

УДК 349.22:331.106

**Л.М. Князькова**

## **СПІВВІДНОШЕННЯ ТРУДОВОГО ТА ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВОГО ДОГОВОРУ: ПРОБЛЕМИ ВІДМЕЖУВАННЯ**

*У статті проводиться аналіз співвідношення трудового договору та цивільно-правових договорів, пов'язаних з працею. Досліджено загальні риси між трудовим та цивільно-правовими договорами.*

*Автором проаналізовано судову практику щодо застосування трудових та цивільно-правових договорів при реалізації громадянами України права на працю у сучасних умовах.*

*Проаналізовано трудовий договір з нефіксованим робочим часом як особливий вид трудового договору, умовами якого не встановлено конкретний час виконання роботи, а обов'язок працівника виконувати роботу, яка виникає виключно в разі її надання роботодавцем, без гарантування того, що така робота буде надаватися постійно, але з дотриманням умов оплати праці, що передбачені КЗпП.*

*Акцентовано увагу на особливостях трудового договору про дистанційну роботу, який введено у трудове законодавство з початком пандемії, а потім – з воєнним станом.*

*Висвітлено спрощений режим регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва в умовах воєнного стану, який дає можливість сторонам договору враховувати додаткові права та обов'язки, що зближує цей вид договору з цивільно-правовим, але при цьому пільги та гарантії, передбачені трудовим законодавством, за працівником зберігаються.*

*Досліджено особливості праці домашніх працівників, у трудовому договорі яких сторони самостійно домовляються про ведення облікової документації, додаткових підстав звільнення за ініціативою роботодавця, добровільності працівника брати участь у соціальному страхуванні та ін.*

*Автором зроблено висновок про те, що трудовий договір у сучасних умовах зберігає свою соціальну природу і не може бути замінений цивільно-правовими договорами про працю. При цьому використання гнучких форм праці виключає деякі традиційні ознаки трудового договору, зберігаючи при цьому усі соціальні гарантії для працівників.*

**Ключові слова:** *трудоий договір, цивільно-правові договори, пов'язані з працею, дистанційна робота, трудовий договір з нефіксованим робочим часом.*

DOI 10.34079/2226-3047-2024-14-28-68-78

**Постановка проблеми та її актуальність.** Трудове право як галузь вітчизняного права перш за все передбачає норми, які захищають інтереси найманого працівника. Саме трудове законодавство забезпечує особі, яка працевлаштовується на роботу за трудовим договором, певні гарантії. Обрання Україною курсу інтеграції до Європейського Союзу потребує створення ефективного механізму правового захисту трудових прав та законних інтересів працівників. Більш того, після повномасштабного вторгнення росії на територію України питання захисту трудових прав працівників набуває актуальності, адже війна негативно вплинула на можливість реалізувати право на працю. Військові дії агресора призвели до пошкодження великої кількості

підприємств, установ, організацій. Тому значну роль відіграють нові форми застосування праці, такі як дистанційна робота, робота з нефіксованим робочим часом, спрощений режим регулювання трудових відносин у період воєнного стану, праця домашніх працівників. Реалізація права на працю у період воєнного стану спонукає людину використовувати різні форми реалізації права на працю, які регулюються не тільки трудовим правом, але й цивільним, адміністративним та іншими галузями права.

Слід відзначити, що право на працю в Україні реалізується переважно шляхом укладання трудового договору між працівником та роботодавцем. Нажаль у сучасних умовах є поширення категорії працюючих, які насправді є найманими працівниками, але позбавлені захисту у рамках трудових відносин через укладення цивільно-правових договорів, пов'язаних із працею (Верховний Суд, 2021, № 0840/3691/18, Верховний Суд 2021, №260/613/19, Верховний Суд 2021 №380/1563/20). Тому питання співвідношення трудового та цивільно-правових договорів, пов'язаних з працею, має як теоретичне так і практичне значення.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питання співвідношення трудового договору та цивільно-правових договорів, пов'язаних з працею досліджувалося такими українськими вченими як: Н. Гетьманцева (Гетьманцева та Процьків, 2020, с.100-106), Т. Ківалова (Ківалова та Чанишева, 2022, с.53-58), Б. Римар (Римар, 2009), Г.Чанишева (Ківалова та Чанишева, 2022, с.53-58) та ін. Але не применшуючи вагомих здобутків вказаних науковців, у зв'язку з економічними, політичними та соціальними змінами, викликаними глобалізацією економіки та воєнним станом, і закріплення у трудовому законодавстві різноманітних гнучких форм праці, проблема співвідношення трудового договору та цивільно-правових договорів, пов'язаних з працею, потребує подальшого дослідження.

**Метою наукової статті** є встановлення співвідношення трудового договору та цивільно-правових договорів, пов'язаних з працею, та виявлення їх спільних рис та принципів відмінностей з урахуванням включення у трудове законодавство України гнучких форм праці.

**Виклад основного матеріалу.** Визначення трудового договору передбачено у законодавстві України, а саме у статті 21 КЗпП, яка передбачає, що «трудовим договором є угода між працівником і роботодавцем (роботодавцем - фізичною особою), за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець (роботодавець - фізична особа) 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» (КЗпП, 1971).

Водночас існують цивільно-правові договори, які теж засновані на трудовій діяльності. Тому трудовий договір треба відрізнити від цивільно-правових договорів: авторського договору, договору підряду, договору доручення та інших цивільно-правових договорів, реалізація яких також пов'язана із трудовою діяльністю. Тож постає питання відмежування трудового договору від інших видів договорів з урахуванням політичних, економічних, соціальних змін в українському суспільстві. Трудовий договір має ознаки, які притаманні цивільно-правовим договорам. Він є двостороннім, оплатним, консенсуальним, фідуціарним та каузальним. Завдяки перерахованим та іншим схожим рисам цивільно-правових договорів, на практиці спостерігається підміна трудових відносин цивільно-правовими, що не тільки порушує права працівника, а й тягне

несприятливі наслідки для роботодавця, передбачені статтями 265 КЗпП (КЗпП, 1971), та 41 КУпАП (КУпАП, 1984).

Відповідно до статті 24 КЗпП працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням роботодавця, та 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. Що стосується цивільно-правового договору то законодавством не передбачено обов'язку будь-якої із сторін інформувати Державну податкову службу та її територіальні органи про його укладення, а також відповідальності за невчинення таких дій не передбачено. Однак, слід відзначити, що з 05.01.2022 р. діє оновлена форма Повідомлення про прийняття працівника на роботу, затверджена постановою Кабінету Міністрів України 28.12.2021р. № 1392 «Про внесення змін до постанов Кабінету Міністрів України від 17 червня 2015 р. № 413 і від 17 квітня 2019 р. № 328 (Кабінет Міністрів України, 2021, №1392), яка передбачає нову категорію осіб, яких слід зазначати — «працівники на підставі цивільно-правових договорів». Крім того, Міністерство економіки в листі від 28.01.2022 р. № 4706-06/4356-01 (Міністерство економіки України, 2022, № 4706-06/4356-01) хоча прямо не наголошує на потребі в поданні повідомлення про прийняття працівників на підставі цивільно-правових договорів, але все ж рекомендує його подавати.

Таким чином, з одного боку цивільно-правовий договір є одним із ефективних способів оптимізації затрат на утримання працівників. Однак, досить часто такий спосіб використовують для виконання незначного обсягу робіт, які є нетиповими для роботодавця. При цьому укладення цивільно-правового договору не слід ототожнювати зі спрощеним або прихованим оформленням працівника.

Отже, досліджувана проблема має не тільки теоретичне, але й практичне значення, адже часто роботодавці приховують саме трудові відносини укладенням цивільно-правових договорів (Цивільно-правовий договір: аналіз практики. Огляд. 28.02.2024 р.).

Традиційно при відмежуванні трудового договору від цивільно-правових договорів вчені виділяють наступні юридичні критерії: 1) предмет договору, 2) особливий характер оплати праці; 3) характер і обсяг відповідальності сторін; 4) особливості виконавців роботи; 5) строк договору; 6) порядок оформлення правовідносин, 7) режим праці та відпочинку; 8) дисципліна і охорона праці.

Але на практиці навіть за наявності вказаних критеріїв розмежування трудового і цивільно-правових договорів викликає труднощі, у тому числі через зближення ознак таких договорів.

У сучасній літературі відмінності між трудовим договором і цивільно-правовими договорами пов'язаними з працею, визначаються на підставі чинного законодавства залежно від предмету договору та його природи, оплати праці, строку договору, порядку укладення договору, виконання міри праці в певну частину робочого часу, несення ризику втраченої, зіпсованої продукції та інших ознак (Ківалова та Чанишева, с.54), (Труба та Потапахіна, 2015, с.126).

Отже, предмет трудового договору залишається основним критерієм відмежування трудового договору від цивільно-правових договорів, пов'язаних з працею. Уклавши трудовий договір, роботодавець не тільки використовує працю працівника, але й приймає на себе зобов'язання щодо надання певних гарантій, пільг, участі в соціальному забезпеченні працівника.

Відповідно до статті 626 ЦК України договором є «домовленість двох або більше

сторін, спрямована на встановлення, зміну або припинення цивільних прав та обов'язків». Цивільний договір може укладатися у формі договору підряду (глава 61 ЦК України), договору надання послуг (глава 63 ЦК України) (Цивільний Кодекс України, 2003). Предметом трудового договору є власне процес праці, тобто виконання роботи за певною спеціальністю, кваліфікацією, посадою, виконання працівником визначеної трудової функції, на відміну від цивільного договору, предметом якого є результат праці. За трудовим договором працівник зобов'язується виконувати роботу згідно з кваліфікацією, за цивільним договором виконавець зобов'язується на свій ризик виконати певну роботу, а замовник зобов'язується прийняти і оплатити результати роботи (оплатити послугу). За трудовим договором роботодавець зобов'язаний регулярно виплачувати заробітну плату за виконану роботу в установлені для її виплати строки, а її розмір не може бути нижче за мінімальну заробітну плату. Крім того, працівники, які укладають трудовий договір, підлягають обов'язковому державному соціальному страхуванню, на відміну від осіб, які працюють на підставі цивільного договору, за яким може бути передбачено лише добровільне страхування. У разі порушення працівником трудових обов'язків, його може бути притягнуто до дисциплінарної та матеріальної відповідальності, зі свого боку відповідальність виконавця роботи за порушення умов цивільного договору є майновою.

Визнати цивільно-правовий договір трудовим можна тільки у судовому порядку за наявності таких підстав: робочий час працівника відображався у таблиці обліку робочого часу, робота носила системний характер, підпорядкування локальним актам роботодавця, отримання щомісячних (систематичних) виплат, у договорі передбачалися матеріальні допомоги, доплати, відпустки, компенсації відряджень тощо. Якщо працівник фактично виконує роботу за трудовим договором, проте правовідносини з ним не оформлені як трудові, це є підставою для застосування до роботодавця штрафних санкцій, встановлених частиною другою статті 265 КЗпП.

У період реформування трудового законодавства України з метою імплементації міжнародних соціальних стандартів МОП звертає увагу на необхідність чіткого формулювання законодавства, сфери його застосування. Законодавство та його інтерпретація повинні відповідати цілям гідної праці, а саме – сприяти кількісному зростанню і підвищенню якості зайнятості, вони повинні бути досить гнучкими, щоб не перешкоджати появі нових форм гідної зайнятості та сприяти такій зайнятості й економічному зростанню.

Слід відзначити, що у Постанові Верховного Суду від 02 лютого 2021 року у справі № 300/2156/19 (Верховний Суд, 2021, № 300/2156/19) стосовно концепції прихованого працевлаштування, згадано про Рекомендації про трудове правовідношення № 198 Міжнародної організації праці (МОП, 2006, №198), в якій зазначено, що держави-члени МОП повинні передбачити можливість визначення у своїх законодавчих та нормативно-правових актах або інших засобах конкретні ознаки визначення трудових правовідносин. Серед таких ознак у Рекомендаціях зазначаються «підпорядкованість» та «залежність». У пункті 13 Рекомендацій «підпорядкованість» проявляється, якщо робота: виконується відповідно до вказівок та під контролем іншої сторони; передбачає інтеграцію працівника в організаційну структуру підприємства; виконується виключно або переважним чином в інтересах іншої особи; виконується працівником особисто; виконується відповідно до графіка або на робочому місці, яке вказується або погоджується стороною, яка її замовила; має характерну тривалість; вимагає особисту присутність працівника; передбачає надання інструментів, матеріалів та механізмів стороною, яка є замовником.

При встановленні трудових відносин за допомогою критерію «залежності»

беруться до уваги наступні елементи: періодичність виплати винагороди працівнику; той факт, що така винагорода являється єдиним або основним джерелом доходів працівника; виплата винагороди працівнику в натуральному вигляді шляхом надання працівнику, наприклад, продуктів харчування, житла, транспортних засобів; реалізація таких прав як право на вихідні та відпустку; оплата стороною, яка замовила роботу, поїздок працівника з метою виконання роботи; відсутність фінансового ризику у працівника ( Лисенко, 2024).

Аналізуючи співвідношення трудового та цивільно-правових договорів, пов'язаних з працею, на наш погляд, спірною є думка Г.І. Чанишевої та Т.С. Ківалової, про те, що вилучення з частини першої ст. 21 КЗпП України слів «з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку» позбавило трудовий договір однієї із його сутнісних ознак, які є традиційними і які є підставою розмежування зазначеного договору із суміжними цивільно-правовими договорами (Ківалова та Чанишева, с.56). Адже в частині п'ятій ст. 60-2 КЗпП України закріплена норма про те, що при дистанційній роботі працівник розподіляє робочий час на власний розсуд, на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено трудовим договором.

Крім того, КЗпП доповнено статтею 21-1, яка визначає трудовий договір з нефіксованим робочим часом як особливий вид трудового договору, умовами якого не встановлено конкретний час виконання роботи. Обов'язок працівника виконувати роботу виникає виключно в разі її надання роботодавцем, без гарантування того, що така робота буде надаватися постійно, але з дотриманням умов оплати праці, що передбачені КЗпП.

На відміну від звичайного трудового договору, яким встановлюється обов'язок роботодавця забезпечувати працівника роботою на постійній основі та обов'язок працівника бути постійно присутнім на робочому місці відповідно до встановленого графіка роботи, трудовий договір з нефіксованим робочим часом передбачає виконання роботи за нестандартних умов праці, тобто роботодавець надає й оплачує роботу, а працівник її виконує — лише за наявності такої роботи. Трудовий договір із нефіксованим робочим часом фактично є аналогом поширеного в іноземних державах «zero hour contract». Наприклад, 90 % працівників McDonald's у Великобританії працюють на умовах zero hour contract (Поліщук, Цветкова, Лисенко, Навроцький, Матова, Панченко, Андрушко та Матвійчук, 2024). Також, працівника, який працює на умовах трудового договору з нефіксованим робочим часом, може бути звільнено на загальних підставах, наприклад, за його ініціативою, за згодою сторін тощо. При цьому до трудового договору з нефіксованим робочим часом можуть включатися додаткові підстави для його припинення, які можуть бути пов'язані зі здібностями чи поведінкою працівника або іншими причинами економічного, технологічного чи структурного характеру. Законодавством не визначено переліку вищезгаданих підстав, проте вони повинні мати об'єктивний, обґрунтований характер і відповідати вимогам трудового законодавства.

Робота за трудовим договором з нефіксованим робочим часом очевидно надає низку переваг для працівників, які раніше залучалися до роботи як фізичні особи — за цивільно-правовими договорами або взагалі без будь-якого оформлення. Крім того, укладаючи з роботодавцем трудовий договір з нефіксованим робочим часом, працівник має можливість поєднувати роботу в кількох роботодавців і водночас отримує базові соціальні гарантії — відпустки, лікарняні, забезпечення зарплатою тощо. Виконання роботи за таким договором також не передбачає будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.

Аналіз сутності трудового договору з нефіксованим робочим часом містить загальні спільні риси з цивільними договорами, пов'язаними з працею, але при цьому працівники мають усі права та переваги, які передбачені трудовим законодавством. Для роботодавців перевага трудового договору з нефіксованим робочим часом полягає в тому, що з дотриманням норм трудового законодавства роботодавці можуть залучати працівників до виконання роботи, яка має непостійний характер, коли для цього є відповідна потреба. Таким чином, трудовий договір з нефіксованим робочим часом як особливий вид трудового договору пропонує нові можливості трудових відносин і для роботодавців, і для працівників. Порівняно з цивільно-правовими договорами трудовий договір з нефіксованим робочим часом сприятиме підвищенню рівня соціальної захищеності осіб, які виконують роботу на непостійній основі. Крім того, така форма роботи є доцільною при змінних обсягах роботи в роботодавця, коли необхідність залучення працівників виникає періодично та неможливо забезпечити постійну повну зайнятість.

У роботі вже згадувалося про можливість здійснювати роботу дистанційно. У зв'язку з пандемією, а тепер – з воєнним станом дистанційний характер роботи в Україні займає вагоме місце. Пандемія, а нині і війна в Україні, повністю змінили підхід до організації праці. На сьогодні можна чітко сказати, що гнучкий режим робочого часу та віддалена форма організації праці дають людям свободу і здатність до самоуправління власним часом і можливостями.

Віддалені форми роботи набувають все більшої актуальності особливо в умовах воєнного стану, який розпочався в Україні 24 лютого 2022 року. З метою врегулювання трудових відносин під час воєнного стану було прийнято Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. №2136-IX (Закон України Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану, 2022). Закон уточнює особливості прав працівників та роботодавців, але залишає в силі усі норми Кодексу законів про працю України, якими регулюються питання віддаленої роботи. Дистанційна робота — це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, у будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. У разі запровадження дистанційної роботи працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому (стаття 60-2 КЗпП). Віддалена форма зайнятості стає стимулом для підтримки економіки у будь-який момент існування держави, а особливо – у воєнний час.

Аналізуючи проблему співвідношення трудового договору та цивільно-правових договорів, пов'язаних з працею, слушним буде проаналізувати спрощений порядок регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього бізнесу. 19 серпня 2022 року набрав чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» від 19 липня 2022 року № 2434-IX (Закон України Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність, 2022), яким КЗпП доповнено абсолютно новим розділом щодо спрощеного режиму регулювання трудових відносин. Особливістю спрощеного режиму є можливість установлення індивідуальних умов праці працівника безпосередньо в трудовому договорі. Однак водночас зазначений режим може застосовуватися виключно на добровільних засадах. Важливо, що за взаємною

згодою сторін у трудовому договорі можуть бути визначені додаткові права, обов'язки та відповідальність сторін, умови матеріального забезпечення й організації праці працівника, підстави розірвання або дострокового розірвання договору. Таким чином, спрощений режим регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану дає можливість сторонам договору враховувати додаткові права та обов'язки, що зближує цей вид договору з цивільно-правовим, але пільги та гарантії, передбачені трудовим законодавством за працівником зберігаються.

25 квітня 2024 року прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» №5695 (Закон України Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, 2024) щодо регулювання праці домашніх працівників, яким додано до КЗпП нову главу «Праця домашніх працівників» та додано зміни до інших статей КЗпП. Згідно цього закону домашні працівники користуються всіма трудовими правами та гарантіями (трудоий стаж, відпустки, оплата праці тощо). Варто зазначити, що цей закон імплементує в українське законодавство положення Конвенції Міжнародної організації праці № 189 про домашніх працівників, що є дуже важливим в процесі інтеграції України в Європейський Союз, а також в процесі оновлення трудового законодавства України загалом.

Домашній працівник та роботодавець самостійно вирішують питання щодо ведення первинної облікової документації та трудової. Створення належних, безпечних і здорових умов праці покладається на сторони трудового договору, а роботодавець несе відповідальність за безпечність і належний технічний стан обладнання та засобів виробництва, що надаються працівнику для виконання відповідної роботи. У трудовому договорі домашніх працівників можуть бути вказані періоди очікування, які вважаються годинами роботи, під час яких працівник повинен перебувати на роботі і бути готовим негайно виконати доручення роботодавця. Звільнення домашнього працівника можливо у тому числі з ініціативи роботодавця, про що слід повідомити за 14 днів шляхом укладення додаткової угоди або надсилання рекомендованого чи електронного листа. У разі надсилання домашньому працівнику повідомлення про розірвання трудового договору засобами поштового зв'язку такий трудовий договір вважається розірваним з наступного робочого дня після дати вручення домашньому працівнику поштового відправлення. Причому роботодавців-фізичних осіб звільнено від обов'язкової сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за домашніх працівників. Але домашній працівник може добровільно брати участь у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування. Таким чином, якщо домашній працівник буде самостійно сплачувати ставку єдиного внеску (22%), то йому буде рахуватись страховий стаж для визначення розміру пенсій та він матиме право на оплату лікарняних.

Таким чином, зміни у трудовому законодавстві, які відбулися за останні роки, свідчать про те, що трудові договори та цивільно-правові договори, пов'язані з працею у сучасних умовах мають як спільні риси так і принципові відмінності. Гнучкі форми праці надають нові можливості як працівникам так роботодавцям, зберігаючи при цьому за працівниками усі соціальні гарантії, передбачені трудовим законодавством.

**Висновки.** Отже, аналіз наукової літератури, законодавства України та судової практики свідчить про те, що імплементація Європейських соціальних стандартів у законодавство України підтверджує висновки про те, що трудовий договір зберігає свою соціальну природу і не може бути замінений цивільно-правовими договорами про працю. Більш того, гнучкі форми організації праці зберігають для працівників усі пільги та переваги порівняно з цивільно-правовими договорами про працю та сприяють виключенню порушень законодавства, яке полягає у приховуванні трудових відносин,

які підміняються укладенням цивільно-правових договорів, пов'язаних з працею. Враховуючи той факт, що судова практика свідчить про те, що при застосуванні різних форм праці виникають складнощі щодо відмежування трудових відносин від цивільно-правових пріоритетність повинна визначатися на користь трудових відносин і це положення слід закріпити у трудовому законодавстві України.

#### Бібліографічний список

- Верховний Суд: Постанова від 02.02.2021р. у справі № 300/2156/19. Доступно: <https://verdictum.ligazakon.net/document/94565710> (дата звернення: 18.09.2024).
- Верховний Суд: Постанова від 04.03.2021 № 0840/3691/18. Доступно: [https://verdictum.ligazakon.net/document/95315200?utm\\_source=biz.ligazakon.net&utm\\_medium=news&utm\\_content=bizpress01](https://verdictum.ligazakon.net/document/95315200?utm_source=biz.ligazakon.net&utm_medium=news&utm_content=bizpress01) (дата звернення: 18.09.2024).
- Верховний Суд: Постанова від 02.06.2021 у справі №260/613/19. Доступно: <https://verdictum.ligazakon.net/document/97357236> (дата звернення: 18.09.2024).
- Верховний Суд: постанова від 30.03.21 у справі №380/1563/20. Доступно: [https://verdictum.ligazakon.net/document/95904412?utm\\_source=biz.ligazakon.net&utm\\_medium=news&utm\\_content=bizpress05](https://verdictum.ligazakon.net/document/95904412?utm_source=biz.ligazakon.net&utm_medium=news&utm_content=bizpress05) (дата звернення: 18.09.2024).
- Гетьманцева, Н., Процьків, Н., 2020. Правова Природа трудового та цивільного договорів. *Підприємництво, господарство і право*, №8, с. 100-106. Доступно: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2020/8/17.pdf> (дата звернення: 13.09.2024).
- Закон України Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану від 15.03.2022 р. №2136-IX, 2022. Доступно : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення 17.09.2024).
- Закон України Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність від 19 липня 2022 року, № 2434-IX. Доступно: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2434-20#Text> (дата звернення 17.09.2024).
- Закон України Про внесення змін до деяких законодавчих актів України від 25.04.2024, №5695 . Доступно: <https://www.rada.gov.ua/news/razom/248914.html> (дата звернення 17.09.2024).
- Кабінету Міністрів України, 2021. Про внесення змін до постанов Кабінету Міністрів України від 17 червня 2015 р. № 413 і від 17 квітня 2019 р. № 328: постанова 28.12.2021р. № 1392. Доступно: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1392-2021-%D0%BF#Text> (дата звернення: 14.09.2024).
- Ківалова, Т., Чанишева Г. Цивільно-правові договори, пов'язані з працею та трудові договори: питання співвідношення. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: юридичні науки*, том 33 (72), № 2, 2022. с.53-58. Доступно: [https://juris.vernadskyjournals.in.ua/journals/2022/2\\_2022/10.pdf](https://juris.vernadskyjournals.in.ua/journals/2022/2_2022/10.pdf) (дата звернення 14.09.2024).
- Кодекс законів про працю України, №322-VIII від 10 грудня 1971 року, *Відомості Верховної Ради УРСР*, 1971, додаток до № 50, ст. 375. Доступно: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 19.07.2024).
- Кодекс України про адміністративні правопорушення №8074-10 від 7 грудня 1984 року, *Відомості Верховної Ради УРСР*, 1984, додаток до № 51, ст.1123. Доступно: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text> (дата звернення: 14.09.2024).
- Лисенко, Г., Трудові vs. цивільно-правові договори: що обрати? 24.05.2024. Доступно: <https://www.hsa.org.ua/blog/trudovi-vs-civilno-pravovi-dogovori-shho-obrati>. (дата звернення: 17.09.2024).



- Міністерство економіки України: лист від 28.01.2022 р. № 4706-06/4356-01. Доступно: <https://news.dtki.ua/state/laws-and-regulations/74905-list-minekonomiki-vid-28012022-r-4706-064356-01> (дата звернення: 14.09.2024).
- Міжнародна Організація Праці, 2006. Рекомендація, від 31.05.2006 № 198 Про трудове правовідношення. Доступно: <https://ips.ligazakon.net/document/MU06293> (дата звернення: 17.09.2024).
- Поліщук, Т., Цветкова, К., Лисенко, Г., Навроцький, Д., Матова, Т. Панченко, М., Андрушко, А., Матвійчук Н., Трудовий договір із нефіксованим робочим часом. Методичний матеріал «Робота адвоката з трудовими договорами: від укладення до розірвання», підготовлений Комітетом НААУ з питань трудового права. 30.04.2024. Доступно: <https://www.hsa.org.ua/blog/trudovii-dogovir-iz-nefiksovanim-robocim-casom> (дата звернення: 17.09.2024).
- Римар Б.А., 2009. Види трудового договору за законодавством України. Кандидат юридичних наук. Автореферат. Одеська національна юридична академія, Одеса. Доступно: <https://core.ac.uk/download/pdf/50594625.pdf> (дата звернення: 14.09.2024).
- Труба, В.І., Потапахіна, О.М., 2015. Юридична природа трудового договору в умовах ринкової економіки. *Правова держава*, №19, с.123-128.
- Цивільний Кодекс України № 435-IV від 16 січня 2003 року. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*, 2003, №№ 40-44, ст.356 Доступно: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text> (дата звернення: 17.09.2024).
- Цивільно-правовий договір: аналіз практики. Огляд. 28.02.2024 р. Доступно: <https://www.hsa.org.ua/blog/civilno-pravovii-dogovir-analiz-praktiki-verhovnogo-sudu> (дата звернення 15.07.2024).

### References

- Verkhovnyi Sud: Postanova vid 02.02.2021r. u spravi № 300/2156/19. Dostupno: <https://verdictum.ligazakon.net/document/94565710> (data zvernennia: 18.09.2024).
- Verkhovnyi Sud: Postanova vid 04.03.2021 № 0840/3691/18. Dostupno: [https://verdictum.ligazakon.net/document/95315200?utm\\_source=biz.ligazakon.net&utm\\_medium=news&utm\\_content=bizpress01](https://verdictum.ligazakon.net/document/95315200?utm_source=biz.ligazakon.net&utm_medium=news&utm_content=bizpress01) (data zvernennia: 18.09.2024).
- Verkhovnyi Sud: Postanova vid 02.06.2021 u spravi №260/613/19. Dostupno: <https://verdictum.ligazakon.net/document/97357236> (data zvernennia: 18.09.2024).
- Verkhovnyi Sud: postanova vid 30.03.21 u spravi №380/1563/20. Dostupno: [https://verdictum.ligazakon.net/document/95904412?utm\\_source=biz.ligazakon.net&utm\\_medium=news&utm\\_content=bizpress05](https://verdictum.ligazakon.net/document/95904412?utm_source=biz.ligazakon.net&utm_medium=news&utm_content=bizpress05) (data zvernennia: 18.09.2024).
- Hetmantseva, N., Protskiv, N., 2020. Pravova Pryroda trudovoho ta tsyvilnoho dohovoriv. *Pidpriumnytstvo, gospodarstvo i pravo*, №8, s. 100-106. Dostupno: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2020/8/17.pdf> (data zvernennia: 13.09.2024).
- Zakon Ukrainy Pro orhanizatsiiu trudovykh vidnosyn v umovakh voiennoho stanu vid 15.03.2022 r. №2136-IX, 2022. Dostupno : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (data zvernennia 17.09.2024).
- Zakon Ukrainy Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo sproshchennia rehuliuвання trudovykh vidnosyn u sferi maloho i serednoho pidpriumnytstva ta zmenshennia administratyvnoho navantazhennia na pidpriumnytstvu diialnist vid 19 lypnia 2022 roku, № 2434-IX. Dostupno: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2434-20#Text> (data zvernennia 17.09.2024).
- Zakon Ukrainy Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy vid 25.04.2024, №5695 . Dostupno: <https://www.rada.gov.ua/news/razom/248914.html> (data

- zvernennia 17.09.2024).
- Kabinetu Ministriv Ukrainy, 2021. Pro vnesennia zmin do postanov Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 17 chervnia 2015 r. № 413 i vid 17 kvitnia 2019 r. № 328: postanova 28.12.2021r. № 1392. Dostupno: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1392-2021-%D0%BF#Text> (data zvernennia: 14.09.2024).
- Kivalova, T., Chanysheva H. Tsyvilno-pravovi dohovory, poviazani z pratseiu ta trudovi dohovory: pytannia spivvidnoshennia. Vcheni zapysky TNU imeni V.I. Vernadskoho. Seriya: yurydychni nauky, tom 33 (72), № 2, 2022. s.53-58. Dostupno: [https://juris.vernadskyjournals.in.ua/journals/2022/2\\_2022/10.pdf](https://juris.vernadskyjournals.in.ua/journals/2022/2_2022/10.pdf) (data zvernennia 14.09.2024).
- Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy, №322-VIII vid 10 hrudnia 1971 roku, Vidomosti Verkhovnoi Rady URSR, 1971, dodatok do № 50, st. 375. Dostupno: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (data zvernennia: 14.09.2024).
- Kodeks Ukrainy pro administratyvni pravoporushennia №8074-10 vid 7 hrudnia 1984 roku, Vidomosti Verkhovnoi Rady URSR, 1984, dodatok do № 51, st.1123. Dostupno: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text> (data zvernennia: 14.09.2024).
- Lysenko, H., Trudovi vs. tsyvilno-pravovi dohovory: shcho obraty? 24.05.2024. Dostupno: <https://www.hsa.org.ua/blog/trudovi-vs-civilno-pravovi-dogovori-shho-obrati>. (data zvernennia: 17.09.2024).
- Ministerstvo ekonomiky Ukrainy: lyst vid 28.01.2022 r. № 4706-06/4356-01. Dostupno: <https://news.dtkr.ua/state/laws-and-regulations/74905-list-minekonomiki-vid-28012022-r-4706-064356-01> (data zvernennia: 14.09.2024).
- Mizhnarodna Orhanizatsiia Pratsi, 2006. Rekomendatsiia, vid 31.05.2006 № 198 Pro trudove pravovidnoshennia. Dostupno: <https://ips.ligazakon.net/document/MU06293> (data zvernennia: 17.09.2024).
- Polishchuk, T., Tsvietkova, K., Lysenko, H., Navrotskyi, D., Matova, T. Panchenko, M., Andrushko, A., Matviichuk N., Trudovyi dohovor iz nefiksovanym robochym chasom. Metodychnyi material «Robota advokata z trudovymy dohovoramy: vid ukladennia do rozirvannia», pidhotovlenyi Komitetom NAAU z pytan trudovoho prava. 30.04.2024. Dostupno: <https://www.hsa.org.ua/blog/trudovii-dogovir-iz-nefiksovanim-robocim-casom> (data zvernennia: 17.09.2024).
- Rymar B.A., 2009. Vydy trudovoho dohovoru za zakonodavstvom Ukrainy. Kandydat yurydychnykh nauk. Avtoreferat. Odeska natsionalna yurydychna akademiia, Odesa. Dostupno: <https://core.ac.uk/download/pdf/50594625.pdf> (data zvernennia: 14.09.2024).
- Truba, V.I., Potapakhina, O.M., 2015. Yurydychna pryroda trudovoho dohovoru v umovakh rynkovoï ekonomiky. Pravova derzhav, №19, s.123-128.
- Tsyvilnyi Kodeks Ukrainy № 435-IV vid 16 sichnia 2003 roku. Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy (VVR), 2003, №№ 40-44, st.356 Dostupno: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text> (data zvernennia: 17.09.2024).
- Tsyvilnopravovyidohovir: analizpraktiky. Ohliad. 28.02.2024r. Dostupno: <https://www.hsa.org.ua/blog/civilno-pravovii-dogovir-analiz-praktiki-verhovnogo-sudu> (data zvernennia: 15.09.2024).

Стаття надійшла до редакції 19.09.2024.

**L.M. Kniazkova**

### **SOME ISSUES OF THE CORRELATION OF EMPLOYMENT AND CIVIL LAW CONTRACT**

*The article analyses the correlation between the employment contract and civil law contracts related to work. Common features between labour and civil law contracts have been studied. It was noted that the International Labour Organization determines that the main criteria for distinguishing labour relations from similar other relations related to work are "subordination" and dependence." The author compared the common features of the employment contract and the civil law contract as the forms of realization of the right for work, revealed the fundamental differences between labour and civil law contracts related to work, analysed the judicial practice regarding the application of labour and civil law contracts in the implementation of the right for work by citizens of Ukraine in present conditions.*

*Taking into account the legislation and judicial practice, the correlation between the employment contract and civil law contracts related to work was determined, taking into account the introduction of flexible forms of work into the labour legislation of Ukraine. An employment contract with non-fixed working hours is analysed as a special type of employment contract, the terms of which do not establish a specific time of work performance, the obligation of the employee to perform work that arises only in the case of its provision by the employer, without guaranteeing that such work will be provided constantly, but in compliance with the conditions of payment of labour stipulated by the Labour Code.*

*Attention is focused on the peculiarities of the labour contract on remote work, which was introduced into the labour legislation with the beginning of the pandemic, and then with martial law. The simplified regime for the regulation of labour relations in the field of small and medium-sized enterprises under martial law is highlighted, which allows the parties to the contract to take into account additional rights and obligations, which brings this type of contract closer to the civil law, but at the same time benefits and guarantees provided for by labour legislation for an employee are preserved.*

*The peculiarities of the work of domestic workers, in whose employment contract the parties independently agree on keeping accounting documentation, additional grounds for dismissal at the initiative of the employer, the employee's voluntary participation in social insurance, etc., were studied.*

*The author concluded that the employment contract in modern conditions retains its social nature and cannot be replaced by civil law labour contracts. At the same time, the use of flexible forms of work excludes some traditional features of the employment contract while preserving all social guarantees for employees.*

*Since judicial practice shows that when using different forms of work, difficulties arise in distinguishing labour relations from civil law, the author emphasized the priority determination in favour of labour relations and proposed to include this provision in the labour legislation of Ukraine.*

**Keywords:** *employment contract, civil law contracts related with remote work, employment contract with non-fixed working hours, remote work.*