

Розмежування трудового договору і цивільного договору**Лелюхіна Валерія Юріївна¹*

Опубліковано	Секція	УДК
19.10.2023	Право	372.881.111.1

DOI: <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.10026075>

Ліцензовано за умовами Creative Commons BY 4.0 International license

Анотація. У сучасності право на працю, що закріплене ст. 43 Конституції України, є одним з базових основоположних прав. Завдяки реалізації цього права людина отримує певні матеріальні блага для забезпечення свого життя, бажань, потреб та розвитку. Окрім трудового договору, право на працю може реалізовуватись й через цивільну угоду.

Отже, дана стаття присвячена питанню розмежування трудового договору та цивільної угоди, яке є центральним та досить актуальним у науці трудового права. В статті розглядаються аспекти співвідношення, порівняння цих двох видів угод, виділяються їхні відмінності. Це дає можливість кращого розуміння та наглядного розмежування трудового договору і цивільної угоди.

До таких аспектів відносять: розмежування за предметом договору; розмежування за кількістю сторін; розмежування за характером оплати; розмежування за особливостями укладання договору; розмежування за наявністю мінімальних соціальних гарантій; розмежування за формально-юридичною ознакою; розмежування за методами вирішення спорів; розмежування за законами, що їх регулюють.

У зв'язку з обставинами, що виникають в останні роки, тобто епідемія Covid-19 та повномасштабна російсько-українська війна, відбулися зростання та розвиток гіг-економіки, фрілансу та віддаленої роботи. Це призвело до збільшення використання цивільних угод і підприємницької діяльності, що ускладнює розмежування між трудовими і цивільними відносинами.

Важливим є те, що якщо роботодавці класифікують працівників як підрядників, це може призвести до відмови в їхньому соціальному захисті та відповідальності роботодавця перед працівниками, що не є вигідним для виконавця.

Ключові слова: трудовий договір, цивільна угода, трудове право, трудові відносини, розмежування.

Distinction between an employment contract and a civil contract

Annotation. In modern times, the right to work, enshrined in Article 43 of the Constitution of Ukraine, is one of the basic fundamental rights. By exercising this right, a person receives certain material benefits to ensure his or her life, desires, needs and development. In

* Науковий керівник: Остапенко Л. О., доктор юридичних наук, доцент, професор кафедри цивільного права та процесу, ІППО Національного університету «Львівська політехніка», <https://orcid.org/0000-0002-9833-3043>

¹ студентка II курсу бакалаврату, Навчально-науковий інститут права, психології та інноваційної освіти Національного університету «Львівська політехніка»

addition to an employment contract, the right to work may be exercised through a civil agreement.

Therefore, this article focuses on the issue of distinguishing between an employment contract and a civil agreement, which is central and quite relevant in the science of labor law. The article examines the aspects of correlation and comparison of these two types of agreements, and highlights their differences. This allows for a better understanding and a clear distinction between an employment contract and a civil agreement.

These aspects include: distinction by the subject matter of the agreement; distinction by the number of parties; distinction by the nature of payment; distinction by the peculiarities of concluding the contract; distinction by the presence of minimum social guarantees; distinction by formal and legal grounds; distinction by methods of dispute resolution; distinction by the laws that regulate them.

Due to the circumstances in recent years, i.e. the Covid-19 epidemic and the full-scale Russian-Ukrainian war, there has been a growth and development of the gig economy, freelancing and remote work. This has led to an increase in the use of civil agreements and entrepreneurial activities, making it difficult to distinguish between labor and civil relations.

It is important to note that if employers classify employees as contractors, this may lead to a denial of their social protection and employer liability to employees, which is not beneficial for the contractor.

Keywords: employment contract, civil agreement, labor law, labor relations, distinction.

Вступ

Питання розмежування трудового договору та цивільної угоди уже протягом довгого часу є актуальним для трудового права. У зв'язку з цим важливо розуміти й чітко бачити різницю між такими видами угод.

Для розуміння через що це питання є важливим протягом довгого періоду часу, важливо виділити декілька причин. Першою з них є те, що в залежності від того, яку саме угоду уклала людина, вона буде мати різний правовий статус. Визначення правового статусу працівників є важливим для забезпечення їхнього соціального захисту та здійснення працевлаштування. Також важливою причиною є те, що на відміну від праці за трудовим договором, праця за цивільною угодою не зараховується як трудовий стаж, а також відсутні мінімальні соціальні гарантії.

Метою статті є уточнення відмінностей та чітке розмежування цивільної угоди та трудового договору.

Результати

Для розмежування трудового договору та цивільної угоди в першу чергу треба розуміти їхні значення, що закріплені законодавством України.

Так, згідно до ст. 21 Кодексу законів про працю України: «Трудовим договором є угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Трудовим договором можуть встановлюватися умови щодо виконання робіт, які вимагають професійної та/або часткової професійної кваліфікації, а також умови щодо виконання робіт, які не потребують наявності у особи професійної або часткової професійної кваліфікації».

У той же час частина 1 ст. 626 Цивільного кодексу України зазначає, що: «Договором є домовленість двох або більше сторін, спрямована на встановлення, зміну або припинення цивільних прав та обов'язків».

Першою відмінністю, яку одразу можна помітити з визначення, є те, що трудовий договір укладається між одним працівником та роботодавцем, себто між двома сторонами. Щодо цивільної угоди, то її може укласти як дві, так і більше сторін.

Другу ознаку розмежування легко зауважити у процесі укладання договору. У ст. 24 КЗпП України встановлено, що: «При укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку (у разі наявності) або відомості про трудову діяльність з реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування, а у випадках, передбачених законодавством, - також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я, відповідний військово-обліковий документ та інші документи. При укладенні трудового договору громадянин, який вперше приймається на роботу, має право подати вимогу про оформлення трудової книжки». А також, з певними категоріями осіб роботодавець зобов'язаний укласти трудовий договір. Цивільно-правові ж договори укладаються лише з дотриманням принципів добровільності та рівності сторін та вступають у юридичну силу з моменту їх підписання з відповідними наслідками, передбаченими цивільним законодавством. При укладанні цивільного-правового договору з праці для сторін достатньо підписати відповідний договір на умовах рівності та добровільності сторін, у той час, як укладення трудового договору передбачає складнішу процедуру, яка детально регламентується трудовим законодавством. При прийомі на роботу для працівника обов'язковою є відповідна заява, видання наказу або розпорядження про прийняття на роботу [3].

Третьою ознакою відмінності можна вважати предмет договору. Предметом трудового договору є саме праця. У цивільній угоді ж предметом є результат праці.

У науково-практичному коментарі до статті 21 КЗпП України вказано, що: «Схема розмежування цивільно-правових і трудових договорів за критерієм їх предмета (об'єкта) така: якщо фізична особа взяла на себе обов'язок виконати роботу і передати замовникові результат роботи - це договір підряду або інший цивільно-правовий договір. Якщо фізична особа взяла на себе зобов'язання створити твір науки, літератури, мистецтва і передати його замовнику - це теж цивільно-правовий (авторський) договір. Якщо ж громадянин виконує роботи під керівництвом іншої сторони, що прийняла на себе обов'язок організувати працю, одержала право давати вказівки щодо послідовності проведення робіт - це трудовий договір» [4].

Наступною відмінністю є особливий характер оплати праці [5]. Ця відмінність частково пов'язана з попередньою. Вона базується на тому, що при укладенні трудового договору оплачуються саме години праці (ст. 21 КЗпП) незалежно від їх ефективності, в той час, як оплата за цивільною угодою надається за результат праці підрядника, що був прописаний в угоді, незалежно від часу, що він витратив на цей результат.

Також варто зазначити, що відрізняється вид, розмір та строк оплати. При трудовому договорі це заробітня плата не менше мінімальної. Зарплата виплачується не рідше 2 разів на місяць. А при цивільній угоді видом оплати є винагорода, яка виплачується у тому розмірі і у тому часі, що зазначені у договорі [6].

Один з аспектів розмежування таких угод наведено в пункті 4 науково-практичного коментаря до статті 21 Кодексу законів про працю України. У ньому сказано, що: «З урахуванням труднощів розмежування цивільно-правових і трудових договорів за змістовним (соціально-економічним) критерієм розрізняти їх слід за формально-юридичною ознакою. При укладенні цивільно-правового договору варто включити до нього умови про те, що підрядник (виконавець, автор тощо) виконує роботу за свій ризик, самостійно організує виконання роботи, не підлягає внутрішньому трудовому розпорядку замовника, не має права на одержання допомоги з соціального страхування. Навпаки, при укладенні трудового договору працівник підлягає внутрішньому

трудовому розпорядку роботодавця, про прийняття його на роботу видається наказ, працівник має право на одержання допомоги з соціального страхування тощо» [4].

На сьогодні надзвичайно важливими є мінімальні соціальні гарантії, які надаються працівнику під час виконання тієї або іншої роботи. Це також можна вважати *ознакою, що розмежовує трудовий договір та цивільну угоду*. Працюючи за трудовим договором особі гарантуються відпустки, оплата праці, у тому числі при відхиленні від нормальних умов праці. Окрім цього, час виконання робіт зараховується до трудового стажу, що згодом дає право на отримання пенсії. За цивільно-правовим же договором мінімальні соціальні гарантії працівникам законом не передбачені, час виконання роботи до трудового стажу не зараховується. Можна сказати, що працюючи за цивільно-правовою угодою особа втрачає час, який могла б використати для отримання стажу, щоб в подальшому забезпечити свою старість [7].

Так, у ст. 74 КЗпП України сказано, що: «Громадянам, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи, надаються щорічні (основна та додаткові) відпустки із збереженням на їх період місця роботи (посади) і заробітної плати». А у ст. 75 цього кодексу йдеться про те, що: «Щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору. Особам віком до вісімнадцяти років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день. Для деяких категорій працівників законодавством України може бути передбачена інша тривалість щорічної основної відпустки. При цьому тривалість їх відпустки не може бути меншою за передбачену частиною першою цієї статті». Також ст. 76, 77, 77-1, 77-2, 77-3 передбачені різні види додаткових відпусток.

В це й же час, як уже було сказано, при праці за цивільною угодою законом не передбачено жодних відпусток.

Ще однією відмінністю може слугувати відсутність гарантій і компенсацій у цивільно-правовій угоді та їх присутність у трудовій.

Як вже було сказано раніше, при цивільній угоді підрядник виконує роботу за свій ризик, самостійно організує виконання роботи, тобто роботодавець не несе відповідальність за шкоду, якій піддався виконавець під час здійснення свого обов'язку.

Щодо трудового договору, то у главі VIII КЗпП йдеться, наприклад, про компенсацію за зношування інструментів, належних працівникам та гарантії для працівників, стосовно яких встановлено факт позбавлення особистої свободи внаслідок збройної агресії проти України.

В залежності від виду укладеного договору розрізняють трудові та цивільні спори. На етапі вирішення цих спорів проявляється й *наступна ознака розмежування* трудового та цивільного договору. Так, відповідно до ст. 221 КЗпП України: «Трудові спори розглядаються: 1) комісіями по трудових спорах; 2) місцевими загальними судами». А також ст. 224 встановлено, що: «Комісія по трудових спорах є обов'язковим первинним органом по розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях, за винятком спорів, зазначених у статтях 222, 232 цього Кодексу».

Комісія по трудових спорах – це орган, який утворюється спільно роботодавцем і трудовим колективом з метою врегулювання індивідуальних трудових спорів шляхом примирення сторін і пошуку взаємоприйнятних рішень [8].

До суду справа передається у разі незгоди працівника чи роботодавця з рішенням комісії у десятиденний строк з моменту отримання ними виписки з протоколу засідання комісії чи його копії, що встановлено у ст. 228 Кодексу законів про працю України.

Щодо цивільних спорів, то у ст. 15 Цивільного кодексу України вказано, що: «Кожна особа має право на захист свого цивільного права у разі його порушення, невизнання або оспорювання. Кожна особа має право на захист свого інтересу, який не суперечить загальним засадам цивільного законодавства», а також у частинах 1-2 ст. 16 цього кодексу йдеться про те, що: «Кожна особа має право звернутися до суду за захистом свого особистого немайнового або майнового права та інтересу. Способами захисту цивільних прав та інтересів можуть бути:

- 1) визнання права;
- 2) визнання правочину недійсним;
- 3) припинення дії, яка порушує право;
- 4) відновлення становища, яке існувало до порушення;
- 5) примусове виконання обов'язку в натурі;
- 6) зміна правовідношення;
- 7) припинення правовідношення;
- 8) відшкодування збитків та інші способи відшкодування майнової шкоди;
- 9) відшкодування моральної (немайнової) шкоди;

10) визнання незаконними рішення, дій чи бездіяльності органу державної влади, органу влади Автономної Республіки Крим або органу місцевого самоврядування, їхніх посадових і службових осіб.

Суд може захистити цивільне право або інтерес іншим способом, що встановлений договором або законом чи судом у визначених законом випадках».

Нарешті, *найбільш очевидною відмінністю* між цими договорами є те, що трудовий договір регулюється Кодексом Законів про Працю України, а цивільно-правові угоди – Цивільним кодексом.

Наведені аспекти розмежування підтверджує Верховний Суд. Так, у постанові від 26 травня 2020 року № 160/5315/19 зазначено, що: «Зі співставлення трудового договору з цивільно-правовим договором, відмінним є те, що трудовим договором регулюється процес організації трудової діяльності. За цивільно-правовим договором процес організації діяльності залишається поза його межами, метою договору є отримання певного результату. Виконавець за цивільно-правовим договором, на відміну від працівника, який виконує роботу відповідно до трудового договору, не підпорядковується правилам внутрішнього трудового розпорядку, хоча і може бути з ним ознайомлений, він сам організовує свою роботу і виконує її на власний ризик, не зараховується до штату установи (організації), не вноситься запис до трудової книжки та не видається розпорядчий документ про прийом його на роботу на певну посаду» [9].

Висновки

Аналізуючи викладений матеріал, можна зауважити, що для працівника більш вигідним в довготривалій перспективі є саме трудовий договір, оскільки він передбачає оплачувані відпустки, вихідні дні у час визначених законом свят, оплату праці в залежності від відпрацьованих годин, виплати на оздоровлення та інші мінімальні соціальні гарантії. Також трудовий договір є вигідним для працівників через те, що їм зараховується трудовий стаж, роботодавець повинен забезпечити їх умовами праці, необхідними для виконання роботи, передбаченими законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

В той же час цивільно-правовий договір є вигіднішим для роботодавця, оскільки він не несе відповідальності за можливу шкоду, якій піддається особа, з якою він уклав цей договір. Також роботодавець не повинен забезпечувати особі мінімальні соціальні гарантії, чи надавати їй якісь компенсації.

Щодо розмежування трудового договору і цивільної угоди, то варто підсумувати, що вони відрізняються законами, що їх регулюють, предметом договору кількістю сторін, характером, видом, розміром і строком оплати, особливостями укладання договору, наявністю мінімальних соціальних гарантій та формально-юридичною ознакою.

Список використаних джерел

1. Кодекс законів про працю України: Закон, Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
2. Цивільний кодекс України; Закон, Кодекс від 16.01.2003 № 435-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15/conv#n97>.
3. Паньонко І. М., Коваль В. А., Спільні та відмінні ознаки трудових договорів та суміжних цивільних договорів. *Вісник Національного університету "Львівська політехніка"*. Серія : Юридичні науки. 2015, №813, С. 337-342.
4. Науково-практичний коментар від 28.08.2018, «Науково-практичний коментар до статті 21 Кодексу законів про працю України». URL: <https://ips.ligazakon.net/document/КК000023>).
5. Чашинева Г.І., Співвідношення трудового договору із цивільно-правовими договорами про працю. *Наукові праці Національного університету "Одеська юридична академія"*. , 2012, Т. 12, С. 203-213.
6. Жирков О. Г., Трудова угода/цивільно-правова угода: правова дилема. Всеукраїнська студентська науково-практична конференція, сучасні виклики соціально-політичного розвитку: політико-правові та соціально-економічні виміри, 3.03.2020 р., С. 16-19.
7. Даценко Л. Є., Парафіло М. О., Відмінність трудового договору від цивільно-правового. *Тези доповідей XVIII Міжнародної науково-практичної конференції «Ідеї академіка В. І. Вернадського та проблеми сталого розвитку освіти і науки»* від 09.01.2018, С. 55-56.
8. Лук'ященко Т. І., Вирішення індивідуальних трудових спорів комісіями по трудових справах в умовах судової реформи. *Матеріали II міжнародної науково-практичної конференції «Соціальні трансформації у кризовий період»* від 26.01.2017 р., С. 89-92.
9. Постанова від 26.05.2020 № 160/5315/19 (провадження НК/9901/33438/19) Верховний Суд. Касаційний адміністративний суд. URL: <https://verdictum.ligazakon.net/document/89433373>.