

## ДОГОВІР ПІДРЯДУ ТА ТРУДОВИЙ ДОГОВІР: ПОРІВНЯЛЬНО-ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ

### WORK AGREEMENT AND EMPLOYMENT CONTRACT: COMPARATIVE LEGAL ANALYSIS

Санакаєва Ю.Є., студентка III курсу  
міжнародно-правового факультету

*Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого*

Стаття присвячена дослідженню співвідношення договору підряду та трудового договору та його значення для оформлення відносин між їх сторонами. Зазначено визначення цих договорів, які закріплені в Цивільному кодексі України та Кодексі законів про працю України відповідно. Визначена правова характеристика договору підряду та трудового договору. Критеріями розмежування цих договорів названі предмет та форма договору, строк договору, порядок укладення договору та оплати праці, режим роботи, охорона праці, відповідальність за договором тощо. Особливу увагу приділено розмежуванню предмета договору підряду та трудового договору. Зазначено, що предметом договору підряду є кінцевий результат роботи, який має матеріалізовану форму, а предметом трудового договору є праця в процесі виробництва. Увагу приділено також і відмінностям у здійсненні оплати праці. Наголошено на тому, що Кодекс законів про працю України передбачає відповідні строки та мінімальний розмір оплати праці. Заробітна плата має відповідну структуру. Зазначено, що в договорі підряду оплата передбачається за домовленістю сторін. Визначено також особливості охорони праці за цими договорами. На відміну від договору підряду, трудове законодавство передбачає обов'язок роботодавця створити безпечні і нешкідливі умови праці. Також наведено позицію Верховного Суду стосовно розрізнення цих договорів. Верховний Суд наголошує, що трудовим законодавством регулюється процес організації трудової діяльності, а за цивільно-правовим договором процес організації трудової діяльності залишається за його межами, метою договору є отримання певного матеріального результату. Зазначено, що деякі особи взагалі не оформлюють відносини, пов'язані з виконанням певної роботи. Наголошується на тому, що через нерозуміння наслідків укладання відповідного договору, особа не може захистити свої права надалі. Виявлена наявність сумнівів в осіб стосовного того, який договір укладати в конкретному випадку. Наведено приклади випадків, коли треба укладати договір підряду та трудовий договір. Визначені відповідні правила, яких варто дотримуватись, щоб договір підряду не мав ознак трудового договору.

**Ключові слова:** договір підряду, трудовий договір, предмет договору, співвідношення, розрізнення, відмінності, укладання договору.

The article is devoted to the study of the similarities and differences between a work agreement and an employment contract and its significance for formalizing relations between their parties. The definition of these contracts is indicated, these definitions are enshrined in the Civil Code of Ukraine and in the Code of Labor Laws of Ukraine, respectively. The legal characteristics of the work agreement and employment contract have been determined. The criteria for differentiating these contracts are the subject and form of the contract, the term of the contract, the procedure for concluding a contract and payment for work, working hours, labor protection, liability under the contract, etc. Particular attention is paid to the distinction between the subject of the work agreement and the employment contract. It is indicated that the subject of the work agreement is the final result of the work, which has a materialized form. The subject of an employment contract is labor in the production process. Attention is also paid to differences in the implementation of payment for work. It was noted that the Labor Code provides for the appropriate deadlines and minimum wages. Salaries are structured accordingly. It is noted that payment is assumed by agreement of the parties in the work agreement. The features of labor protection under these contracts have been determined. Unlike a work agreement, labor law stipulates the obligation of the employer to create safe and harmless working conditions. The position of the Supreme Court regarding the difference between these contracts is also given. The Supreme Court notes that labor legislation regulates the process of organizing labor activity, and according to a civil law contract, the process of organizing labor activity remains outside it, the purpose of the contract is to obtain a certain material result. It is noted that some persons do not formalize relations related to the performance of a certain work at all. It is noted that due to a lack of understanding of the consequences of concluding a relevant agreement, a person cannot protect his rights in the future. Revealed the existence of doubts among persons as to which contract to conclude in a particular case. Examples of cases when it is necessary to conclude a work agreement and an employment contract are given. The relevant rules that must be observed so that the work agreement does not have signs of an employment contract have been determined.

**Key words:** work agreement, employment contract, subject of the contract, correlation, differentiation, differences, conclusion of the contract.

Основний Закон України чітко регламентує право людини на працю. Реалізація цього права може полягати в укладенні трудового договору чи цивільно-правового договору, зокрема договору підряду. Проблема розрізнення цих двох договорів є однією із центральних у правовій науці, адже, в першу чергу, йдеться про їх самостійність та відмежованість один від одного. Так, досить часто в роботодавців виникають сумніви, як прийняти працівника та який саме договір треба з ним укласти, щоб це було вигідніше та зручніше для обох сторін. А нерозуміння наслідків укладання того чи іншого договору може призвести до неможливості надалі захистити свої права. Тим більше, що в літературі останнім часом висловлюється думка, що в перспективі цивільно-правові норми взагалі будуть повністю регулювати трудові відносини шляхом утворення відповідного структурного елемента цивільного законодавства, його інституту [1, с. 203].

Питанню співвідношення договору підряду та трудового договору присвячено чимало наукових досліджень. Зокрема, їх особливості та розрізнення вивчали Л.В. Белєв-

цова, Н.Б. Болотіна, Л.О. Золотухіна, В.А. Коваль, Т.В. Кра-сюк, І.М. Паньонко, С.Ю. Серьогін, Г.І. Чанишева та інші.

Метою цього дослідження є аналіз особливостей цих двох договорів і критеріїв для розрізнення, визначення їхніх спільних та відмінних рис та конкретизація значення такого співвідношення для оформлення відносин між двома сторонами.

Перш за все необхідно зазначити, як саме визначені поняття договору підряду та трудового договору у відповідних нормативно-правових актах. Так, згідно з ч. 1 ст. 837 Цивільного кодексу України (далі – ЦК України), за договором підряду одна сторона (підрядник) зобов'язується на свій ризик виконати певну роботу за завданням другої сторони (замовника), а замовник зобов'язується прийняти та оплатити виконану роботу [2]. Своєю чергою Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) визначає трудовий договір таким чином: 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, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [3]. З огляду на надані визначення вже можна зробити проміжний висновок, що окрім очевидних відмінностей у визначеннях цих договорів, є відмінною сама їх регламентація, адже вона здійснюється двома різними кодифікованими нормативно-правовими актами.

Надаючи загальну правову характеристику цим двом договорам, можна зазначити, що договір підряду є двостороннім, консенсуальним, оплатним. Своєю чергою сучасні тенденції до визначення правової природи трудового договору свідчать про те, що він, вочевидь, також має ознаки консенсуальності. Сторони в них різні: в договорі підряду – це підрядник і замовник, у трудовому договорі – працівник і власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа. Звичайно, вони скріплені певними взаємними правами та обов'язками. І, виходячи з того, що в обох випадках йдеться про виконання певної роботи, без системного аналізу та відповідних критеріїв для порівняння неможливо говорити про конкретну відмінність цих договорів.

У сучасній літературі відмінності між договором підряду та трудовим договором визначаються на підставі чинного законодавства залежно від предмета договору та його природи, оплати праці, строку договору, порядку укладення договору тощо [4, с. 250–253]. Ці характеристики, по суті, і є критеріями, за якими розрізняють не тільки зазначені в цьому дослідженні договори, але й взагалі будь-які із сучасних договорів. У науковій літературі такі критерії називають юридичними. Варто також зазначити, що, окрім вищезазначених критеріїв, розрізнення може простежуватися і за іншими ознаками, групами відмінностей. Наприклад, І.М. Паньонко та В.А. Коваль поділяють відмінності між цими договорами на такі групи: відмінності під час укладення договорів, відмінності під час їх виконання, відмінності щодо припинення та відповідальності за договорами [5, с. 339–341].

Керуючись вищезазначеними критеріями розрізнення, почнемо з предмета договору, адже саме предмет є однією з основних ознак, за якими ці договори суттєво відрізняються. Предметом договору підряду є відповідний результат праці підрядника, який, зокрема, є матеріалізованим. Тобто це виконання певної роботи, яка націлена на кінцевий результат. І значення має саме він, а не спосіб, в який він досягається. Результат може полягати як в оновленні певної речі, так і в створенні нової чи в поліпшенні, зміні певних характеристик речей, наприклад, миття паркету чи прання речей, ремонт речі тощо. Предметом же трудового договору є власне праця в процесі виробництва, тобто виконання роботи за певною кваліфікацією, посадою, спеціальністю, виконання конкретної трудової функції. І таке виконання, за загальним правилом, не передбачає наявності відповідного кінцевого результату, окрім випадку укладання строкових договорів, які укладаються для виконання певної роботи, якщо трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк (ст. 23 КЗпП). Тобто в першому випадку предметом угоди виступає жива праця людини, тобто сам працівник, а в другому – матеріалізований результат праці або завдання одноразового характеру [6, с. 85].

З розрізнення предмета можна зрозуміти й основні істотні умови цих договорів. У договорі підряду це буде конкретний вид роботи, її кінцевий результат, ціна такої роботи, строк її виконання (або окремих її етапів). У трудовому ж договорі істотними умовами є трудова функція, місце роботи, оплата праці, момент початку роботи.

Стосовно строку договорів, то в договорі підряду такий строк встановлюється за домовленістю сторін, але

обов'язково має бути визначений. У трудовому ж договорі може бути зазначений строк, якщо йдеться про строкові трудові договори, а може бути невизначений строк, тоді такий договір є безстроковим.

Оформлення відносин підрядника та замовника відбувається шляхом укладення тільки самого договору підряду. У разі оформлення трудових відносин має місце не тільки трудовий договір, але й наказ (розпорядження) про прийняття на роботу.

Вимоги до форми договорів дещо схожі, адже в обох випадках дозволяється не тільки письмова форма, але й усна. Далеко не всі підрядники нині укладають письмовий договір підряду. Але якщо підрядник і замовник все ж таки домовились про письмову форму, то такий договір буде вважатися укладеним із моменту підписання сторонами. А письмова форма трудового договору є обов'язковою за певних умов, які чітко визначені у ст. 24 КЗпП.

Також виникає питання стосовно належності підрядника/працівника до установи. Тут варто зазначити, що у випадку підрядних відносин підрядник не входить до штату установи, на нього не ведеться трудова книжка. У випадку ж трудових відносин працівник приймається на посаду та належить до штату. За основним місцем роботи ведеться трудова книжка. А нині відбувається реформування щодо обліку трудової діяльності працівника, а саме введення електронних трудових книжок, яке підтверджується тим, що 10 березня 2021 року був опублікований підписаний Президентом України Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі», який Верховна Рада України ухвалила ще 5 лютого.

Щодо залучення третіх осіб, то у підрядних відносинах, згідно з ч. 1 ст. 838 ЦК України, підрядник має право, якщо інше не встановлено договором, залучити до виконання роботи інших осіб (субпідрядників). При цьому він залишається відповідальним перед замовником за результат їхньої роботи. У цьому разі підрядник виступає перед замовником як генеральний підрядник, а перед субпідрядником – як замовник [2]. За трудовим договором працівник не може залучати до виконання своєї трудової функції інших осіб.

Відрізняється і режим роботи за договором підряду та трудовим договором. У першому випадку підрядник самостійно організовує свою роботу, не є підпорядкованим певному розпорядку, а замовник лише має право в будь-який час перевірити хід і якість роботи, але не має права втручатися в діяльність підрядника. У другому випадку працівник зобов'язаний дотримуватись правил внутрішнього трудового розпорядку. Також діють гарантії щодо тривалості робочого часу. Робота у вихідні та святкові дні, нічний час, понаднормово обмежена положеннями КЗпП.

Стосовно забезпечення умовами праці, то, згідно з ч. 1 ст. 839 ЦК України, за договором підряду виконавець у процесі роботи використовує свої матеріали та свої засоби, якщо інше спеціально не зумовлено договором. Законодавством про працю обов'язок забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, покладається на власника (ст. 141 КЗпП). Тобто працівник отримує все необхідне для виконання роботи, визначеної трудовим договором: робоче місце, необхідні матеріали, устаткування, обладнання, у певних випадках засоби захисту тощо [7, с. 4].

Порядок оплати праці за цими двома договорами теж суттєво відрізняється. Оплата роботи за договором підряду, як вже зазначалося, передбачається, але розмір та строк виплати зазначаються в договорі за домовленістю сторін. Обмежень щодо розміру такої виплати не передбачено. За трудовим же договором плата наявна у виді заробітної плати, яка має відповідну структуру: основна заро-

бітна плата (встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців), додаткова (включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій) та інші заохочувальні та компенсаційні виплати [8]. Виплата заробітної плати здійснюється в розмірі не нижче законодавчо встановленого мінімуму. Строки теж законодавчо встановлені у ст. 115 КЗпП, яка передбачає виплату заробітної плати не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата [3].

Стосовно права на відпустки та вихідні, то за договором підряду таких умов зазвичай не передбачено. Все охоплюється загальним правом підрядника самостійно організувати свій робочий час. А ось трудовим законодавством передбачено конкретне право працівника на відпустку, а робота у вихідні та святкові дні за загальним правилом не здійснюється. Для цього є відповідні винятки у КЗпП.

Питання охорони праці теж є критерієм для розрізнення цих двох договорів, адже за договором підряду такої охорони не передбачено, тобто ЦК України не встановлює вимог щодо створення замовником безпечних умов праці для підрядника, але це може бути зазначено в договорі за згодою сторін. У трудових же відносинах на роботодавця за ст. 153 КЗпП покладається саме обов'язок створення безпечних і нешкідливих умов праці. Працівнику також забезпечуються конкретні виплати, гарантії у разі роботи із шкідливими та важкими умовами праці.

Умови припинення договорів теж дещо відрізняються. Договір підряду припиняється за загальними підставами, визначеними ЦК України (наприклад, угода сторін, закінчення строку дії, отримання кінцевого результату). На договір підряду поширюються положення ст.ст. 651–653 ЦК України стосовно підстав та наслідків зміни чи розірвання договору. За певних обставин одна зі сторін має право на односторонню відмову від договору. Трудовий договір припиняється виключно за певних підстав, зазначених у КЗпП: припинення регулюється ст. 36 (наприклад, угода сторін, закінчення строку тощо), а розірвання, як одна з підстав припинення – ст.ст. 38–41 (наприклад, поява на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння)

Стосовно наявності обов'язку страхування щодо підрядника та працівника, то обидва вони є застрахованими особами, за яких ЄСВ сплачує замовник та роботодавець відповідно. Але через те, що виконання робіт за договором підряду належить до доходів із джерел не за основним місцем роботи, то нарахування ЄСВ має свій порядок [9, с. 2].

Відповідальність працівника та підрядника також має свої особливості. У підрядних відносинах підрядник несе цивільно-правову відповідальність. Вона полягає у відшкодуванні упущеної вигоди, шкоди, яка була заподіяна, та у сплаті штрафних санкцій за неналежне виконання умов договору. Також замовник за неналежну якість роботи може вимагати від підрядника зменшення ціни чи безоплатного усунення недоліків. У разі порушення трудової дисципліни працівником до нього може застосуватися дисциплінарна відповідальність, яка має вид догани чи звільнення. А ось за шкоду, яка була заподіяна установі, в якій працює особа, її притягують до матеріальної відповідальності.

Окрім співвідношення цих договорів з огляду на теорію та законодавство, варто також навести правову позицію Верховного Суду щодо цього питання. Так, у постанові Касаційного цивільного суду у складі ВС (далі – КЦС ВС) від 08.05.2018 р. № 127/21595/16-ц як раз розкриваються проблемні питання розрізнення договору підряду та трудового договору, через що досить часто особи звер-

таються до суду, до кінця не розуміючи, в яких саме відносинах вони перебували: підрядних чи трудових. КЦС ВС у цій постанові зазначив: «Основною ознакою, що відрізняє підрядні 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 певного матеріального результату. Підрядник, який працює згідно з 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 і виконує її на власний ризик. Трудовий договір – це угода щодо здійснення і забезпечення трудової функції. За трудовим договором працівник зобов'язаний виконувати не якусь індивідуально-визначену роботу, а роботу з визначеною однією або кількома професіями, спеціальностями, 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 в процесі виробництва, тоді як предметом договору цивільно-правового характеру є виконання його стороною певного визначеного обсягу робіт» [10].

Таким чином, бачимо, що судова практика тільки підтверджує усі теоретичні та наукові дослідження, і тому можна зробити проміжний висновок, що ці договори дійсно відрізняються один від одного. І кожен із них має переваги та недоліки для обох сторін, якими доволі вдало користуються як особи, які надають роботу, так і особи, які її виконують, адже у контексті цього питання досить часто виникають сумніви, який же з цих договорів укласти. Тобто важливим видається не тільки теоретичний аспект цього питання, але й практичний. Сумніви щодо вибору одного з цих договорів виникають не тільки на підставі того, що сторони не до кінця розуміють, в яких відносинах перебувають, але й на підставі того, що кожна зі сторін бажає максимальної вигоди та зручності для себе від укладання договору. Для потенційного виконавця перевагами договору підряду може стати відсутність підпорядкованості розпорядку, можливість самостійно організувати свій час, працювати з будь-якого місця, мати право на невтручання іншої сторони в його діяльність, а недоліками – відсутність, наприклад, гарантій у випадку роботи із шкідливими та важкими умовами праці, чіткого визначення оплати праці, вимог до неї та обмежень у строках. Для особи, яка надає роботу, причиною не укладає трудовий договір із потенційним працівником може бути менший податковий тиск та спрощення документообігу. Тим паче дуже часто особи взагалі працюють без будь-яких оформлених правовідносин. Найбільш типовим для сучасності прикладом є праця фрілансерів, які дуже часто обходять стороною необхідність оформлення відносин із клієнтами. І в судовій практиці наявна велика кількість звернень громадян, які виконували роботу за договором підряду, з приводу відмови в наданні відпусток, оплати листків тимчасової непрацездатності, внесення записів про роботу до трудової книжки. І відбувається це саме через те, що особи не розуміють наслідків укладання договору підряду та його відмінності від трудового договору [6, с. 87].

Тому постає питання, який договір укласти в конкретному випадку. Таких випадків багато, тому розглянемо деякі з них. Наприклад, в установі залучають спеціаліста для ремонту комп'ютера. Який договір із ним укласти – підряду чи трудовий? Відповідь залежить від періодичності виникнення потреби в роботі такого спеціаліста. Якщо його залучають епізодично, то доцільно використовувати договір підряду. А якщо в установі широко використовують комп'ютери і їх ремонт необхідний регулярно, то для виконання подібних завдань краще ввести до штату

(якщо типові штати і кошторис дозволяють це зробити) відповідного працівника і укласти з ним трудовий договір [9, с. 2].

Така ж ситуація з оформленням правовідносин із вищезазначеними фрілансерами. У разі відсутності письмового договору між фрілансером та роботодавцем неможливо визначити юридичну природу їх взаємовідносин та захистити права фрілансера (наприклад, коли за роботу замовник не заплатив). Тому юристи радять усім фрілансерам укладати договір підряду із замовниками. Про цивільно-правові відносини підряду можна говорити, якщо фрілансер є самостійним організаційно відокремленим суб'єктом господарювання (фізична особа-підприємець, адвокат, нотаріус, приватний виконавець тощо). Якщо роботу виконує звичайна фізична особа, то, на нашу думку, цивільно-правову угоду можна укладати, якщо така робота буде разова. Але нині багато організацій, установ, підприємств шукають фрілансерів на постійну роботу з оформленням трудового договору, тому якщо така особа готова працювати з одним клієнтом-роботодавцем, то немає ніяких перешкод для укладання трудового договору [11, с. 363].

Також треба не тільки чітко розуміти, який договір необхідно укласти, а й укласти його так, щоб не трапилася така ситуація, що на папері – це договір підряду, а за фактом – трудовий. Якщо з якоїсь причини справа дійде до суду чи до особливої уваги податкового контролю, то акцент буде поставлений на суть відносин, які фактично тривають, а не на назву договору на папері. Наприклад, якщо підрядник звернеться до суду з позовом до замовника і суд виявить у договорі підряду низку ознак трудових відносин, то він вже зможе захистити позивача. Для того, щоб договір підряду на папері був і по суті договором підряду, слід, по-перше, не використовувати в договорі терміни, які притаманні сфері трудових відносин. Тобто, наприклад, використовувати не термін «заробітна плата»,

а термін «винагорода»; уникати таких слів, як «професія», «спеціальність», «посада», «штат» і т.п. По-друге, варто уважно ставитись до регламентації періоду роботи, адже підрядник самостійно регулює свій графік роботи. Іноді неможливо уникнути збігу графіка роботи установи із графіком роботи підрядника, тому бажано уникати такого формулювання, як «режим роботи», і формулювати з акцентом на те, що підрядник самостійно установлює режим щоденної роботи. По-третє, предмет договору підряду не має переплітатися з посадовими обов'язками штатних працівників. Тим паче варто пам'ятати, що згідно з п. 4 Постанови Пленуму ВСУ від 25.04.2003 р. № 3 «Про практику застосування судами законодавства про відповідальність за окремі злочини у сфері господарської діяльності», фізична особа (тобто не підприємець) може укладати цивільно-правові договори не більше трьох разів на календарний рік, а якщо цей ліміт буде перевищений, то підряднику (виконавцю) варто оформлювати себе як фізичну особу-підприємця. А щоб запобігти перевищенню ліміту, можна укласти один довгостроковий договір підряду [9, с. 2–3].

Таким чином, це дослідження виявило суттєві відмінності між договором підряду та трудовим договором. Не можна заперечувати наявність у них спільних рис, але така їх спільність одразу спростовується, якщо йдеться про суть таких договорів. Відрізняються вони і предметом, і порядком юридичного оформлення, і наявністю відповідних гарантій, і строковістю, і порядком оплати. І нерозуміння цих аспектів призводить до того, що укладений договір по суті взагалі не стосується тих відносин, які ним нібито регулюються. Щоб уникнути таких випадків та завжди мати змогу захистити свої права, варто чітко розмежовувати ці договори, розуміти, які саме відносини будуть пов'язувати обидві сторони та які наслідки матиме укладання відповідного договору.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Чанишева Г.І. Співвідношення трудового договору із цивільно-правовими договорами про працю. *Наукові праці Національного університету «Одеська юридична академія»*. 2012. Т. 12. С. 203–213.
2. Цивільний кодекс України : Кодекс від 16.01.2003 р. № 435-IV / *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text>
3. Кодекс законів про працю України : Кодекс від 10.12.1971 р. № 322-VIII / *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
4. Болотіна Н.Б. Трудове право України : підручник. Київ, 2013. 860 с.
5. Паньонко І.М., Коваль В.А. Спільні та відмінні ознаки трудових договорів та суміжних цивільних договорів. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Серія : *Юридичні науки*. 2015. № 813. С. 337–342.
6. Золотухіна Л.О. Трудовий договір і трудова угода: співвідношення понять. *Право і суспільство*. 2012. № 3. С. 84–88.
7. Серьогін С.Ю. Трудовий договір, трудова угода, контракт – співвідношення понять. 2015. 11 с. URL: <http://legalitas.com.ua/ua/ukrs-serogin-trudovij-dogovir-trudova-ugoda-kontrakt-spivvidnoshennya-ponyat/>
8. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР / *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр#Text>
9. Белєвцова Л. Цивільно-правовий VS Трудовий: битва договорів-титанів. *Оплата праці*. 2015. № 10/1. 3 с. URL: <https://i.factor.ua/journals/ot/2015/may/issue-10/1/article-8388.html>
10. Постанова у справі № 127/21595/16-ц (провадження № 61-10203св18). Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду. *Єдиний державний реєстр судових рішень*. 2018. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/73902480>
11. Красюк Т.В. Особливості правового регулювання праці фрілансерів в Україні / Красюк Т.В., Санакаєва Ю.Є. *Порівняльно-аналітичне право*. 2020. № 4. С. 358–365.