

УДК 343.98:331.45

**Н. А. Решетнікова**, старший судовий експерт Харківського НДІСЕ,  
**Ю. В. Панчук**, судовий експерт Харківського НДІСЕ

## **ЩОДО ПРОВЕДЕННЯ ДОСЛІДЖЕНЬ У ГАЛУЗІ ОХОРОНИ ПРАЦІ ЗАЛЕЖНО ВІД ХАРАКТЕРУ ВИРОБНИЧИХ ВІДНОСИН**

*Розглянуто деякі особливості проведення експертних досліджень у галузі охорони праці й безпеки життєдіяльності стосовно виконання робіт за цивільно-правовими та трудовими договорами, що мають ознаки цивільно-правового договору.*

*Ключові слова: охорона праці, безпека життєдіяльності, цивільно-правовий договір, договір підряду, умови праці.*

Право на працю в Україні реалізують переважно шляхом укладання трудового договору між працівником і роботодавцем. Водночас чимало цивільно-правових договорів теж засновані на трудовій діяльності. Тому трудовий договір слід відрізнити від цивільно-правових договорів: договору підряду, договору доручення, авторського договору та інших цивільно-правових угод, реалізація яких теж пов'язана із трудовою діяльністю фізичних осіб.

Відповідно до чинного Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) трудовий договір являє собою угоду між працівником і власником, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а власник – виплачувати заробітну плату та забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, що передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Тобто, трудовий договір – це угода щодо здійснення й забезпечення трудової функції. Відповідно до ст. 24 КЗпП, а також постанови Пленуму Верховного Суду України<sup>1</sup> трудовий договір між власником і працівником вважається укладеним і тоді, якщо наказ або розпорядження про прийом працівника на роботу не були видані, але працівник фактично був допущений до виконання робіт з відома власника або уповноваженого ним органу.

На відміну від трудового договору цивільно-правовий договір є угодою двох або більше осіб стосовно встановлення, зміни або припинення цивільних прав і обов'язків.

Розмежування трудових і цивільно-правових договорів, заснованих на трудовій діяльності людей, набуває на практиці великого значення, тому змішування цих понять може спричинити неправильне застосування законодавства як слідчими органами, так і експертами під час проведення судових експертиз та експертних досліджень у галузі охорони праці та безпеки

<sup>1</sup> Див.: Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листоп. 1992 р. № 9 (зі змінами, внесеними постановами від 1 квіт. 1994 р. № 4, від 26 жовт. 1995 р. № 18, від 25 трав. 1998 № 15) [Електронний ресурс]. — Режим доступу : zakon.rada.gov.ua>laws/show/v0009700-92.

життєдіяльності. Трудовий і цивільно-правовий договори по-різному укладаються, змінюються, розриваються та створюють відмінні один від іншого правові наслідки. У разі виникнення конфлікту між сторонами укладеного договору необхідно чітко визначитися з тим, який вид договору між ними було укладено, у зв'язку з тим, що законодавство про працю поширюється тільки на осіб, що уклали трудовий, а не цивільно-правовий договір. У разі виконання цивільно-правових договорів також не діють гарантії, установлені законодавством про працю України.

В експертній практиці стосовно охорони праці та безпеки життєдіяльності зазвичай трапляються випадки, коли в матеріалах, наданих для проведення дослідження, відсутні однозначні дані щодо того, у яких відносинах – трудових чи цивільно-правових – перебував потерпілий з підприємством. Наприклад, у матеріалах кримінального провадження міститься договір підряду, укладений між працівником (потерпілим) і підприємством, але в акті розслідування нещасного випадку вказано, що цей договір має ознаки трудового договору. У документі про призначення експертизи чи дослідження вихідні дані щодо того, у яких відносинах перебував потерпілий з підприємством, не визначено. Також, у матеріалах кримінальних проваджень зазвичай відсутні відповідні роз'яснення Держгірпромнагляду, а вирішення поставлених питань щодо відповідності дій посадових осіб підприємства вимогам нормативних документів з охорони праці та наявності (відсутності) причинного зв'язку між діями даних осіб і нещасним випадком з працівником потребує встановлення характеру цих відносин.

Розглянемо докладніше відмінності трудового договору та цивільно-правого договору (договору підряду).

Відповідно до Цивільного кодексу України (ЦК) за цивільно-правовим договором підряду на виконання певних робіт, укладеним між власником і громадянином, останній зобов'язується за винагороду виконувати для підприємства індивідуально визначену роботу.

Згідно з листом Міністерства праці та соціальної політики України<sup>1</sup>, метою цивільно-правового договору є отримання певного матеріального результату. Підрядчик, на відміну від працівника, не підпорядковується правилам внутрішнього трудового розпорядку підприємства, він сам організовує свою роботу й виконує її на власний ризик. При цьому він сам відповідно до вимог ст. 14 Закону України «Про охорону праці» та ст. 139 КЗпП повинен знати та дотримуватися вимог правил охорони праці при виконанні даного виду робіт, правил технічної експлуатації обладнання й інших нормативно-законодавчих актів з охорони праці та безпеки життєдіяльності.

Відповідно до вимог ст. 837 ЦК за договором підряду одна сторона (підрядчик) зобов'язується на свій ризик виконати означені роботи згідно із завданням іншої сторони (замовника), а замовник – прийняти й оплатити роботи. Договір підряду може укладатися на виготовлення, оброблення, пере-

---

<sup>1</sup> Див.: Щодо застосування трудових договорів та договорів підряду : лист Міністерства праці та соціальної політики України від 26 груд. 2003 р. № 06/1-4/200 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : [search.ligazakon.ua](http://search.ligazakon.ua).

роблення, ремонтування речі або на виконання іншої роботи з переданням її результату замовнику.

Предметом трудового договору є власне праця робітника в процесі виробництва, тоді як предметом цивільно-правових відносин є результат цієї праці. Тому цивільно-правові договори застосовуються, як правило, для виконання конкретної роботи, що спрямована на одержання результатів праці, а в разі досягнення цієї мети договір вважається виконаним і дія його припиняється. Таким чином, він застосовується для реалізації визначених, найчастіше разових робіт.

За трудовим договором працівник знаходиться із роботодавцем у тривалих відносинах і зобов'язаний виконувати будь-яку роботу в межах своєї професії, спеціальності, кваліфікації та посади.

За цивільно-правовими договорами підрядник зобов'язується виконати на свій страх і ризик визначену роботу за завданням замовника із його або власних матеріалів. За трудовим договором роботу працівника має організовувати роботодавець, створюючи йому необхідні умови для виконання роботи, забезпечуючи сировиною, матеріалами та необхідними інструментами. Під час виконання робіт за трудовим договором роботодавець зобов'язаний забезпечити працівникові умови праці, передбачені чинним законодавством про працю, колективним і трудовим договорами. Працівник має право на охорону праці. У разі негарантування безпечних умов праці робітник має право відмовитися від виконання роботи без настання для нього яких-небудь негативних наслідків.

При укладанні цивільно-правових договорів процес праці виконавця не регламентується. Підрядник сам організовує свою роботу, визначає час початку і час закінчення щоденної роботи, розподіляє час роботи, її тривалість на свій розсуд. У разі виконання завдання за договором підряду та іншими договорами цивільного права процес праці й умови її застосування перебувають за межами зобов'язальних правовідносин. Праця слугує тут лише способом виконання зобов'язань.

Натомість працівник за трудовим договором у процесі виконання трудової функції має дотримуватися правил внутрішнього трудового розпорядку, установлених на підприємстві, в організації чи установі роботодавця. Тобто, працівник зобов'язаний дотримуватися режиму робочого часу, починати роботу в установленій власником час і закінчувати роботу не раніше часу, зазначеного в правилах внутрішнього трудового розпорядку<sup>1</sup>. За трудовим договором працівник зобов'язаний виконати певну роботу у визначений проміжок часу. Наприклад, робітник повинен виконати денну норму виробітку, працівник-погодинник має щодня відробити встановлену норму робочого часу. За цивільно-правовими договорами встановлюється тільки кінцевий строк виконання завдання.

Саме виконання працівником конкретної функції нерозривно пов'язане із підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку відокремлює

<sup>1</sup> Див.: Кодекс законів про працю України : наук.-практ. коментар. — 2-е вид. перероб. та доп. — К. : АСК, 2001.

трудоий договір від цивільно-правових договорів, предметом яких є лише визначений результат праці, виконання індивідуального трудового завдання (замовлення, доручення), здійснюваного без підпорядкування виконавця роботи внутрішньому трудовому розпорядку на підприємстві, в організації чи установі власника.

При укладанні трудового договору працівник зобов'язується виконувати обов'язки, що входять до його трудової функції, особисто своєю працею. Натомість, укладаючи договір підяду, підрядник відповідає за кінцевий результат праці та може залучати до виконання роботи за договором інших осіб. У разі неналежного виконання трудових обов'язків працівник може бути притягнутий до дисциплінарної й матеріальної відповідальності. За договором підяду незалежно від того, хто допустив неналежне виконання договору (сам підрядник або субпідрядники), відповідальність перед замовником несе особа, яка підписала договір. Іноді критерієм розмежування трудового й суміжних із ним цивільно-правових договорів називають самотійність (або несамостійність) праці. У разі несамостійної праці робочою силою працівника розпоряджається не сам працівник, а роботодавець у рамках підприємства, а у межах цивільно-правових відносин виконавець робіт за договором (підрядник) сам організовує працю, і на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку роботодавця.

У трудових договорах праця оплачується в різних формах саме за виконання працівником трудової функції у виробничому колективі залежно від фактично витраченої її кількості та якості. За договором підяду оплачується готовий результат праці підрядника. Характерною відмінністю цих видів договорів є те, що в цивільно-правових договорах має місце рівність сторін. У трудовому договорі переважають відносини підпорядкування працівника роботодавцеві.

Трудове законодавство забезпечує особі, яка працевлаштовується на роботу за трудовим договором, низку істотних гарантій. Так, роботодавцеві забороняється необґрунтовано відмовляти особі в прийомі на роботу; не допускається будь-яке пряме чи непряме обмеження прав або встановлення переваг при прийомі на роботу з обставин, не пов'язаних із діловими якостями працівника (недопущення дискримінації); працівник має право на щорічну відпустку, соціальне страхування та інші трудові й соціально-побутові пільги. Особа, яка працює за цивільно-правовим договором, не має права на відпустку, оплачувану іншою стороною договору.

Таким чином, трудовий договір відрізняється від цивільно-правових договорів тим, що працівник виконує роботу визначеного роду<sup>1</sup> відповідно до його професії, спеціальності, посади та кваліфікації, здійснює визначену трудову функцію в діяльності підприємства, організації або установи та дотримується режиму робочого часу та правил внутрішнього трудового розпорядку. Роботодавець зобов'язаний забезпечити працівника роботою відповідно до його трудової функції, а також умови праці, передбачені

---

<sup>1</sup> Див.: Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листоп. 1992 р. № 9.

законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін, і вчасно виплачувати працівнику заробітну плату.

В експертній практиці нерідкі випадки, коли з працівником укладається договір підряду, але при цьому працівник підпорядковується службовим особам підприємства, зобов'язується виконувати правила внутрішнього трудового розпорядку, отримує плату не за виконану роботу, а за відпрацьований час. Виходячи з наведених ознак працівник фактично виконував роботу за трудовим договором, що було укладено в усній формі. Факт того, що з працівником був укладений договір підряду замість трудового, опосередковано свідчить про бажання роботодавця ухилитися від відповідальності або від сплати податків.

Однак визначення, у яких саме відносинах перебував потерпілий з підприємством – трудових чи цивільно-правових<sup>1</sup>, є прерогативою слідчих органів і суду. У зв'язку з цим, на нашу думку, експертам у разі недостатності зазначених вихідних даних слід вирішувати питання щодо відповідності дій посадових осіб підприємства вимогам нормативних документів з охорони праці та наявності (відсутності) причинного зв'язку між діями даних осіб і нещасним випадком з працівником в альтернативній формі.

## О ПРОВЕДЕНИИ ИССЛЕДОВАНИЙ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ХАРАКТЕРА ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ОТНОШЕНИЙ

*Решетникова Н. А., Панчук Ю. В.*

*Рассмотрены некоторые особенности проведения исследований в области охраны труда и безопасности жизнедеятельности, касающиеся выполнения работ на основании гражданско-правовых и трудовых договоров, имеющих признаки гражданско-правового договора.*

*Ключевые слова: охрана труда, безопасность жизнедеятельности, гражданско-правовой договор, договор подряда, условия труда.*

## ON CONDUCTING INVESTIGATIONS IN LABOR SAFETY DEPENDING ON THE CHARACTER OF PRODUCTIVE RELATIONS

*Reshetnikova N. A., Panchuk Y. V.*

*The article deals with main peculiarities of conducting investigations into the field of labor safety and safety management in emergencies, involving works under civil law contracts and labor contracts with characteristics of civil law contracts.*

*Keywords: labor safety, safety management in emergencies, civil law contract, contractor's agreement, working conditions.*

<sup>1</sup> Див.: Щодо застосування трудових договорів та договорів підряду : лист Міністерства праці та соціальної політики України від 26 груд. 2003 р. № 06/1-А/200.