

**Наталія БОНДАР**,  
кандидат юридичних наук,  
завідувач кафедри цивільно-правових дисциплін  
та правового забезпечення підприємницької діяльності  
ТОВ "Харківський університет", Харків, Україна  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7563-8493>  
e-mail: nataliabondar28@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.32620/pls.2025.8.05>

## ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА ЛЮДИНИ НА ПРАЦЮ (співвідношення трудового та цивільно-правового договору)

**Анотація.** У статті досліджуються теоретичні та практичні аспекти реалізації права людини на працю в Україні, зокрема через аналіз співвідношення трудового та цивільно-правового договору. Розкриваються міжнародно-правові та конституційні гарантії права на працю, а також нормативно-правова база, яка регулює різні форми використання праці. Наведено ключові ознаки трудового договору та цивільно-правової угоди, визначено їх правову природу, предмет і характер правовідносин. Особлива увага приділяється судовій практиці Верховного Суду як критерію розмежування цих договорів. Окреслено проблематику зловживань, пов'язаних із підміною трудових відносин цивільно-правовими, та наслідки таких порушень для роботодавців. Зроблено висновок про важливість правильного встановлення правової природи відносин для забезпечення реалізації конституційного права на працю, захисту працівників та дотримання принципів справедливості у сфері праці.

**Ключові слова:** цивільно-правовий договір, трудовий договір, зловживання з боку роботодавців

1. Право людини на працю: міжнародно-правові та конституційні засади

Право на працю є одним із фундаментальних соціально-економічних прав людини, закріплених у міжнародних актах і національному законодавстві України.

Частина 1 статті 23 Загальної декларації прав людини (ООН, 1948 р.) [1] проголошує, що кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливий й сприятливий умови праці та на захист від безробіття.

Ця норма відображена в статті 43 Конституції України [3], де визначено, що кожен має право на працю, яка включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Таким чином, Конституція України гарантує право не лише на працю, а й на вільний вибір форми її реалізації — шляхом укладення трудового договору або цивільно-правової угоди.

2. Нормативна база реалізації права на працю

Практична реалізація права на працю в Україні здійснюється на підставі:

- Кодексу законів про працю України (КЗпП) [2] — регулює трудові відносини;

- Цивільного кодексу України (ЦКУ) [10] — регулює цивільно-правові відносини, зокрема договори підряду та надання послуг.

Трудові й цивільно-правові договори є основними юридичними формами оформлення

праці, але мають різну правову природу, предмет і наслідки.

Вибір форми залежить від мети діяльності: чи це процес виконання трудової функції (трудова відносина), чи отримання конкретного результату (цивільно-правові відносини).

3. Трудовий договір: правова природа та ознаки

Згідно зі статтею 21 КЗпП України, трудовий договір — це угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник виконує роботу, підлягаючи внутрішньому трудовому розпорядку, а роботодавець зобов'язується виплачувати заробітну плату та забезпечувати умови праці.

Особливості трудового договору:

- обов'язкове дотримання правил внутрішнього розпорядку;

- укладання, як правило, у письмовій формі (ст. 24 КЗпП);

- оформлення наказом або розпорядженням про прийняття на роботу;

- систематична оплата праці;

- включення працівника до штату підприємства;

- соціальні гарантії: оплачувана відпустка, лікарняні, захист від незаконного звільнення.

Предметом трудового договору є процес праці, тобто діяльність працівника у складі трудового колективу, спрямована на досягнення цілей роботодавця.

4. Цивільно-правовий договір: сутність і відмінності

Відповідно до статей 626, 837 ЦК України, цивільно-правовий договір — це домовленість сторін про виконання певної роботи або надання послуг за винагороду.

Основні характеристики:

- укладається для досягнення конкретного результату (виготовлення, ремонт, створення продукту, надання послуги);
- виконавець самостійно організовує роботу, не підпорядковується правилам трудового розпорядку;
- не видається наказ про прийом на роботу;
- оплата проводиться після прийняття результату за актом виконаних робіт;
- не передбачає соціальних гарантій, відпусток, лікарняних тощо;
- припиняється після досягнення визначеного результату.

Отже, одна з головних відмінностей між трудовими та цивільно-правовими договорами полягає в тому, що трудові відносини регулюють процес праці, а цивільно-правові — результат роботи або надання послуг.

5. Судова практика як критерій розмежування  
У постанові Верховного Суду від 20 липня 2022 р. у справі № 204/3645/20 [4], суд зазначив:

- трудовий договір передбачає виконання трудової функції, а після завершення окремого завдання діяльність працівника не припиняється;
- цивільно-правовий договір спрямований на отримання певного матеріального результату;
- виконавець за ЦПД не підпорядковується внутрішньому розпорядку, діє на власний ризик і не включається до штату.

Подібні висновки підтверджені також постановою Верховного Суду від 8 травня 2018 р. у справі № 127/21595/16-ц [5], де зазначено, що процес організації трудової діяльності залишається поза межами цивільно-правових відносин. [9]

6. Питання відповідальності працівника за трудовим договором та виконавця за трудовим також регулюється по-різному.

Працівник за трудовим договором несе відповідальність лише відповідно до імперативних норм (КЗпП України та інших актів трудового законодавства), що не можуть змінюватися сторонами у договорі. Вона надає працівникові більшого захисту у порівнянні з цивільно-правовою відповідальністю. Оскільки за обсягом цивільно-правова відповідальність як правило, повна відповідальність: відшкодування повної суми збитків. У той час як трудова обмежена: за загальним правилом працівник відшкодовує лише пряму дійсну шкоду, і найчастіше — не більше свого середнього місячного заробітку.

Повна матеріальна відповідальність має місце лише у спеціальних випадках (наприклад, якщо укладено договір про повну матеріальну

відповідальність та сталася нестача цінностей, тощо).

7. Проблематика зловживань.

На практиці трапляються випадки підміни трудових відносин цивільно-правовими договорами, що дає можливість роботодавцям уникати сплати соціальних внесків і гарантій. Такі дії порушують принципи добросовісності, розумності й справедливості, закріплені в цивільному законодавстві, та призводять до порушення прав працівників.

У порушення частини третьої ст. 24 КЗпП, здійснюється допуск до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу та без 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 [8].

В той час як, відповідно до пункту 2 частини п'ятої статті 50 Закону України від 05.07.2012 № 5067-VI «Про зайнятість населення» [7], роботодавцям забороняється застосовувати працю громадян без належного оформлення трудових відносин, вчиняти дії, спрямовані на приховування трудових відносин.

Суди, виявивши наявність ознак трудових відносин (регулярна робота, підпорядкування, системна оплата), визнають такі договори трудовими за змістом, що тягне обов'язок роботодавця нарахувати зарплату, ЄСВ і компенсувати соціальні виплати, як це зазначено у постанові Верховного Суду від 8 травня 2018 р. у справі № 127/21595/16-ц. [5; 6]

Крім того, юридичні та фізичні особи - підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу в разі фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, та виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків - у тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення. [11]

Згідно із частиною четвертою статті 256 КЗпП України штрафи, зазначені у частині другій цієї статті, накладаються центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

При цьому, відповідно до частини сьомої статті 256 КЗпП України сплата штрафу не звільняє від усунення порушень законодавства про працю.

**ВИСНОВОК** Отже, трудовий і цивільно-правовий договори мають спільну мету — забезпечення реалізації права на працю, але різняться правовою природою, предметом і характером відносин.

- Трудовий договір передбачає процесуальну сторону праці — виконання трудової функції під контролем роботодавця, із соціальними гарантіями та захистом працівника.

- Цивільно-правовий договір спрямований на досягнення конкретного результату, виконавець є самостійним суб'єктом і не має статусу працівника.

Дотримання правильного розмежування між цими договорами та знання працівниками наслідків укладення кожного з них є запорукою захисту права на працю, встановленого як на рівні Конституції України так і на Загальній декларації прав людини (ООН, 1948 р.), забезпечення справедливості в трудових відносинах і недопущення зловживань роботодавців.

#### Бібліографічні посилання

1. Загальна декларація прав людини : прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10.12.1948 р.

2. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

3. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

4. Постанова Верховного Суду від 20.07.2022 р. у справі № 204/3645/20 URL: <https://reyestr.court.gov.ua>.

5. Постанова Верховного Суду від 08.05.2018 р. у справі № 127/21595/16-ц : URL: <https://reyestr.court.gov.ua>.

6. Постанова Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду у справі № 420/2174/19 від 09 червня 2021 року <https://reyestr.court.gov.ua/Review/97533766>

7. Про зайнятість населення. Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>

8. Про порядок повідомлення Державній податковій службі та її територіальним органам про прийняття працівника (домашнього працівника) на роботу/укладення гіг-контракту або припинення трудового договору з домашнім працівником. Постанова Кабінету Міністрів

України від 17 червня 2015 року № 413 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/413-2015-%D0%BF#n12>

9. Санакаєва Ю.Є. Договір підряду та трудовий договір: порівняльно-правовий аналіз WORK AGREEMENT AND EMPLOYMENT CONTRACT: COMPARATIVE LEGAL ANALYSIS, Юридичний науковий електронний журнал № 4, 2021. DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2021-4/67>

10. Цивільний кодекс України : Закон України від 16.01.2003 р. № 435-IV URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text>

11. Цивільно-правовий та трудовий договір: Верховний Суд пояснив різницю. 19 серпня 2021. Галицький районний суд міста Львова URL: <https://gl.lv.court.gov.ua/sud1304/pres-centr/news/1167874/>

#### N. Bondar

Problematic issues of the implementation of the human right to work (the relationship between employment contracts and civil law contracts).

**Abstract:** The article examines the theoretical and practical aspects of the implementation of the human right to work in Ukraine, with particular attention to the relationship between employment contracts and civil law contracts. It outlines the international and constitutional guarantees of the right to work, as well as the legal framework governing different forms of labor engagement. The key features of employment contracts and civil law agreements are presented, along with their legal nature, subject matter, and the character of the legal relations they establish. Special emphasis is placed on the case law of the Supreme Court of Ukraine as a criterion for distinguishing between these types of contracts. The article identifies common abuses related to the substitution of labor relations with civil law agreements and highlights the consequences of such violations for employers. The conclusion underscores the importance of correctly determining the legal nature of labor relations to ensure the realization of the constitutional right to work, protect employees, and uphold fairness in the sphere of labor.

**Keywords:** civil law contract / civil contract, employment contract / labor contract, employer abuses / abuses by employers.

#### Зразок для цитування:

Бондар Н. Проблемні питання реалізації права людини на працю (співвідношення трудового та цивільно-правового договору). Пропілі права та безпеки, 2025. №8. С. 47-49. DOI: <https://doi.org/10.32620/pls.2025.8.05>.