

Запитання Відповіді

Чи може підприємство взяти на посаду мобілізованого працівника іншого робітника на підставі цивільно-правового договору до закінчення процедури реорганізації

Питання:

«Під час реорганізації (перетворення) мобілізовано робітника та направлено його на проходження військової служби, а у підприємства в зв'язку з виробничою необхідністю є потреба в робітнику. Чи може підприємство взяти на цю посаду робітника на підставі цивільно-правового договору до закінчення процедури реорганізації?»

Відповідь:

Перед тим як укласти договір, важливо розуміти різницю між трудовими та цивільно-правовими відносинами: трудовий договір регулюється Кодексом законів про працю України (далі - КЗпП України). Він передбачає офіційне працевлаштування, підпорядкування працівника внутрішньому трудовому розпорядку, отримання заробітної плати та соціальних гарантій.

Трудовий договір - 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, відповідно до статті 21 КЗпП України.

За цивільно-правовим договором (угодою) немає роботодавців і працівників. Є виконавець, який зобов'язується виконати певну роботу або надати послугу, і замовник, який приймає роботу й оплачує її. Такі взаємовідносини можуть укладатися між будь-якими юридичними або фізичними особами і регулюються Цивільним кодексом України. На них не поширюється дія трудового законодавства.

Предметом договору є кінцевий результат, а не процес його досягнення. Обидві сторони – незалежні й рівноправні. Замовник не має піклуватися про умови праці, надавати робоче місце й обладнання, оплачувати лікарняні. Виконавець самостійно організовує роботу і відповідає за її вчасне виконання. Розмір винагороди й термін оплати визначаються угодою сторін, а не законодавством. Зазвичай цивільно-правовий договір укладається для виконання разових, а не систематичних робіт.

Так, відповідно до статті 119 КЗпП України за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи і посада на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб - підприємців, у яких вони працювали на час призову.

Отже, якщо робітник фактично виконуватиме ті ж самі обов'язки, що й відсутній працівник (якого мобілізовано), з підпорядкуванням внутрішньому розпорядку та з регулярною оплатою праці, такі відносини будуть мати характер трудових, сторони виступають як роботодавець та найманий працівник.

Слід розглянути укладення строкового трудового договору на період відсутності основного працівника.

Згідно з ч. 2 статті 23 КЗпП України, строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами.

Обов'язковою умовою строкового трудового договору є строк, на який він укладається.

У такому випадку строковий трудовий договір можна укласти із зазначенням закінчення строку - настання конкретної події - день звільнення мобілізованого працівника з військової служби.

Зазначене відповідатиме припису ч. 2 п. 7 постанови Пленуму Верховного суду України від 06.11.1992 №9 «Про практику розгляду судами трудових спорів», яким передбачено, що при укладенні трудового договору на визначений строк цей строк встановлюється погодженням сторін і може визначатись як конкретним терміном, так і часом настання певної події (наприклад, повернення на роботу працівниці з відпустки по вагітності, родах і догляду за дитиною; особи, яка звільнилась з роботи в зв'язку з призовом на дійсну строкову військову чи альтернативну службу, обранням народним депутатом чи на виборну посаду (або виконанням певного обсягу робіт).

Головний державний інспектор
відділу з питань праці управління
інспекційної діяльності в Одеській області
Південного міжрегіонального управління
Державної служби з питань праці

Ольга ВОЛКОВА