господарській діяльності. Реалізація зазначених заходів дозволить створити в Україні умови, привабливі для бізнесу та інвестування, а також для підтримки суб'єктів права інтелектуальної власності в Україні.

Література

1. Про затвердження Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку 8 «Нематеріальні активи»: Наказ Міністерства фінансів України від 18 жовтня 1999 р. № 242. URL: http://www.zakon.help/documents/z0750-99.

2. Про затвердження Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку 19 «Об'єднання підприємств»: Наказ Міністерства фінансів України від 7 липня 1999 р. № 163. URL: http://www.zakon.help/article/polozhennya-standart-buhgalters.

3. Цивільний кодекс України: Закон України від 16 січня 2003 р. № 435-IV. URL: http://www.zakon.rada.gov.ua/go/435-15.

4. Король Д.А. Захист інтелектуальної власності, яка використовується у господарській діяльності: сучасні проблеми та шляхи їх вирішення. // Журнал східноєвропейського права. 2018. № 50. С. 93-101.

5. Худенко О.О. Місце інтелектуальної власності в процесі здійснення господарської діяльності. // Право і суспільство. 2014. № 4. С. 106-113.

МІСЦЕ ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВИХ ДОГОВОРІВ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

Прогонюк Л.Ю. – к.ю.н., доц., *progluda@i.ua*
Миколаївський національний аграрний університет
Україна, м. Миколаїв

THE PLACE OF CIVIL-LEGAL CONTRACTS IN LABOR RELATIONS

Progonyuk L. – Doctor of Jurisprudence, Associate Professor, *progluda@i.ua*
Mykolaiv National Agrarian University
Ukraine, Mykolaiv

The emergence of labor relations has always caused the problem of choosing between an employment contract and a civil law one. This issue is relevant for both the employee and the employer. Especially for the latter, with the introduction of fines in our country for violating the labor legislation, replacing the employment contract with a civil law one. The article examines the role and place of types of civil law contracts, the expediency of their application in the regulation of labor-related relations. The problem of distinguishing between labor and civil law contracts is highlighted, the advantages and disadvantages of contracts for each party are considered.

Keywords: *labor contract, civil law labor agreements, labor relations, employee's interests.*

Актуальність дослідження. Проблема вибору місяця цивільно-правовим угодам, які часто стають об'єктом врегулювання відносин праці, а саме трудових є актуальною. З нею стикається як працівник, так і роботодавець. Практика показує випадку, коли трудовий договір, який відіграє важливу роль та є підставою прийняття працівника на роботу, підміняється цивільно-правовим. Саме тому, наразі постає потреба з'ясувати особливості таких договорів, який саме договір доцільно застосувати при врегулювання відносин, пов'язаних із працею, та обґрунтувати місце цивільно-правового договору у трудових відносинах. Отже, **мета статті** – визначити місце цивільно-правовим договорам у відносинах пов'язаних з урегулюванням праці, дослідивши сутність та проблеми співвідношення і взаємодії цивільно-правового та трудового договору

Питанню свободи укладення трудового договору присвятив свою увагу великий вчений, світило науки трудового права Олександр Процевський, пояснюючи її важливість у співвідношенні балансу інтересів працівників, роботодавців, держави, з цілями і завданнями, що стоять перед законодавством про працю [1, С. 7]. Золотухіна Л.О. відмічала, що традиційно поняття «трудова угода» в юридичній практиці використовується для позначення таких видів цивільно-правових договорів, як договір підряду та договір надання послуг, оскільки трудове законодавство не містить дефініцію цього поняття [2, С. 85] Кисельова О.І. наголошує на визначенні волі працівника, як головного критерію для кваліфікації договору, щоб уникнути маніпуляції роботодавця, зважати, що є вигідним саме для працівника, яким відносинам надає перевагу, чи має він намір укладати саме цивільно-правовий договір [3, С. 92]. Гетьманцева Н. акцентувала на господарського дисциплінарній владі, яка наділяє роботодавця здійснювати управління виробництвом через систему взаємопов'язаних методів залучення до праці, і вона є ключовою ознакою для визначення природи трудового договору та його відмежування від цивільного договору [4, С. 100].

Так, із положення Закону України «Про зайнятість населення» (ст. 6) випливає загальноприйнята аксіома, що угоди з громадянами щодо використання їхньої праці можуть укладатися за трудовим або цивільно-правовим договорами. Але, як показує практика діяльності територіальних органів Державної служби України з питань праці, на сьогоднішній день існує тенденція до підміни трудового договору цивільно-правовим договором. В такому випадку, суд відмовляє у задоволені позовних вимог, доводячи, що у межах спірних правовідносин позивачем не дотримано вимоги норм ст. 24 КЗпП України в частині обов'язкового укладання трудових договорів у письмовій формі та повідомлення центрального органу виконавчої влади з

питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (ст. 24 КЗпП України). Адже, якщо під час контрольного заходу, буде встановлено, що укладений цивільно-правовий договір на виконання робіт (надання послуг) містить ознаки, притаманні трудовому договору, то відповідно Постанови КМУ від серпня 2019 року буде застосований штраф за фактичний допуск працівника до роботи без укладання трудового договору в розмірі 30 мінімальних заробітних плат, що становить 201 000 грн за кожен такий договір.

Щоб правильно визначити місце цивільно-правового договору у сфері трудових відносин, слід звернути увагу на їхні суттєві риси. Перш за все, мета укладення договору та, відповідно, вибір засобів, які будуть регламентувати укладення відповідного договору: трудового – норми трудового законодавства, цивільно-правового – норми цивільного законодавства. Звісно, конкретний вибір відповідного засобу чітко проявляється на стадії визначення мети (завдань). Від даної обставини залежить, який характер норми буде закладено [5, С. 234]. Слід відмітити, що врегулювання трудових відносин, на відміну від цивільних, вже передбачає забезпечення правовими гарантіями щодо умов праці, робочого часу, часу відпочинку, оплати праці, безпеки праці і охорони тощо.

Таким чином, метою укладення трудового договору є отримання винагороди у вигляді заробітної плати, метою ж цивільного є «отримання певного майнового результату роботи». Разом з тим, мета будь-якого договору визначає його предмет як одну із істотних умов договору. Предметом трудового договору є праця, тоді, як предметом цивільно-правового договору є виконання стороною визначеного обсягу робіт. По завершенню цієї роботи відносини припиняються, тоді, як здійснення трудового договору забезпечується обсягом трудової функції. При цьому, працівник зобов'язується виконувати не якусь індивідуальну визначену роботу, а роботу за однією (або декількома) професією, спеціальністю, посадою відповідної кваліфікації, виконувати певну трудову функцію в діяльності підприємства в складі трудового колективу. Така трудова функція, як правило, передбачена у штатному розписі підприємства, установи, організації.

Найбільшою перевагою трудового договору є стабільна зайнятість, бо, зазвичай трудовий договір укладається на невизначений строк (яв виняток, робота з сезонними та тимчасовими працівниками). Певні правові гарантії для працівників передбачені і при розірванні трудового договору. У разі порушення роботодавцем процедури звільнення, працівник може звернутися до суду, з метою поновлення на робочому місці, або ж, отримати заробітну плату за час

вимушеного прогулу. Важливим моментом для працівника є регулярна оплата праці, при цьому незалежно від доходу роботодавця, він зобов'язаний виплачувати певний мінімальний рівень заробітної плати. Таким чином, в даному випадку людина, яка працює за трудовим договором має майнові переваги порівняно з особою, яка виконує роботу за цивільно-правовим договором. Слід погодитися з думкою О. Кисельової про те, що особа, яка працює за трудовим договором, уникає ризиків, адже її праця підпорядкована умовам, які встановлює роботодавець [3, С. 95]. За цивільно-правовим договором, підрядник виконує роботу на свій власний ризик. У разі виникнення проблемної ситуації з виплатами, то в першу чергу розрахунок відбудеться з працівниками. Особи ж, які працюють за цивільно-правовим договором, в більшості випадків отримують винагороду, яка передбачається домовленістю або в останню чергу, або не отримують такої взагалі.

Разом з тим, працівник, який працює за трудовим договором має також переваги, стосовно захисту своїх прав, за допомогою, наприклад, профспілкових органів. Особа, яка працює за цивільно-правовим договором, як і замовник, можуть відстоювати свої інтереси лише в судовому порядку.

Висновок. Місце цивільно-правового договору у трудових відносинах слід визначати виходячи із інтересів обох сторін. Так, важливо вирішити, чи буде надання послуг одноразовим чи постійним, що саме важливо для підприємства, установи, організації: результат діяльності чи робота, що виконується. Цивільно-правовий договір має більше переваг в основному для замовника, оскільки дозволяє отримати певну вигоду в оплаті праці, тягне за собою менше зобов'язань для замовника, тоді як трудовий договір передбачає цілий ряд гарантій для працівника. Що стосується недоліків, то стосовно цивільно-правового договору слід зазначити, що незважаючи на відсутність відмінностей в оподаткуванні, цивільно-правові договори часто страждають від перевірок контролюючих органів. Трудовий договір більш стабільний, але згідно з цивільним законодавством виконавець має переваги у вигляді вільного розпорядження своїм часом, може вибрати зручний для себе темп і стиль роботи.

Література

1. Процевський О.І. Чи підстави для перегляду системи права України? // Збірник наукових праць. Серія Право. Харківський національний педагогічний університет імені Г.С.Сковороди. Випуск 11. 2009. С. 5-17.

2. Золотухіна Л.О. Трудовий договір і трудова угода: співвідношення понять. // Право і суспільство. № 3. 2012. С. 84-88.

3. Кисельова О.І., Бенько А.В. Право сторін на вибір договору, що регулює відносини, пов'язані з працею та його обмеження. // Правові горизонти / Legal horizons, № 1225. 2018. С. 92-97.

4. Гетьманцева Н., Процьків Н. Правова природа трудового та цивільного договорів. // Підприємництво, господарство і право. № 8. 2020. С. 100-106.

5. Гетьманцева Н.Д. Особливості правового регулювання трудових відносин: монографія. Чернівці: Технодрук, 2015. 592 с.

ПРО ПРОБЛЕМУ ВИЗНАЧЕННЯ ЗМІСТУ ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У СФЕРІ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ

Хрідочкін А.В. – д.ю.н., доц., Khridochkina@ukr.net
Український державний хіміко-технологічний університет
Україна, м. Дніпро

ON THE PROBLEM OF DETERMINING THE CONTENT OF CIVIL LIABILITY IN THE FIELD OF INTELLECTUAL PROPERTY

Khridochkin A. – Doctor of Legal Sciences, Assoc., Khridochkina@ukr.net
Ukrainian State University of Chemical Technology
Ukraine, Dnipro

The article analyzes the problem of determining the content of civil liability in the field of intellectual property. It is emphasized that civil liability in the sphere of intellectual property should be considered as stipulated by law or contract and is provided by the state coercion of a legal relationship, which comes as a result of committing an offense in the field of intellectual property and is expressed in the obligation of participants in civil law relations personal nature for the offense, in order to fully restore or compensate for the infringed intellectual property rights of the victim. It is concluded that the main purpose of civil liability in violation of intellectual property rights should be to compensate for the harm caused by the misuse of the intellectual property object.

Keywords: *intellectual property, injured person, intellectual property right, offense, civil liability.*

Актуальність дослідження зумовлена тією обставиною, що вирішення проблеми застосування заходів цивільно-правової відповідальності за порушення прав інтелектуальної власності для України є надзвичайно важливим кроком на шляху запровадження європейських стандартів захисту прав та відбудови громадянського суспільства. Більше того, від ефективності захисту прав інтелектуальної власності залежить не лише інтелектуальний потенціал та рейтинги привабливості України, але й її міжнародний авторитет. Саме тому завданням цивільно-правової відповідальності за порушення законодавства у сфері інтелектуальної власності є встановлення для порушника