі наказу та повідомлення відповідного центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу.

У статті розкрито зміст договорів, які є підставою виникнення порівнюваних правовідносин. Аргументована відмінність у правових наслідках, які настають у разі виникнення трудових правовідносин і цивільних правовідносин, пов'язаних із виконанням роботи. Такі наслідки пов'язані з оплатою праці та періодичністю її здійснення, нормуванням і балансуванням робочого часу та часу відпочинку, з наявністю трудових гарантій. З'ясовано, що для трудових правовідносин характерним є дотримання Правил внутрішнього розпорядку, виконання своїх обов'язків особисто, наявність заробітної плати не меншої за мінімальний розмір заробітної плати, встановлений законодавством, можливість реалізації права, різні види часу відпочинку.

Встановлена відмінність у видах юридичної відповідальності, до якої можуть притягнути сторони трудових правовідносин та цивільних правовідносин, пов'язаних із виконанням роботи. Для трудових правовідносин характерними є дисциплінарна та матеріальна відповідальність, а для цивільних правовідносин, пов'язаних із виконанням роботи, – майнова відповідальність.

Ключові слова: трудовий договір, трудові правовідносини, цивільно-правова угода, цивільно-правові відносини.

Постановка проблеми. До питання розмежування трудових правовідносин від цивільно-правових відносин, їхніх особливостей і правових наслідків укладення трудового договору й цивільно-правової угоди завжди прикута увага. Особливо це питання є актуальним у період стрімкого розвитку як відносин, які підпадають під дію норм трудового права, так і відносин, що регулюються нормами цивільного права.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проявляли та проявляють інтерес до змісту, підстав виникнення, особливостей трудових правовідносин та їх відмінностей від цивільно-правових відносин, пов'язаних із виконанням роботи, Н.Б. Болотіна,

В.С. Венедіктов, М.І. Іншин, С.І. Кожушко, Н.О. Мельничук, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, Г.І. Чанишева, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та інші вчені. Проте значущість, комплексність та актуальність згаданого питання викликає підвищений інтерес наукової спільноти й актуалізує нові дослідження під різним кутом.

Метою статті є проведення порівняльного аналізу трудових правовідносин і цивільних правовідносин, пов'язаних із виконанням роботи, з визначенням основних критеріїв їх розмежування та правових наслідків їх укладення.

Виклад основного матеріалу. Трудові правовідносини і цивільні правовідносини, пов'язані з виконанням роботи, регулюються нормами права, що є спільним для їх характеристики. Однак відмінним у регулюванні згаданих відносин є джерела правового регулювання. Відомо, що трудові відносини регулюються Кодексом законів про працю України (далі – КЗпП) та іншими нормативно-правовими актами різної юридичної сили, прийняття яких впливає із КЗпП та для його конкретизації, наприклад, Законом України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року, Порядком визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей, затвердженим Постановою Кабінету Міністрів України від 22 січня 1996 року № 116. Цивільно-правові відносини, пов'язані з виконанням роботи, регулюються цивільним законодавством, зокрема Цивільним кодексом України (далі – ЦК України), Законом України «Про захист прав споживачів» від 12 травня 1991 року, Правилами торгівлі у розстрочку фізичним особам, затвердженими Постановою Кабінету Міністрів України від 30 березня 2011 р. № 383.

Підстави виникнення трудових правовідносин і цивільних правовідносин, пов'язаних з виконанням роботи, визначаються відповідно трудовим і цивільним законодавством.

Так, підставою виникнення трудових правовідносин є трудовий договір як одиничний юридичний факт, хоча, як ми знаємо, трудові правовідносини можуть виникати й на основі фактичного складу (наприклад, обрання на посаду та укладення контракту). Уся процедура укладення трудового договору (контракту) проводиться згідно з КЗпП та іншими актами трудового законодавства. Підставою виникнення цивільних правовідносин, пов'язаних із виконанням роботи, є також договір, але іншого виду – договір підряду або договір про надання послуг. Особливості укладення згаданих договорів регулюються нормами цивільного права, головним джерелом якого є ЦК України.

Варто зауважити, що укладенню трудового договору передують подання заяви особою, яка хоче бути працівником відповідного підприємства, установи, організації або ж у фізичної особи-підприємця, а для укладення і договору підряду, і договору про надання послуг, крім пропозиції укласти договір будь-якою зі сторін, подавати заяву не потрібно.

Для укладення трудового договору, крім чітко визначених законодавством документів, майбутній працівник повинен подати трудову книжку, яка є основним документом

про трудову діяльність працівника (сьогодні про цей факт можна сперечатися з огляду на запровадження у 2004 році персоніфікованого обліку) [1, с. 541] і в перспективі може вестися в електронній формі. Якщо особа влаштовується на роботу за трудовим договором уперше, вона трудову книжку не подає, і в цьому разі трудову книжку оформлюють на першому робочому місці й заповнюють вперше власник або уповноважений ним орган не пізніше тижневого строку з дня прийняття працівника на роботу [2]. Для укладення згаданих вище договорів, що тягнуть за собою виникнення цивільних правовідносин, такого документа, як трудова книжка, не потрібно.

Ще одним важливим фактом, який характерний для трудових правовідносин, є можливість встановлення у разі укладення трудового договору за угодою сторін випробувального строку, термін якого варіюється залежно від категорії працівників. На час випробування на працівника поширюється дія трудового законодавства, тобто виплата заробітної плати, вихідні, можливість як піти на лікарняний, так і бути притягнутим до дисциплінарної чи матеріальної відповідальності тощо [3]. КЗпП передбачено також категорії тих осіб, яким випробування не встановлюється. З огляду на те, що випробування встановлюється за угодою сторін (у разі укладення трудового договору із вказівкою цього факту в наказі про прийняття на роботу), трудовий договір може бути й не укладений у разі відмови працівника від випробування. Ініціатором цього може виступати тільки працівник. Це пов'язано з тим, що роботодавець, зацікавившись працівником, з метою перевірки відповідності його обійманій посаді чи виконуваній роботі може запропонувати випробування, а працівник, погоджуючись на випробування чи відмовляючись від нього, відповідно, укладає або не укладає трудовий договір. У цивільних правовідносинах, які виникають, зокрема, на основі договорів підряду та надання послуг, випробування немає [1, с. 541].

Варто зазначити, що завершальним в оформленні трудових правовідносин є видання наказу чи розпорядження власника або уповноваженого ним органу про прийняття на роботу, без чого неможливий допуск працівника до роботи [3]. Після чого допущена до виконання певної трудової функції людина стає працівником, який повинен дотримуватися Правил внутрішнього трудового розпорядку, і відповідно, частиною трудового колективу, який згідно з трудовим законодавством має комплекс прав для представлення та захисту своїх

інтересів. Стосовно ж оформлення цивільних правовідносин, крім укладення відповідних договорів, видання будь-яких наказів чи розпоряджень цивільним законодавством не передбачено, а особливо утворення додатково нового суб'єкта в цивільних відносинах.

Однією з важливих вимог оформлення трудових правовідносин, чого немає у разі оформлення цивільних правовідносин, є повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України [3]. Зразок повідомлення затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 17 червня 2015 р. № 413 «Про порядок повідомлення Державній податковій службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу». Таке повідомлення обов'язково повинно містити такі відомості, як код згідно з ЄДРПОУ/реєстраційний номер облікової картки платника податків або серія та номер паспорта, тип, порядковий номер, категорія особи, прізвище, ім'я, по батькові застрахованої особи, номер наказу або розпорядження про прийняття на роботу, дата видання наказу або розпорядження про прийняття на роботу, дата початку роботи та деякі інші дані [4].

Крім цього, трудові відносини відрізняються від цивільно-правових відносин змістом укладених договорів (відповідно до трудового договору та цивільно-правового договору, пов'язаного з виконанням роботи).

Змістом трудового договору є угода сторін про взаємні зобов'язання, які зводяться до виконання працівником роботи, визначеної цією угодою, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа (роботодавець) зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату й забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи [3]. До того ж предметом договору є не результат роботи, як у цивільних правовідносинах, пов'язаних із виконанням роботи, а сам процес роботи, тобто трудова функція. У трудовому договорі зазначається посада чи виконувана робота, яка повинна відповідати назві відповідно до Національного класифікатора професій України і у такому формулюванні використовуватися під час запису про роботу у трудову книжку працівника [5].

За цивільно-правовим договором одна сторона зобов'язується на свій ризик виконати певну роботу за завданням другої сто-

рони, а замовник зобов'язується прийняти та оплатити виконану роботу. Крім того, у випадках, передбачених цивільно-правовим договором, зобов'язана сторона може покласти обов'язок за договором на іншу особу [6], що неприпустимо у трудових відносинах, оскільки працівник повинен виконувати доручену йому роботу особисто й не має права передоручати її виконання іншій особі, за винятком випадків, передбачених законодавством (ст. 30 КЗпП).

До того ж у трудовому договорі також зазначається розмір заробітної плати, який буде виплачуватися працівнику роботодавцем, та дата початку роботи або ж строк дії трудового договору, якщо трудовий договір є строковим. А в цивільно-правовому договорі вказується термін виконання роботи чи надання послуги і ціна за виконану роботу (надану послугу).

Доречно окремо зупинитися на оплаті праці (виконуваної роботи чи наданої послуги). За трудовими правовідносинами оплата праці здійснюється у вигляді заробітної плати, розмір якої в будь-якому разі повинен бути не меншим за мінімальну заробітну плату, своєю чергою, розмір останньої не може бути нижчим за розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб і встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України не рідше одного разу на рік у Законі про Державний бюджет України на відповідний рік з урахуванням вироблених шляхом переговорів пропозицій спільного представницького органу об'єднань профспілок і спільного представницького органу об'єднань організацій роботодавців на національному рівні [7].

Стосовно ж винагороди в цивільно-правових відносинах, пов'язаних із виконанням роботи, то ціна за виконану роботу чи надані послуги визначається договором [6] і залежності ціни за роботу чи надану послугу від мінімальної заробітної плати не передбачено. Відрізняються в порівнюваних відносинах порядок і строк здійснення оплати праці. Так, у трудових відносинах заробітна плата виплачується не рідше 2 разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата [7]. У цивільних правовідносинах порядок і строк оплати роботи і послуг визначається договором (ст. 843, 903 ЦК України).

Не менш важливим критерієм, який відрізняє трудові правовідносини від цивільно-правових відносин, пов'язаних із виконанням роботи, є балансування робочого часу

і часу відпочинку. За трудовим договором вид і режим робочого часу визначається за домовленістю сторін, але в межах, визначених законодавством з урахуванням обійманої посади чи виконуваної роботи працівником. Наприклад, 33 години на тиждень становить робочий час для лікарів, зайнятих виключно амбулаторним прийомом хворих: амбулаторно-поліклінічних закладів; амбулаторно-поліклінічних підрозділів лікувально-профілактичних закладів, пунктів охорони здоров'я (здоровпунктів), фельдшерських та фельдшерсько-акушерських пунктів (у тому числі сільських та селищних рад) [8], тобто для цих категорій працівників (та деяких інших, визначених законодавством) передбачений скорочений робочий час, нормальна тривалість робочого часу згідно з трудовим законодавством становить 40 годин на тиждень (ст. 50 КЗпП). При чому у трудових правовідносинах працівник виконує свою трудову функцію, дотримуючись трудового розпорядку, який визначається Правилами внутрішнього трудового розпорядку. У цивільних правовідносинах, пов'язаних із виконанням роботи, строки та порядок виконання роботи визначаються договором [6] і дотримання трудової дисципліни не передбачено.

Стосовно ж часу відпочинку у трудових правовідносинах гарантовано право на відпочинок (ст. 45 Конституції України) шляхом встановлення меж робочого часу, визначення різних видів часу відпочинку та їх мінімальної тривалості у трудовому законодавстві. Наприклад, мінімальна тривалість щотижневого відпочинку становить 42 години (ст. 70 КЗпП), а мінімальна тривалість відпустки – 24 календарні дні (ст. 75 КЗпП). У цивільно-правових відносинах як такого часу відпочинку не передбачено й гарантій щодо тривалості щоденного чи іншого часу, вільного від виконання обов'язку, взятого за цивільно-правовим договором, не визначено. Отже, у трудових правовідносинах гарантії у сфері часу відпочинку передбачені й чітко регламентовані, чого не можна сказати про цивільні правовідносини.

Характерним для трудових правовідносин і відмінним від цивільних правовідносин є можливість отримувати гарантійні й компенсаційні виплати, наприклад, працівники мають право на відшкодування витрат та одержання інших компенсацій у зв'язку зі службовими відрядженнями. Працівникам, які направляються у відрядження, виплачуються: добові за час перебування у відрядженні, вартість проїзду до місця призначення і назад та витрати на наймання житлового приміщення в порядку й розмі-

рах, встановлених законодавством. За відрядженими працівниками зберігається протягом усього часу відрядження місце роботи (посада) [3]. У цивільних правовідносинах, пов'язаних із виконанням роботи, таких гарантій не передбачено.

Важливою відмінністю трудових правовідносин і цивільно-правових відносин є види юридичної відповідальності. Для трудових правовідносин характерними є дисциплінарна та матеріальна відповідальність, яка може настати тільки після укладення трудового договору за наявності відповідних, чітко визначених трудовим законодавством підстав. У цивільно-правових відносинах, пов'язаних із виконанням роботи, сторони цих відносин несуть майнову відповідальність.

Висновки

Проведене комплексне дослідження та порівняльний аналіз дозволяють дійти таких основних висновків:

1. Правовою передумовою виникнення порівнюваних правовідносин є різні нормативно-правові акти – КЗпП та ЦК України.

2. Підставою виникнення трудових правовідносин є трудовий договір, а цивільно-правових відносин, пов'язаних із виконанням роботи, – цивільно-правовий договір (наприклад, договір підряду).

3. Укладення трудових правовідносин і цивільно-правових відносин, пов'язаних із виконанням роботи, викликають різні правові наслідки.

4. Трудові правовідносини, на відміну від цивільно-правових відносин, пов'язаних із виконанням роботи, тягнуть за собою: дотримання Правил внутрішнього розпорядку, виконання своїх обов'язків особисто; отримання заробітної плати в розмірі, не меншому за мінімальний розмір, встановлений Законом України про Державний бюджет на відповідний рік із періодичністю, визначеною на законодавчому рівні; право на різні види відпочинку, тривалість якого не може бути меншою за встановлену трудовим законодавством.

5. Трудові правовідносини можуть викликати два види юридичної відповідальності: матеріальну й дисциплінарну, цивільні правовідносини можуть викликати майнову відповідальність.

Список використаних джерел:

1. Литвиненко В.М. Деякі особливості оформлення трудових та цивільних правовідносин, пов'язаних із виконанням роботи. *Юність науки – 2020: соціально-економічні та гумані-*

тарні аспекти розвитку суспільства : збірник тез доповідей X Міжнародної науково-практичної конференції студентів, аспірантів і молодих учених (м. Чернігів, 23–24 квітня 2020 р.). Чернігів : ЧНТУ, 2020. С. 540–542.

2. Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників : Наказ Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29.07.1993 № 58. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z01110-93/card6#Public>.

3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 року. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.

4. Про порядок повідомлення Державній податковій службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу : Постанова

Кабінету Міністрів України від 17 червня 2015 р. № 413. *Офіційний вісник України*. 2015. № 50. С. 59.

5. Національний класифікатор України. Класифікатор професій ДК 003:2010 : Наказ Держспоживстандарту України 28.07.2010 № 327. URL: zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10#Text.

6. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 року (зі змінами та доповненнями). *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 40–44. Ст. 356.

7. Про оплату праці : Закон України від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. Ст. 121.

8. Про затвердження норм робочого часу для працівників закладів та установ охорони здоров'я : Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 25.05.2006 № 319. *Офіційний вісник*. 2006. № 24. С. 146.

Valentyna Lytvynenko. Labor and civil relations associated with the execution of work: differentiation criteria

The article is devoted to the comprehensive study and comparative analysis of labour and civil law relations related to the performing of work. The fulfilled research gave possibility to determine the main criteria which distinguish labour relations from civil law relations related to the performing of work.

In particular, it is established that the legal prerequisite for the emergence of comparable legal relations is various regulations. For labour relations, the prerequisite is the Code of Labour Laws of Ukraine, for civil legal relations related to the performing of work – the Civil Code of Ukraine. It is determined that the basis for the relations mentioned above, definitely, is the employment contract and the contract or service agreement.

The difference in the design of labour and civil relations related to the performing of work, starts from the application by the employee to the issuance of an order and notification of the relevant central executive body to ensure the formation and implementation of state policy on the administration of a single contribution to mandatory state social insurance in hiring an employee.

The article reveals the content of agreements which are the basis for the comparable legal relationship. The essential difference in the legal consequences which occur in the case of employment and civil relations related to the performing of work. Such consequences are related to the payment of labour and the frequency of its implementation, the rationing and balancing of working time and rest time, with the availability of labour guarantees. It was found that the employment relationship is characterized by compliance with internal regulations, performance of the duties personally, the availability of wages not less than the minimum wage established by law, the possibility of realisation the right according to different types of leisure time.

There is the difference in the types of legal liability, which may be involved in the parties to employment and civil relations related to the performing of work. Disciplinary and material liability is typical for labour relations however, property liability is typical for civil legal relations related to the performing of work.

Key words: employment contract, labour legal relations, civil law agreement, civil legal relations.