

УДК 349.2:347.4

DOI <https://doi.org/10.51989/NUL.2025.6.4>

## **ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВОГО ДОГОВОРУ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ: ІСТОРИЧНІ ПЕРЕДУМОВИ ТА СУЧАСНА ПРАКТИКА ДЛЯ ВИКОРИСТАННЯ В РОБОТІ ЮРИДИЧНИХ КЛІНІК**

**Єфремова Ірина Іванівна,**

[orcid.org/0000-0003-4831-508X](https://orcid.org/0000-0003-4831-508X)

кандидат юридичних наук,

доцент кафедри цивільно-правових дисциплін

Білоцерківського національного аграрного університету



**Аргат Яна Петрівна,**

[orcid.org/0000-0003-2993-9735](https://orcid.org/0000-0003-2993-9735)

кандидат юридичних наук,

доцент кафедри цивільно-правових дисциплін

Білоцерківського національного аграрного університету



**Ломакіна Ірина Юріївна,**

[orcid.org/0000-0001-9184-0862](https://orcid.org/0000-0001-9184-0862)

кандидат юридичних наук,

доцент кафедри цивільно-правових дисциплін

Білоцерківського національного аграрного університету



**Настіна Ольга Іванівна,**

[orcid.org/0000-0001-6331-7222](https://orcid.org/0000-0001-6331-7222)

кандидат юридичних наук,

доцент кафедри цивільно-правових дисциплін

Білоцерківського національного аграрного університету



*У статті здійснено порівняльний аналіз правової природи цивільно-правового договору та трудового договору. Проведено дослідження з історичного розвитку трудових відносин і договірних відносин з ознаками трудових відносин.*

*На підставі аналізу історичних передумов і сучасної судової практики визначено практичні аспекти, що допоможе студентам, які є учасниками юридичних клінік, а також надають безоплатну правничу допомогу різним верствам населення, сформувані компетентності для визначення відмінностей типів договорів, набути навичок оскарження фактів порушення прав працівників, а також опанувати практичні засоби для обирання ефективних способів захисту прав працівників.*

*Згідно із правовими позиціями Верховного Суду України проаналізовано законодавчі підходи до сфери використання цивільно-правового договору для виконання робіт з ознаками трудових відносин. Визначено теоретичні основи розмежування трудового та цивільно-правового договорів, а саме, визначено ознаки трудових відносин та істотні умови цивільно-правових договорів. Розкрито відмінність між нормами цивільного права та нормами трудового права з погляду визначення відповідальності суб'єктів цивільно-правового договору та суб'єктів трудових відносин. Проаналізовано переваги та недоліки використання у трудо-*

вих відносинах правових конструкцій трудового договору й цивільного-правового договору. Досліджено передумови зростання використання цивільно-правового договору як способу оптимізації витрат роботодавцями та поширення «прихованого працевлаштування», визначено ризики для працівників і держави. Розроблено рекомендації для студентів – учасників юридичних клінік щодо надання консультацій з питання доцільності укладення цивільно-правових договорів чи трудових договорів для виконання визначеного обсягу робіт.

**Ключові слова:** цивільно-правовий договір, трудовий договір, історичні аспекти розмежування поняття цивільно-правовий договір і трудовий договір, відносини з ознаками трудових відносин, робота юридичних клінік.

**Yefremova Iryna, Arhat Yana, Lomakina Iryna, Nastina Olga. Legal analysis of a civil-law contract in labor relations: historical background and modern practice for use in the work of legal clinics**

*The article provides a comparative analysis of the legal nature of a civil contract and an employment contract. Research was conducted in the historical development of labor relations and contractual relations with signs of labor relations.*

*On the basis of the analysis of historical prerequisites and modern judicial practice, practical aspects have been determined that will provide students who are participants of legal clinics and thus provide free legal assistance to various segments of the population, to form competences for determining the differences in types of contracts, to acquire the skills of contesting the facts of violation of the rights of employees, as well as to master practical means for choosing effective ways of protecting the rights of employees.*

*Using the legal positions of the Supreme Court of Ukraine, legislative approaches to the field of using a civil law contract for the performance of works with signs of labor relations were analyzed. The theoretical basis of the distinction between labor and civil law contracts is determined, namely, the signs of labor relations and the essential conditions of civil law contracts are determined. The difference between the norms of civil law and the norms of labor law from the point of view of determining the responsibility of subjects of a civil law contract and subjects of labor relations is revealed. The advantages and disadvantages of using the legal constructions of an employment contract and a civil law contract in labor relations are analyzed. The prerequisites for the growth of the use of a civil law contract as a way of optimizing costs by employers and the spread of "hidden employment" have been studied, and the risks that exist for employees and the state have been determined. Recommendations have been developed for students – participants of legal clinics regarding the provision of consultations on the feasibility of concluding civil law contracts or employment contracts for the performance of a certain amount of work.*

**Key words:** *civil law contract, labor contract, historical aspects of distinguishing the concepts of civil law contract and labor contract, relations with signs of labor relations, work of legal clinics.*

У сучасних умовах, із частими змінами в законодавстві щодо розмірів мінімальної заробітної плати, оподаткування, вимог до забезпечення соціального захисту працівників, усе більше поширюється практика використання у трудових відносинах цивільно-правового договору. Так, роботодавці все частіше замість трудових договорів (строкових чи безстрокових) укладають різні види цивільно-правових договорів (наприклад, договір про надання послуг чи договір підряду). Такі дії дозволяють уникати різних зобов'язань, передбачених законодавством у сфері праці, що призводить до спорів з питання перекваліфікації відносин із цивільно-правових у трудові.

У результаті проведення аналізу історичних передумов і сучасної судової практики можна визначити практичні аспекти, що дозволить студентам, які є учасниками юридичних клінік, а також надають безоплатну правничу допомогу різним верствам населення, допомогати клієнтам розрізняти типи договорів, оскаржувати порушення у сфері праці й обирати ефективні способи захисту прав працівників.

Загалом варто зазначити, що поняття «договір» не було характерним для давнього римського права. Взаємне волевиявлення двох або декількох осіб щодо чого-небудь у римському праві мало назву *conventio, pactio* або *pactum conventum*.

Як зазначає С. Гринько, слово *pactum* (правочин) походить від *pactio*, звідси походить і слово *paх* (мир); правочином є збіг бажання двох або декількох осіб про теж саме, їхня згода (Д. 2. 14. 1. 1–2). Не будь-яке взаємне волевиявлення створювало юридичні наслідки, тобто встановлювало або припиняло права й обов'язки сторін. У своїй сентенції Гай зазначав, що правочини, укладені всупереч правилам цивільного права, не мають сили (Д. 2. 14. 28). Тому юридичні наслідки зумовили виникнення лише тих правочинів, які визнавалися *jure civili*, тобто мали за собою *causa civilis* [1, с. 23].

У класичному римському праві не існувало поняття «трудоий договір» у його сучасному розумінні. У сучасному сприйнятті «трудоий договір» визначається як соціально захищені відносини між працівником і роботодавцем. Римляни в основному використовували правову конструкцію цивільно-правового договору, що охоплювала надання праці або результату праці.

Таким договором у римському праві був договір наймання – *Locatio conductio operis* – договір, за яким одна сторона, що приймає замовлення (*conductor*), зобов'язується виконати для замовника (*locator*) визначену роботу, а замовник зобов'язується сплатити обумовлену грошову винагороду.

Залежно від того, хто був виконавцем робіт – раб чи римський громадянин, розрізняли договір наймання речей (раб) та договір наймання послуг, чи підряд (римський громадянин). Різницю між найманням і підрядом дослідники римського права вбачають у тому, що згідно з договором підряду завжди досягався *opus* – економічний результат, який був відсутній за договору наймання чи надання послуг, а до його характерних рис відносять також «результат діяльності як такий, а не лише уречевлений» [2, с. 52].

Предметом договору підряду, що передбачав переробку рухомих речей, будівництво різноманітних споруд тощо, було отримання економічного результату (*opus*). На думку М. Миньо, «предметом договору *locatio conductio operis* було право наймодавця на виконання

вказаної (визначеної, конкретної) роботи, а не робота, виконання роботи чи її результат (*opus*) або робоча сила підрядника, оскільки лише воно передавалося в користування наймача (підрядника)» [3, с. 3].

Отже, у римському праві основна відмінність між цивільно-правовими (майновими) і трудовими (особистими) правочинами полягала у визначені об'єкта та суб'єкта: цивільні договори стосувалися речей і майнових інтересів (купівля – продаж, оренда, підряд), а «трудоі» відносини виступали формою особистого наймання (*locatio conductio operarum*), що за правовою природою досить близько до визначення підряду (*locatio conductio operis*), оскільки чіткого окремого трудового права, як сучасного, римськими юристами розроблено не було, увага в основному зосереджувалась на суспільстві загалом (*jus publicum*) та інтересах окремих приватних осіб (*jus privatum*), де наймач отримував виконану працю, а найманий робітник отримував повну винагороду, акцент був на результат, а не на процес взаємин із періодичною оплатою.

У процесі тривалого розвитку трудових відносин, від періоду, коли трудові відносини були частиною цивільно-правових відносин, регулювалися цивільними кодексами, але спеціальним законодавством вводився захист працівника, тим самим обмежувалась свобода договору, що порушувало принцип цивільного права – свободу договору, до періоду виділення трудового права в окрему галузь. Так, після здобуття Україною незалежності (1991 р.), з уведенням в дію Цивільного кодексу України (2003 р.) та внесенням правок до Кодексу законів про працю, законодавство інтегрувало трудові договори в цивільно-правовій структурі, але зі спеціальними захистами щодо кожного окремо. З переходом України до ринкової економіки цивільно-правовий договір став використовуватись для уникнення досить жорстких норм про працю, що стало передумовою сучасних проблем диференціації відносин, що виникли між правовими суб'єктами.

Досить чіткий критерій відмінності цивільно-правового договору від трудо-

вого договору наведено в постанові Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду, у справі № 420/2174/19, де визначено: «з аналізу чинного законодавства видно, що трудовий договір – це угода щодо здійснення і забезпечення трудової функції. За трудовим договором працівник зобов'язаний виконувати роботу з визначеної однієї або кількох професій, спеціальностей, посади відповідної кваліфікації, виконувати визначену трудову функцію в діяльності підприємства. Після закінчення виконання визначеного завдання трудова діяльність не припиняється. Предметом трудового договору є власне праця працівника у процесі виробництва.

Характерними ознаками трудових відносин є: систематична виплата заробітної плати за процес праці (а не її результат); підпорядкування правилам внутрішнього трудового розпорядку; виконання роботи за професією (посадою), визначеною Національним класифікатором України ДК 003:2010 «Класифікатор професій», затвердженим наказом Держспоживстандарту від 28 липня 2010 р. № 327; обов'язок роботодавця – надати робоче місце; дотримання правил охорони праці на підприємстві, в установі, організації тощо».

Отже, Верховним Судом було визначено, що основною ознакою, що відрізняє цивільно-правові відносини від трудових, є те, що трудовим законодавством регулюється процес організації трудової діяльності. За цивільно-правовим договором процес організації трудової діяльності залишається за його межами, метою договору є отримання матеріального результату [4].

Судова практика вказує на те, що виконавець, який працює за цивільно-правовим договором, на відміну від працівника, який виконує роботу відповідно до трудового договору, не підпорядковується правилам внутрішнього трудового розпорядку, він сам організовує свою роботу й виконує її на власний ризик.

У результаті проведеного аналізу положень Цивільного кодексу України, Кодексу законів про працю, інших нормативних актів у сфері регулювання трудових відносин Верховний Суд зазначає, що основні ознаки трудового договору

такі: праця юридично несаможиттєва, протікає в рамках визначеного підприємства, установи, організації (юридичної особи) або в окремого громадянина (фізичної особи); шляхом виконання в роботі вказівок і розпоряджень власника або уповноваженого ним органу; праця має гарантовану оплату; виконання роботи визначеного виду (трудова функція); трудовий договір зазвичай укладається на невизначений час; здійснення трудової діяльності відбувається зазвичай у складі трудового колективу; виконання протягом встановленого робочого часу визначених норм праці; встановлення спеціальних умов матеріальної відповідальності; застосування заходів дисциплінарної відповідальності; забезпечення роботодавцем соціальних гарантій.

Відмінність між нормами цивільного права та нормами трудового права полягає у визначенні відповідальності суб'єктів цивільно-правового договору та суб'єктів трудових відносин. Так, відповідальність працівника за трудовим договором регулюється лише імперативними нормами трудового законодавства, що унеможлиблює внесення змін сторонами трудового договору, а відповідальність виконавця послуг у цивільно-правових відносинах визначається в договорі, а те, що ним не врегульоване, – чинним законодавством України.

Зіставлення трудового договору із цивільно-правовим договором, у визначенні Верховного Суду, доводить, що 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 результату. Виконавець за цивільно-правовим договором, на відміну від працівника, який виконує роботу відповідно до трудового договору, не підпорядковується правилам внутрішнього трудового розпорядку, хоча й може бути з ними ознайомлений, він сам організовує свою роботу й 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 визначену посаду [4].

Окрім зазначеної постанови Верховного Суду, аналогічні висновки містяться у правових позиціях, викладених у постановках Верховного Суду від 4 липня 2018р. у справі № 820/1432/17, 6 березня 2019 р. у справі № 802/2066/16-а, 13 червня 2019 р. у справі №815/954/18, які є чинними й натепер.

В умовах воєнного стану цивільно-правові договори досить часто використовують для фактичного оформлення трудових відносин, що зумовлено прагненням роботодавця мінімізувати податкове навантаження, уникнути виконання вимог щодо надання соціальних гарантій (надання відпустки, виплата лікарняних, забезпечення гарантій працівника в разі звільнення). Використання конструкції цивільно-правового договору зумовлено її гнучкістю, наявністю прогалів у законодавчому регулюванні окремих форм зайнятості населення.

З метою уникнення поширення практики «прихованого працевлаштування» та забезпечення на законодавчому рівні чіткого розмежування цивільно-правового договору від трудових відносин до Верховної Ради України було внесено законопроект № 13507 «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо встановлення ознак наявності трудових відносин», який був зареєстрований у Верховній Раді України 18 липня 2025 р. Метою законопроекту є законодавче врегулювання ознак трудових відносин для боротьби з фіктивною самозайнятістю (наприклад, маскуванням трудових відносин під цивільно-правові договори з ФО-П чи самозайнятими особами), підвищення передбачуваності правового регулювання та наближення до стандартів ЄС і МОП. Документ пропонує внести зміни до Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП), зокрема доповнити новою ст. 3<sup>1</sup>, де будуть визначені критерії для перекваліфікації відносин, та внести корективи до чинних норм (наприклад, ч. 4 ст. 3 та ст. 21) [5].

Законопроектом пропонується визначення 9 ознак трудових відносин:

«1) особисте виконання особою роботи/надання послуг за конкретною кваліфікацією, професією, посадою, без

можливості доручення виконання цієї роботи/надання послуг третім особам або найманню працівників;

2) виконання робіт/надання послуг за безпосереднім дорученням та під необмеженим за формою і часом контролем особи, в інтересах якої виконуються роботи/надаються послуги;

3) встановлення особою, в інтересах якої виконується робота/надаються послуги, тривалості робочого часу, часу відпочинку, графіка роботи, посадових інструкцій інших, правил внутрішнього трудового розпорядку та підпорядкування, з одночасним зобов'язанням виконавця робіт/надавача послуг виконувати накази у межах своїх професійних обов'язків;

4) виконавець роботи/надавач послуг інтегрований у виробничий процес і службову ієрархію (має підлеглих, службові контакти та/або засоби зв'язку, право голосу на службових нарадах, представляє організацію в зовнішніх відносинах тощо);

5) систематична (із заздалегідь встановленою періодичністю на невизначений строк або із пролонгацією) виплата особі, яка виконує роботу/надає послуги, винагороди у грошовій та/або натуральній формі незалежно від результату, що становить не менше 80% її загального сукупного доходу за 24-місячний період, якщо такі виплати отримано від однієї особи, в інтересах якої виконуються роботи/надаються послуги;

6) пряма цільова компенсація особою, в інтересах якої виконуються роботи/надаються послуги, виробничих витрат виконавця робіт/надавача послуг;

7) фактичне отримання особою, яка виконує роботу/надає послуги, оплачуваних відпусток та інших соціальних гарантій і компенсацій, передбачених цим Кодексом;

8) організація умов праці, зокрема надання засобів виробництва (обладнання, інструментів, матеріалів, сировини тощо), забезпечується лише особою, в інтересах якої виконується робота/надаються послуги;

9) фінансування навчання виконавця роботи/надавача послуг коштом особи, в інтересах якої виконується робота/надаються послуги».

Однак, як зазначають Я. Сімутіна та С. Черноус, відмежувати трудові відносини від цивільно-правових можна шляхом визначення сутнісних ознак, які характеризують їх як такі. Водночас такі ознаки не можуть бути привнесені «зовні», бути продиктованими політичною необхідністю, доцільністю тощо, адже вони сформувалися еволюційним шляхом. Трудові відносини за своєю природою є оплачуваними, винагорода за працю має здійснюватися регулярно, із заздалегідь визначеною періодичністю, зазвичай у грошовій формі (хоча не виключається і натуральна, за умови дотримання деяких обмежень). Водночас встановлення будь-яких відсотків, які має складати заробітна плата в сукупному доході особи, як ознака трудових відносин, на думку авторів, є неогрунтованим, адже наявність трудових правовідносин не може залежати від того, чи має працівник інший дохід, в якому розмірі та з яких джерел. Уявімо, що особа працює на підставі трудового договору на посаді. Водночас (паралельно) вона може перебувати в різних правовідносинах, мати різні статуси, їх наявність жодним чином не має впливати на визначення юридичної природи кожного з видів таких правовідносин [6].

На нашу думку, варто враховувати правову природу кожних взаємин, що виникли з метою отримання прибутку, розмежовувати відносини, в яких присутній виконавець і постійний контроль за діяльністю виконавця, які можуть підпадати під ознаки трудових відносин, від відносин, в яких (як, наприклад, у договорах замовлення) підрядник виконує роботу за замовленням замовника та концентрується увага на кінцевому результаті.

Натепер законопроект перебуває на стадії розгляду в комітеті. У липні – серпні 2025 р. міністерства надали висновки: Міністерство фінансів підтримало без зауважень, Міністерство цифрової трансформації та Міністерство юстиції – із пропозиціями, Міністерство економіки – за умови доопрацювання. 12 грудня 2025 р. відбулося засідання робочої групи при Комітеті з питань соціальної політики, де за участі Міністерства економіки, Державної служби України з питань праці,

профспілок, роботодавців і бізнес-асоціацій обговорили критерії. Учасники підтримали ідею чіткого визначення статусу працівників та боротьби із «сірим» наймом, але зазначили необхідність доопрацювання норми про «7 із 9» ознак для узгодження із проектом Трудового кодексу. Станом на 23 грудня 2025 р. законопроект не ухвалено, він очікує подальших консультацій і можливого голосування в першому читанні [7].

Однак варто визначити позитивні сторони застосування конструкції цивільно-правового договору. Серед переваг цивільно-правового договору варто зазначити, для замовника, економію на соціальних внесках, відсутність прив'язки до мінімальної заробітної плати, відсутність обов'язків щодо організації праці, що особливо ефективно в умовах віддаленої роботи, застосування норм цивільного права за розірвання договору та відповідні наслідки щодо відшкодування витрат, збитків і упущеної вигоди, застосування механізму зменшення матеріальної відповідальності, можливість залучати окремих виконавців до роботи.

Для виконавця теж є переваги в застосуванні цивільно-правових договорів, а саме: виконавець може оформитись як ФО-П або самозайнята особа, що зумовлює отримання «чистої» винагороди на руки, повна самостійність та гнучкий графік, можливість працювати з різними замовниками одночасно, можливість отримання «швидкого доходу».

Вибір форми оформлення відносин між замовником і виконавцем залежить від мети, яку мають учасники правовідносин, отримання лише прибутку, виплати соціальних внесків, отримання результату, але будь-яка мета має досягатись у чіткому дотриманні норм законодавства.

Саме для дотримання учасниками будь-яких правовідносин норм чинного законодавства було створено юридичні клініки, відповідно до Типового положення про юридичну клініку вищого навчального закладу (наказ МОН № 592 від 3 серпня 2006 р., зі змінами) та Стандартів Асоціації юридичних клінік України.

Основними цілями діяльності юридичних клінік є надання безоплатної первин-

ної правничої допомоги малозабезпеченим верствам населення, особам, які не можуть оплатити послуги професійних юристів, практична підготовка студентів до професійної діяльності через реальну роботу із клієнтами під наглядом кураторів (викладачів-практиків), правова просвіта населення та підвищення правової культури суспільства.

Варто зазначити, що консультації у клініках завжди безоплатні, фахові (попередньо перевіряються кураторами) та надаються відповідно до принципів конфіденційності й етики.

Більшість юридичних клінік спеціалізуються на цивільному, трудовому, сімейному, адміністративному праві, саме в цих галузях вони найбільш затребувані, оскільки працівники та виконавці за замовленнями є найменш захищеними з погляду права.

Тема актуальна: у 2024–2025 рр. зросла кількість перевірок Державної служби України з питань праці та судових справ щодо перекваліфікації (особливо в ІТ, маркетингу, бухгалтерії, ритейлі).

Студентські юридичні клініки надають допомогу клієнтам щодо визначення правової природи відносин, а не лише в назві договору (це ключовий підхід Верховного Суду).

Студенти під наглядом кураторів готують проекти документів: позовні заяви, скарги на акти перевірок, заяви про відкриття провадження, запити на витребування доказів. У багатьох клініках існують спеціалізовані модулі із трудового права та перекваліфікації договорів, оскільки в умовах дистанційної роботи суб'єкти права прагнуть захистити свої права й інтереси.

Загалом, студентські юридичні клініки в Україні виконують соціально важливу місію: забезпечують доступ до правової допомоги у сфері, де люди найчастіше стають жертвами зловживань (приховане працевлаштування, невивплата винагороди, штрафи за цивільно-правові договори). Вони допомагають розрізняти цивільно-правові та трудові відносини, захищати права працівників і водночас попереджати роботодавців про ризики.

У забезпеченні ефективного консультування клієнтів юридичних клінік осо-

бливу роль відіграють системний підхід і практичні заходи, як для практичної підготовки студентів, так і для підвищення правосвідомості громадян. Юридичні клініки можуть використовувати практичну підготовку студентів для правничих консультацій, представництва в судах (у дозволених законодавством межах), а також в освітніх заходах.

Згідно з досвідом роботи юридичної клініки Білоцерківського національного аграрного університету «Право і практика» нами розроблено та впроваджується такий алгоритм у роботі з консультування питань застосування цивільно-правового договору чи трудового договору.

По-перше, проведення ретельної діагностики договорів. Так, студентам-клініцистам необхідно ретельно аналізувати сутність відносин клієнта – чи є наявним підпорядкування чи регулярність – у разі наявності рекомендацією для клієнта є оскарження перекваліфікації для отримання трудових і соціальних гарантій (заробітна плата, лікарняні, відпустка).

По-друге, аналіз способів уникнення ризиків, що для роботодавців як порада виступає фокус уваги цивільно-правового договору на досягнутому результаті, уникнення в тексті договору вживання трудових термінів, а для працівників – рекомендації щодо збору доказів (фіксація графіків, фіксування наказів, навіть тих, які надсилаються через месенджери), звернення до примусової сили держави шляхом звернення до суду, з метою судового визнання трудових відносин.

По-третє, здійснення представництва (у разі наявності куратора – адвоката-практика) або відповідного супроводу в судах. Для досягнення вказаної мети студенти-клініцисти повинні ретельно вивчати судову практику та включати під час підготовки відповідних документів посилання на практику Верховного Суду, визначати відсутність або наявність ознак цивільно-правового договору або трудових відносин.

По-четверте, готувати та проводити вебінари та тренінги про відмінності, ризики та законопроекти (наприклад, № 13507), нові тенденції цивілістики та новели у трудових правовідносинах, що

є досить затребуваним серед фрілансерів, ФО-Пів або самозайнятих осіб.

**Висновки.** На підставі проведеного дослідження можна дійти висновку, що сучасна правозастосовна практика в Україні проходить з активним використанням цивільно-правових договорів у трудових відносинах, що нерідко має ознаки прихованого працевлаштування та використовується з метою уникнення гарантій трудового законодавства. Водночас судовою практикою, зокрема практикою Верховного Суду, вироблено сталі підходи до кваліфікації таких правовідносин, ґрунтуючись на принципі пріоритету фактичного змісту над формальним оформленням договору. Основним у цьому контексті є ознаки організаційного й економічного підпорядкування, систематичності виконання трудової

функції, відсутності підприємницького ризику й інтегрованості особи у виробничу структуру роботодавця.

Для діяльності юридичних клінік результати такого аналізу мають особливе практичне значення. Вони дозволяють формувати у здобувачів правової освіти комплексне розуміння природи трудових правовідносин, навички правової кваліфікації договорів і здатність виявляти зловживання цивільно-правовими формами у сфері праці. Використання історико-правового та порівняльного методів у поєднанні з аналізом актуальної судової практики сприяє підвищенню якості правничої допомоги, яку надають студенти-клініцисти соціально вразливим верствам населення, а також формуванню практико-орієнтованої правової культури майбутніх правників.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Гринько С. Договір як підстава виникнення зобов'язань за римським приватним правом. *Аналітично-порівняльне правознавство* : електронне наукове видання. 2023. С. 22–26. URL: <https://app-journal.in.ua/wp-content/uploads/2023/07/5.pdf>
2. Олюха В. Результат договору підряду: римське право та сучасність. *Римське право і сучасність (Шерешевські читання)* : матеріали Міжнародної наукової конференції, м. Одеса, 11 травня 2012 р.). Одеса, 2012. С. 51–53.
3. Миньо М. Договір найму за римським правом та його рецепція у праві України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Львів, 2015. 20 с.
4. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду у справі № 420/2174/19 від 09.06.2021 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/97533766>
5. Проєкт закону про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо встановлення ознак наявності трудових відносин. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/56799>
6. Сімутіна Я., Черноус С. Чергова спроба унормування ознак трудових відносин у законопроєкті № 13507: яку мету насправді переслідують його автори? *Юридична газета*. URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/cherngova-sproba-unormuvannya-oznak-trudovih-vidnosin-u-zakonoproekti-13507-yaku-metu-naspravdi-peres.html>
7. Відбулося засідання робочої групи при Комітеті Верховної Ради України. URL: <https://employers.org.ua/news/id2753>

Стаття надійшла в редакцію: 04.11.2025

Стаття прийнята: 09.12.2025

Опубліковано: 22.12.2025

