



Особливості визначення трудових і цивільно-правових відносин під час проведення судової експертизи безпеки життєдіяльності та охорони праці

Михайло Кузьменко

заступник начальника відділу пожежотехнічних досліджень, Київський науково-дослідний експертно-криміналістичний центр Міністерства внутрішніх справ України, м. Київ, Україна, ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-9083-8262>, e-mail: mixa01@ukr.net

Сергій Остапов

головний судовий експерт, Центр судових і спеціальних експертиз, Український науково-дослідний інститут спеціальної техніки та судових експертиз Служби безпеки України, м. Київ, Україна, ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-8088-7261>, e-mail: ssstapov@gmail.com

Визначено ознаки, характерні для трудових та цивільно-правових відносин з метою встановлення фактичних обставин недотримання нормативних вимог щодо безпеки життєдіяльності.

Ключові слова: *судова експертиза безпеки життєдіяльності та охорони праці; трудові відносини; цивільно-правові відносини.*

Peculiarities of Determining Labor and Civil Legal Relations During the Forensic Examination of Life Safety and Labor Protection

Mykhailo Kuzmenko, Serhii Ostapov

Determining the characteristics inherent in labor and civil law relations in order to establish the actual circumstances of non-compliance with regulatory requirements regarding life safety.

Keywords: *forensic examination of life safety and labor protection; labor relations; civil law relations.*

Під час проведення судової експертизи безпеки життєдіяльності та охорони праці виконують дослідження з метою визначення наявності порушень вимог нормативно-правових актів, які перебувають у причиново-наслідковому зв'язку з настанням нещасного випадку, а також встановлення осіб, які їх допустили.

Для проведення зазначених досліджень насамперед необхідно ви-

значити, у яких стосунках перебувала потерпіла особа з роботодавцем, власником підприємства або уповноваженою ним особою. Адже від цього залежить перебіг подальших досліджень.

На жаль, сьогодні в чинних методиках, якими послуговуються судові експерти під час проведення судових експертиз за експертною спеціальністю 10.5 «Дослідження причин



та наслідків порушення вимог безпеки життєдіяльності та охорони праці», відмінності між трудовими та цивільними відносинами не наведені.

Тож під час проведення досліджень доцільно користуватися, наприклад, Постановою Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів». У цій Постанові зазначено, що фактичний допуск до роботи вважається укладенням трудового договору незалежно від того, чи було прийняття на роботу належно оформлене, якщо робота провадилась за розпорядженням, або з відома власника, або уповноваженого ним органу [1].

Водночас в поєднанні із зазначеним вище доречно застосувати роз'яснення, зазначені в листі Міністерства праці та соціальної політики України від 26.12.2003 р. № 06/1-4/200 щодо застосування трудових договорів та договорів підряду: трудовий договір — це угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з дотриманням внутрішнього трудового розпорядку, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату й забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [2].

Цивільно-правовий договір — це угода між громадянином і організа-

цією (підприємством) на виконання першим певної роботи (а саме: договір підряду, договір доручення тощо), предметом якого є надання певного результату праці, але за цього виду договору не виникають трудові відносини, на які поширюється трудове законодавство.

Поміж ознак, за допомогою яких один вид договору відрізняють від іншого, можна виокремити такі:

- за договором підряду, укладеним між власником і громадянином, останній зобов'язується за винагороду виконувати для підприємства індивідуально визначену роботу. За підрядним договором оплачується не процес праці, а її результати, які визначають після закінчення роботи й оформлюють актами здавання-приймання виконаних робіт (наданих послуг), на підставі яких провадиться їх оплата. Договором також може бути передбачено попередню або поетапну оплату. Основною ознакою, що відрізняє підрядні відносини від трудових, є те, що трудовим законодавством регулюється процес трудової діяльності, її організація;
- за цивільно-правовим договором процес організації трудової діяльності залишається за його межами, метою договору є отримання певного матеріального результату. Підрядник, на відміну від працівника, не підпорядковується правилам внутрішнього трудового розпорядку, він сам організовує свою



роботу й виконує її на власний ризик. У трудовій книжці не робиться запису про виконання роботи;

- за трудовим договором працівника приймають на роботу (посаду), включену до штату підприємства, для виконання певної роботи (певних функцій) за конкретною кваліфікацією, професією, посадою. Працівникові гарантують заробітну плату, визначені трудовим законодавством гарантії, пільги, компенсації тощо.

Наявна методика визначає, що під предметом дослідження експертизи з безпеки життєдіяльності мають на увазі фактичні дані про явища, умови, обставини, причиново-наслідкові зв'язки, що зумовили виникнення умов та обставин настання нещасного випадку або фактів недотримання нормативних вимог щодо безпеки життєдіяльності, відомості про невідповідність об'єкта вимогам нормативних технічних документів (правил) і їх причиново-наслідкового зв'язку

з наслідками настання нещасного випадку [3, с. 16].

Отже, застосування зазначених вище ознак, які відрізняють трудовий договір від цивільно-правового, дасть змогу встановити саме фактичні обставини недотримання нормативних вимог щодо безпеки життєдіяльності, які перебуватимуть у причиновому зв'язку з настанням нещасного випадку.

Перелік джерел посилання

1. Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Пленуму Верховн. Суду України від 06.11.1992 р. № 9 (зі змін. та допов.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text> (дата звернення: 16.09.2025).
2. Щодо застосування трудових договорів та договорів підряду : лист Мінпраці України від 26.12.2003 р. № 06/1-4/200. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v_200203-03 (дата звернення: 16.09.2025).
3. Шмерего О. Б., Кучинський В. В., Полешко Л. І., Форіс Ю. Б., Цвик Л. В., Гаврилюк О. М., Фонрабе В. В., Бублик О. В. Методика проведення судових експертиз з безпеки життєдіяльності. Київ, 2019. 200 с.