



ОТЛИЧИТЕЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ОТ ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВЫХ ДОГОВОРОВ, СВЯЗАННЫХ С ТРУДОМ

Катерина ОЛЕЙНИК,
аспирант юридического факультета
Сумского государственного университета

Summary

In this article discusses the differences labor agreement or civil-law contracts, connected with labor, their ratio in the legal system. Two types of contracts in the modern system of reforming the legislative base is analyses and comparison. Investigates and describes the basic differences between these agreements and their conditions of detention. The employment contract according to the features and characteristics significantly different from civil contracts associated with labor. Therefore, when the reform of labor legislation should clearly define and specify the role of the employment contract, as well as its importance in ensuring the legal regulation of labor relations to exclude the interference in the legal regulation of labor relations regulations of other branches of law.

Key words: labor, labor contract, civil legal agreement, labor legal relations, civil legal relations.

Аннотация

В данной статье рассматриваются вопросы отличия трудового договора от гражданско-правовых договоров, связанных с трудом, и их соотношение в правовой системе. Проводится анализ и сравнение двух видов договоров в современной законодательной базе, при этом исследуются и характеризуются основные отличия данных договоров и порядок их заключения. Трудовой договор по своим признакам и характеристикам существенно отличается от гражданско-правовых договоров, связанных с трудом. Поэтому при реформировании трудового законодательства нужно четко определить и указать роль трудового договора, а также его значение в обеспечении правового регулирования трудовых отношений, чтобы исключить вмешательство в правовое регулирование трудовых отношений норм других отраслей права.

Ключевые слова: труд, трудовой договор, гражданско-правовой договор, трудовые правоотношения, гражданско-правовые отношения.

Постановка проблемы. В настоящее время в научных кругах не выработана единая позиция относительно основных категорий, которые составляют содержание договорного определения условий труда, также не выяснены и не изучены основные принципы и подходы к возникновению трудовых правоотношений в новых экономических условиях, не определено значение трудового договора для современного правового регулирования трудовых отношений, особенно в контексте реформирования трудового законодательства. Поэтому в условиях рыночной экономики необходимо определить сущность трудового договора и основные отличия трудового договора от гражданско-правовых договоров, связанных с трудом.

Наука трудового права уже много лет пользуется учением о договорах, разработанным учеными в области гражданского права. Представители науки гражданского права и сегодня утверждают, что при переходе к рыночной экономике, формировании рынка труда все реальнее проявляют товарный характер отношения, которые возникают в связи с трудовой деятельностью человека, поэтому эти отношения должны входить в предмет гражданского права, регулироваться соответствующими институтами гражданского законодательства [1, с. 96].

Изложение основного материала. Теория гражданского права о договорах дает дополнительный импульс современному учению рассматривать трудовой договор как договор гражданского права и постепенно внедрять эту идею в правосознание научного сообщества. Мы считаем, что настало время, когда надо пересмотреть эту доктрину в аспекте современного состояния трудового права и демократизации правового положения граждан при реализации ими субъективного права на труд. Поэтому надо согласиться с выводами Н.О. Мельничук о том, что до сих пор не поднимался и не излагался вопрос общей характеристики трудового договора, его роли и места в регулировании трудовых отношений, а также его значения для построения целостной внутренней структуры правового механизма регулирования наемного труда. Ученые в области трудового права также не уделили должного внимания вопросам сущности и значения заключения трудовых договоров любого уровня с позиций принципов трудо-правовой доктрины [2, с. 7].

Значение трудового договора для трудового права состоит, прежде всего, в том, что трудовой договор как соглашение сторон о возможности реализации субъективного права на труд, которое направлено на возникновение трудовых

правоотношений, имеет универсальный характер и является обязательным элементом любого основания для возникновения трудовых отношений. И хотя в актах Международной Организации Труда, а также в нормативно-правовых документах Европейского Союза термин «трудовой договор» не используется, но в национальной юридической практике именно этот договор остается основной организационно-правовой формой наемного труда и основанием для возникновения трудовых правоотношений.

При рассмотрении категории «трудовой договор» представляется целесообразным выделить основные критерии, которые позволят охарактеризовать его в системе договоров, отличить от гражданско-правовых договоров, связанных с трудом. Указанные критерии приводятся в легальном определении трудового договора и конкретизируются через характеристику элементного состава, то есть стороны и содержание трудового договора.

Анализ действующего законодательства позволяет выявить следующие отличия трудового договора от гражданско-правовых договоров, связанных с трудом. Предметом трудового договора являются условия о выполнении работником определенной работы. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок и прекращается только по



основаниям, предусмотренным в законодательстве. Работник соглашается выполнять определенную работу или занимать определенную должность на предприятии, в учреждении, организации, а работодатель берет на себя обязанность обеспечить его этой работой, предоставить ему средства производства, оборудование, механизмы, а также осуществлять оплату труда и др.

Заклучив трудовой договор, работник включается в штатное расписание предприятия, учреждения, организации и соглашается соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, утвержденные на конкретном предприятии, а также выполнять распоряжения работодателя в пределах трудовой функции.

Трудовым правом регулируется процесс труда в пределах установленного рабочего времени. В то время как предметом гражданско-правового договора о труде есть материализованный продукт труда или задание одноразового характера. То есть предметом такого договора является конечный результат труда, который может носить экономический характер, т.е. выступать в качестве товара. Гражданско-правовой договор прекращается с момента исполнения сторонами взятых на себя обязательств и регулируется нормами гражданского законодательства.

Трудовые отношения регулируются правовыми нормами как централизованного, так и локального нормотворчества. В трудовых правоотношениях работодатель имеет дисциплинарную власть по отношению к работнику вплоть до увольнения его с работы. За нарушение трудовых обязанностей, которое привело к причинению имущественного вреда работодателю, последний имеет право привлечь работника к материальной ответственности и самостоятельно взыскать ущерб в размере среднемесячного заработка работника. В гражданских правоотношениях заказчик (работодатель) не обладает дисциплинарной властью по отношению к исполнителю (работнику). Исполнитель выполняет работу, предусмотренную гражданско-правовым договором, на свой страх и риск. По гражданскому законодательству в случае причиненного имущественного вреда заказчику взыскание производится в судебном порядке.

Работник по трудовому законодательству должен в процессе выполнения им трудовой функции выполнять определенную меру труда, соблюдать правила охра-

ны труда и производственной санитарии. При выполнении гражданско-правовых договоров, связанных с трудом, нормирование труда отсутствует. Процесс труда не регламентируется трудовым правом и осуществляется исполнителем самостоятельно, на его усмотрение.

По трудовому договору оплата труда регулируется законодательством о труде, коллективным договором и соглашениями. Заработная плата не может быть ниже установленного законом минимального размера. Законодательством устанавливаются нормы и гарантии в сфере оплаты труда, сроки выплаты заработной платы, правила индексации, а также компенсации заработной платы в случае задержки ее выплаты. Риск упущенной выгоды или производства некачественной продукции не по вине работника возлагается на работодателя. В гражданско-правовом договоре размер оплаты труда, то есть вознаграждение, устанавливается по договоренности сторон. По гражданско-правовому договору риск упущенной выгоды или производства некачественной продукции, возникший в процессе выполнения работы, возлагается на исполнителя.

При заключении трудового договора на работника распространяются гарантии и льготы, предусмотренные трудовым законодательством. Работодатель уплачивает страховые взносы в фонды социального страхования за наемных работников предприятия персонализировано (в Пенсионный фонд Украины, социальные страховые фонды). При заключении гражданско-правового договора заказчик также несет расходы по взносам на социальное страхование и выплатам в Пенсионный фонд Украины, однако он выполняет свой долг по отношению не к конкретному исполнителю, а в зависимости от суммы договора подряда в целом, не учитывая при этом конкретных исполнителей, выполняющих работу по договору.

Существуют различия в порядке заключения, изменения и прекращения трудового договора и гражданско-правовых договоров, связанных с трудом. Заключение, изменение и прекращение трудового договора подробно регламентируется трудовым законодательством. С определенными категориями лиц работодатель обязан заключить трудовой договор. Прекращение трудового договора происходит по основаниям и в порядке, предусмотренном законодательством. Гражданско-правовые договоры заклю-

чаются с соблюдением принципов добровольности и равенства сторон и вступают в юридическую силу с момента их подписания. После чего могут наступать соответствующие юридические последствия, предусмотренные гражданским законодательством.

Поскольку предметом трудового договора является согласие гражданина на реализацию своей способности к труду, то она может быть реализована только самим гражданином, и поручить реализацию своей способности к труду другому лицу гражданин не может. Поэтому на стороне работника в трудовом договоре всегда выступает индивидуальная личность, то есть физическое лицо, которое лично реализует присущую ему фактическую способность к труду. Так реализуется и весь комплекс связанных с этим фактом трудовых прав и обязанностей. Сторонами гражданско-правового договора могут выступать как физические, так и юридические лица. При этом заказчика не волнует вопрос: кто будет выполнять объем работы по договору. Подрядчик (исполнитель) может выполнять объем работы самостоятельно или может поручить выполнять его субподрядчику. Заказчика при этом волнует только конечный результат выполненной работы.

Во многих европейских странах для отличия трудового договора от договора подряда используются следующие критерии: предприятие определяет, где и как должна выполняться работа, включая продолжительность рабочего времени и другие условия труда; как предприятие выплачивает причитающееся работнику вознаграждение за труд: разово или периодически в соответствии с заранее установленными сроками; как предприятие осуществляет надзор и контроль за работой, выполняемой наемным работником, включая контроль за дисциплиной труда; как оно осуществляет инвестиции в производство и предоставляет оборудование, материалы и машины, необходимые работнику для выполнения соответствующей работы; может ли работник получать прибыль или подвергаться риску понести убытки при выполнении работы; как выполняется работа: на регулярной и постоянной основе или временно; работает ли работник на одном предприятии или совмещает работу на другом предприятии; в какой мере выполняемая работа является составной частью обычной деятельности предприятия; как предприятие предостав-



ФАКТОРЫ, ОБУСЛОВЛИВАЮЩИЕ ДИФФЕРЕНЦИАЦИЮ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА ВОДНОМ ТРАНСПОРТЕ

Наталья ОРЛОВА,

аспирант кафедры трудового права

Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого

Summary

The article is devoted to the definition of main differentiation factors of legal regulation of labor relations on water transport. An opinion that the study of factors that determine the specificity of labor relations on water transport defines the need for differentiation of legal regulation of these relations is expressed. The factors of subjective and objective differentiation on water transport are analyzed. Conditions of provision of labor by water transport workers are determined as a separate criterion of differentiation of labor.

Key words: water transport, differentiation in labor law, objective differentiation, subjective differentiation, differentiation factors.

Аннотация

Статья посвящена определению основных факторов дифференциации правового регулирования трудовых отношений на водном транспорте. Высказывается мнение, что исследование факторов, обуславливающих специфику трудовых отношений на водном транспорте, определяет необходимость дифференциации правового регулирования указанных трудовых отношений. Анализируются факторы объективной и субъективной дифференциации на водном транспорте. Условия выполнения труда работниками водного транспорта выделяются как отдельный критерий дифференциации труда.

Ключевые слова: водный транспорт, дифференциация в трудовом праве, объективная дифференциация, субъективная дифференциация, факторы дифференциации.

Постановка проблемы. Проблема дифференциации норм трудового права приобретает актуальность, поскольку правильное рассмотрение понятия дифференциации норм трудового законодательства предусматривает четкое определение сферы действия трудового права. Дифференциация, если она определяется объективными критериями, способствует единству. Единство устанавливает пределы дифференциации [1, с. 327].

Работа на водном транспорте имеет ряд особенностей, обусловленных непрерывностью технологических процессов, особыми формами организации труда, отдыха и т. д. Для учета этих особенностей и обеспечения равенства прав работников необходимо принятие специальных норм. Само исследование факторов, обуславливающих специфику регулирования трудовых отношений на водном транспорте, определяет необходимость в дифференциации правового регулирования трудовых отношений в этой сфере деятельности.

Состояние исследования и актуальность темы. Проблема дифферен-

циации правового регулирования труда посвятили свои научные работы такие ученые, как М.И. Бару, Н.Б. Болотина, С.А. Иванов, Р.З. Лившиц, Ф.М. Левиант, Ю.П. Орловский, А.С. Пашков, С.Л. Рабинович-Захарин, И.О. Снигирева, В.Н. Толкунова, А.И. Шебанова и другие.

Целью и задачей статьи является определение и анализ основных факторов дифференциации правового регулирования трудовых отношений на водном транспорте в аспекте совершенствования их правового регулирования.

Изложение основного материала. Дифференциация (от лат. differentia – различие) означает разделение, расчленение чего-либо на отдельные разнородные элементы или целого на различные части, формы и степени [2]. Специфика условий труда является главным признаком дифференциации, поэтому сам факт существования дифференциации является объективно обусловленным [3, с. 254]. Под дифференциацией правового регулирования понимают, прежде всего, различия в нормах о труде разных категорий

ляет работнику возможность профессиональной подготовки и т. д. [3, с. 116].

Мы не можем согласиться с выводами авторов «Курса сравнительного трудового права», которые, комментируя отдельные высказывания выдающихся ученых в области трудового права в отношении трудового договора, подчеркивают, что, трудовой договор – это основная юридическая конструкция трудового права, что он носит обязательственный характер, и что одна сторона договора подчиняется другой стороне договора [4, с. 405].

Это гражданско-правовая конструкция договора, которая не может быть использована для регулирования современных трудовых отношений в Украине. В современных условиях трудовой договор не может быть обязательством, ибо это только соглашение о намерении работника работать на соответствующих условиях. Кроме того, подчиненность работника управленческой власти работодателя предопределяется не трудовым договором, а правовой регламентацией процесса труда, что является объективной необходимостью в процессе совместного производства материальных или духовных благ.

Выводы. Трудовой договор по своим признакам и характеристикам существенно отличается от гражданско-правовых договоров, связанных с трудом. Поэтому при реформировании трудового законодательства нужно четко определить и указать роль трудового договора, а также его значение в обеспечении правового регулирования трудовых отношений, чтобы исключить вмешательство в правовое регулирование трудовых отношений норм других отраслей права.

Список использованной литературы:

1. Санникова Л.Ю. Проблемы правового регулирования отношений найма труда (цивилистический аспект) [Текст] : дис. ... канд. юрид. наук / Л.Ю. Санникова. – Томск. – 1996.
2. Мельничук Н.О. Договірне регулювання трудових відносин в нових економічних умовах. Монографія. – К. : «Хай-Тек Прес». – 2012.
3. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право : учебн. для вузов. – М. : Дело. – 1999.
4. Курспорівняльного трудового права: підруч. / Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І. / За ред. акад. А.Р. Мацюка. – Х. : Ніка Нова. – 2011.