

Вишновецька С. В., д.ю.н., професор,
Вишновецький В. М., к.ю.н., доцент,
Національний авіаційний університет, м. Київ, Україна

ДО ПИТАННЯ ПРО КРИТЕРІЇ РОЗМЕЖУВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ТА ДОГОВОРУ ПРО НАДАННЯ ПОСЛУГ В КОНТЕКСТІ НОВЕЛ ПРОЕКТНОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ

У частині 3 ст. 12 проекту Закону «Про працю» [1] працівник визначений як фізична особа, яка виконує оплачувану роботу або надає оплачувані послуги на користь (в інтересах) іншої особи (роботодавця). Зважаючи на це, необхідно знову звернутися до критеріїв розмежування трудового договору і цивільно-правового договору про надання послуг, що є важливим для визначення правової природи відносин між сторонами.

В літературі ще раніше вченими-цивілістами висловлювались думки про застосування не традиційно вживаного і звичного терміну «робота», а терміну «послуга» до предмета трудового договору, як такого, що в більшості своїй не передбачає в якості елемента передачу уречевленого результату [2, с. 40]. Згідно з ч. 1 ст. 901 ЦК України [3] за договором про надання послуг одна сторона (виконавець) зобов'язується за завданням другої сторони (замовника) надати послугу, яка споживається в процесі вчинення певної дії або здійснення певної діяльності, а замовник зобов'язується оплатити виконавцеві зазначену послугу, якщо інше не встановлено договором. Отже, зміст поняття «надання послуг» розкривається законодавцем у ч. 1 ст. 901 ЦК України як вчинення певної дії або здійснення певної діяльності.

Н. В. Федорченко запропонувала такі критерії розмежування трудового договору і договору з надання послуг: а) конкретність наданої послуги; б) періодичність надання послуг і платежів; в) відсутність підпорядкованості при наданні послуг [4, с. 98].

Серед ознак трудових відносин у ч. 1 ст. 13 проекту Закону «Про працю» вказується на те, що особі регулярно виплачується винагорода у грошовій або натуральній формі за роботу, виконувану (послуги надані) в інтересах іншої особи; особисте виконання особою роботи (надання послуг) за конкретною кваліфікацією, професією, посадою за дорученням та під контролем особи, в інтересах якої виконується робота (надаються послуги), або уповноваженої нею особи; робота виконується (послуги надаються) на визначеному особою, в інтересах якої виконуються роботи (надаються послуги), або уповноваженою нею особою, робочому місці з дотриманням правил внутрішнього трудового розпорядку.

Необхідно підкреслити, що саме останній критерій є найбільш визнаним серед вчених, які взагалі досліджували проблему розмежування

трудового договору і цивільно-правових договорів про виконання робіт, надання послуг. Так, з точки зору А. М. Ерделевського, основним критерієм при розмежуванні трудового договору і договору про оплатне надання послуг є наявність або відсутність у виконавця обов'язку підпорядковуватись при наданні послуги правилам внутрішнього трудового розпорядку замовника [5, с. 5–6].

О. Р. Радевич, досліджуючи критерії, що використовувались судовими органами для розмежування трудового договору і суміжних договорів про працю у Великобританії і США, констатує, що управління і контроль з боку роботодавця у процесі виконання працівником дорученої йому трудової функції вважається найважливішою ознакою трудових відносин. Вона лежить в основі ряду критеріїв, що застосовуються судовими органами США для визначення правової природи відносин між сторонами [6, с. 107].

Згідно з прецедентним правом Суду Європейського Союзу істотною особливістю трудових відносин є наявність ознак субординації. Трудові обов'язки виконуються під керівництвом і контролем роботодавця, за винагороду на його користь. Критерій підпорядкованості або залежності визнається й МОП, зокрема в Рекомендації № 198 «Про трудові правовідносини» від 31.05.2006 [7].

Отже, визначальним у розмежуванні цих договорів є критерій залежності, тісно пов'язаний з організаційним (інтеграційним) критерієм, що передбачає інтеграцію працівника в організаційну структуру підприємства з підпорядкуванням правилам внутрішнього трудового розпорядку. За договором про надання послуг виконавець організує вчинення певної дії або здійснення певної діяльності самостійно. Тому для виявлення специфіки трудових відносин, що виникають на підставі трудового договору, обов'язок однієї сторони договору – організувати працю – може служити констатаційною ознакою при розмежуванні трудового договору від інших подібних цивільно-правових договорів. Укладення трудового договору передбачає виконання трудової функції в інтересах, під управлінням і контролем роботодавця з інтеграцією працівника в організаційну структуру підприємства, хоча у ст. 15 проекту Закону «Про працю» це зовсім не відображено.

Література

1. Проект Закону про працю від 28.12.2019 № 2708. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833. (дата звернення: 15.01.2020).
2. Забоев И. К. Правовые и философские аспекты гражданско-правового договора. Санкт-Петербург: Изд-во «Юридический центр Пресс», 2003. 278 с.
3. Цивільний кодекс України: Закон від 16.01.2003 № 435–IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 40–44. Ст. 356.
4. Федорченко Н. В. Договірні зобов'язання з надання послуг: проблеми

теорії і практики: монографія. Київ: НДІ приватного права і підприємництва НАПрН України, 2015. 328 с.

5. Эрделевский А. М. Трудовой и гражданско-правовой договоры: сходство и различия. *Трудовое право*. 2003. № 2. С. 4–6.

6. Радевич Е. Р. Разграничение трудового договора и смежных договоров о труде в Великобритании и США. *Вестник Томского государственного университета. Серия: Право*. 2012. Выпуск № 4 (6). С. 104–109.

7. Про трудові правовідносини: Рекомендація МОП № 198 від 31.05.2006. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/993_529. (дата звернення: 15.01.2020).

УДК 349.2(043.2)

Гарашенко Л.П., к.ю.н., доцент,
науковий консультант відділу вивчення судової практики
Правового управління (IV) департаменту аналітичної
та правової роботи Верховного Суду, м. Київ, Україна

РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ІНІЦІАТИВИ ПРАЦІВНИКА: СУДОВА ПРАКТИКА

Упродовж 2019 року Касаційним цивільним судом переглянуто 1 841 справ у спорах, що виникли з трудових відносин. Це третє місце серед загальної кількості справ після спорів, що виникають із договорів та спорів про відшкодування шкоди. Найбільшу категорію складають спори про поновлення на роботі, про виплату заробітної плати, про відшкодування матеріальної шкоди, заподіяної працівниками підприємству, установі, організації [1].

У переважній більшості випадків, спори про поновлення на роботі виникають через застосування статей 36, 40 та 41 КЗпП саме - неправомірне звільнення працівника з ініціативи роботодавця. Однак, як свідчить судова практика, непоодинокими є випадки, коли спір виникає щодо застосування ст. 38 КЗпП України, тобто розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, з ініціативи працівника за ст. 38 КЗпП.

Законодавством України закріплено дві статті, що дають право на розірвання трудового договору з ініціативи працівника: розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк (ст. 38 КЗпП); розірвання строкового трудового договору (ст. 39 КЗпП).

Розглянемо випадки, коли спір виникає саме через застосування ст. 38 КЗпП.

Так, у справі № 757/61865/16-ц звертаючись до суду з позовом про припинення трудових відносин із ТОВ «Ревю», позивач зазначив, що з 2014 року воно не веде господарської діяльності, не має працівників, у зв'язку з чим позивач втратив заінтересованість перебувати у трудових