

ПРОБЛЕМИ КОНСТИТУЦІЙНОГО, ТРУДОВОГО І ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.22

DOI 10.37772/2309-9275-2020-1(14)-4

КУТОМАНОВ ДМИТРО ЄВГЕНОВИЧ

доктор юридичних наук, доцент, директор комунального підприємства «Міський інформаційний центр»

ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ У СПРАВАХ ЩОДО РОЗМЕЖУВАННЯ ТРУДОВИХ ТА ЦИВІЛЬНИХ ВІДНОСИН

Стаття присвячена аналізу практики розгляду судами справ, предметом яких постають спірні питання розмежування трудових та цивільних відносин. Розглянуто ключові правові позиції Верховного Суду, сформульовані за результатами касаційного перегляду спорів, що виникають із трудових правовідносин та спорів, що виникають із Державною службою з питань праці, що містять базові ознаки, за посередництвом яких відносини, врегульовані цивільно-правовими договорами кваліфікуються як трудові відносини. Окрему увагу приділено питанням кваліфікації трудових відносин у прецедентній практиці країн англо-американської правової сім'ї.

Ключові слова: трудовий договір, трудові відносини, приховані трудові відносини, розмежування трудових та цивільних відносин, трудові спори, правові позиції Верховного Суду.

Постановка проблеми. З поміж великого обсягу справ, що розглядаються національними судами, існує декілька категорій, які привертають на себе особливу увагу як науковців, так і практиків. Останнє зумовлено, насамперед, характером спірних правовідносин, що стають предметом судового розгляду. До таких, зокрема, можна віднести справи, в яких предметом розгляду постають питання розмежування трудових та цивільних відносин.

Поверхове ознайомлення з практикою розгляду цього різновиду трудових спорів дозволяє виявити існування протилежних правозастосовних підходів, часом суперечливих один одному, що визначає потребу в більш глибокому осмисленні проблематики спорів, зумовлених такими явищами як приховування чи підміна трудових відносин. У цьому контексті особливий інтерес для дослідження являють правові позиції Верховного Суду, сформульовані за результатами касаційного перегляду конкретних справ.

Аналіз останніх досліджень. Проблемам регулювання трудових відносин, в аспекті їх відмежування від відносин, що регулюються нормами цивільного права, приділялася увага в роботах таких науковців як О.В. Забродіна, Л.О. Золотухіна, М.І. Іншин, Р.А. Майданик, С.М. Прилипко, О.Р. Радевич, Я.В. Свічкарьова, Д.І. Сіроха, Н.В. Федорченко, О.М. Ярошенко та ін. Разом із тим, враховуючи комплексний характер окресленої проблематики, варто наголосити на потребі її подальшого дослідження, в

тому числі крізь призму вивчення матеріалів судової практики.

Зважаючи на викладене, **метою** цієї статті виступає аналіз правових норм, які регулюють відносини у сфері реалізації особами конституційного права на працю, а також актуальних правових позицій Верховного Суду, сформульованих за результатами розгляду справ, предметом яких виступають питання розмежування трудових та цивільних відносин.

Виклад основного матеріалу. Останнім часом у практиці врегулювання відносин між роботодавцями та працівниками доволі поширеними стали випадки підміни трудових відносин через укладання із працівниками цивільно-правових договорів. Мотиви, які спонукають роботодавців вдаватися саме до такого формату взаємовідносин із працівниками є доволі різними. До них, зокрема, слід віднести небажання роботодавців брати на себе комплекс обов'язків по забезпеченню соціальних прав та гарантів працівників, потребу в оптимізації власного податкового навантаження, а також, що не менш важливо, відверта застарілість норм трудового законодавства, яке в силу об'єктивних причин не здатне адекватно реагувати на динамічний розвиток ринку праці та здійснювати належне регулювання новітніх видів праці. Додатково практика підміни трудових відносин цивільними зумовлена відсутністю у законодавстві чіткого визначення ознак трудових відносин, що створює сприятливе середовище для відповідних зловживань.

Вищевикладене створює підґрунтя для пошуку шляхів вирішення проблеми розмежування трудових та цивільних відносин на рівні доктрини та правозастосовної практики, зокрема через визначення комплексу ознак, з допомогою яких конкретні відносини мають кваліфікуватися як такі, що мають трудовий характер. Істотне значення в цьому аспекті відіграє практика розгляду справ Верховним Судом.

Загальновідомо, що серед фундаментальних функцій Верховного Суду, як найвищого судового органу, закріплених в законодавстві про судоустрій і статус суддів, визначено забезпечення єдності судової практики. В юридичній літературі відмічається, що Верховний Суд, за наслідками перегляду судових рішень у касаційному порядку, формулює правові висновки (позиції), які визначають єдині підходи до застосування правових норм, що спрямоване на дотримання вимог принципу правової визначеності й усунення випадків неоднакового застосування правових норм. Водночас успішна реалізація наведеної функції досягається через передбачене у процесуальних кодексах положення про обов'язок судів при розгляді аналогічних справ враховувати висновки Верховного Суду, викладені в його постановках [1, с. 236].

Варто відзначити, що серед питомої кількості судових проваджень, предметом застосування в яких постають чинні норми законодавства про працю, можна виокремити дві найбільш поширені категорії справ, через розгляд яких Верховний Суд формулює правові позиції щодо розмежування трудових та цивільних відносин.

Предметом першої категорії справ виступають вимоги фізичних осіб про визнання відносин, оформлених у вигляді цивільно-правового договору трудовими.

Так, розглядаючи справу за позовом фізичної особи до ГО «Джерела громадського здоров'я» про визнання договорів про надання послуг трудовим договором, Верховний Суд у своїй постанові від 12.02.2020 по справі № 607/12476/18, висловив правову позицію, що основною ознакою, що відрізняє цивільні 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. Погоджуючись із висновками судів попередніх інстанцій про задоволення позовних вимог, Верховний Суд відзначив, що укладені між сторонами договори про надання послуг, предметом яких було, зокрема, встановлення контакту із цільовою групою населення, видача профілак-

тичного інструментарію та засобів, проведення інформування клієнтів щодо профілактики, виявлення та лікування інфекційних захворювань та ін., не були спрямовані на кінцевий результат, що характеризує цивільно-правові (договірні) відносини, а були пов'язані із самим процесом праці, що є характерним для трудових відносин. З поміж наведеного ознаками, які вплинули на кваліфікацію спірних відносин як трудових, Верховним Судом було визначено також тривалість і стабільність відносин між сторонами й виплати винагороди позивачу (понад 7 років); відсутність в актах виконаних робіт конкретного обсягу виконаної роботи у вигляді кількісних величин, а також конкретного результату роботи, які позивач, як виконавець, мав передавати замовнику – відповідачу; затвердження відповідачем графіків маршрутів з визначенням дати і часу, за якими повинен був працювати позивач, свідчать про те, що графік його роботи був регламентований, що вказує на ознаку трудового, а не цивільно-правового договору [2].

Схожій позиції стосовно визначення ознак трудових відносин Верховний Суд дотримувався у своїх постановках від 08.05.2018 по справі № 127/21595/16-ц (перекваліфікація цивільно-правового договору підряду у трудовий) [3]; від 29.08.2018 по справі № 587/1714/17 (перекваліфікація цивільно-правового договору підряду у трудовий) [4]; від 02.10.2019 по справі № 489/1616/16-ц (встановлення факту трудових відносин без належного оформлення) [5] та низці інших рішень.

У перелічених справах, з поміж уже згаданого, Верховним Судом зверталася увага на такі ознаки трудових відносин, як: здійснення запису у трудовій книжці особи; забезпечення виконавця усім необхідним для роботи; видання наказу про звільнення із займаної посади; видання довіреності на ім'я особи із зазначенням в її тексті посади; визначення серед умов договору обов'язку виконавця дотримуватись правил внутрішнього трудового розпорядку, вимог безпеки та охорони праці; проведення інструктажів з питань охорони праці із відображенням відомостей про це у відповідному журналі.

Друга категорія справ, в якій предметом розгляду постають питання розмежування трудових і цивільних відносин є справи за позовами роботодавців до Держпраці про визнання протиправними та скасування приписів і постанов державного органу. Передумовою таких спорів стають наслідки проведення Держпраці перевірок з питань дотримання законодавства про працю, у вигляді фіксації фактів допуску працівників до роботи без належного оформлення трудових відносин та (або) приховування трудових відносин через укладання договорів цивільно-право-

вого характеру, з подальшим накладенням штрафних санкцій.

При розгляді таких справ, Верховний Суд, обґрунтовуючи правомірність висновків Держпраці, зазвичай так само звертає увагу на предмет цивільно-правових договорів, якими всупереч положень цивільного законодавства регулюється процес праці, а не її результат. Наявність у змісті таких договорів умов про обов'язок систематично виконувати певний тип робіт, без визначення їх конкретного обсягу та її результату, відсутність самостійної організації роботи та її виконання не на власний ризик та розсуд, а через фактичне підпорядкування відповідним посадовим особам вказує, на думку суду, на наявність у цивільно-правових договорів ознак відносин трудового характеру (постанови Верховного Суду від 04.07.2018 по справі № 820/1432/17 та від 10.10.2019 по справі № 1840/2505/18) [6; 7].

З аналогічних міркувань виходить Верховний Суд, ухвалюючи рішення про скасування прийнятих Держпраці постанов, якщо з матеріалів справи та змісту цивільно-правових договорів не вбачається будь-яких ознак трудових відносин. Так, у постанові від 24.10.2019 по справі № 160/8664/18 Верховний Суд прийняв рішення про задоволення позову та скасування постанов Держпраці, виходячи з того, що взаємовідносини фізичної особи і роботодавця можуть виникати як на підставі трудового, так і на підставі цивільно-правового договору. Враховуючи те, що в розглянутій справі цивільно-правові угоди, які були укладені між позивачем та фізичними особами не містять ознак трудових договорів, зокрема: обов'язку виконавців бути присутнім на підприємстві у визначені робочі години, обов'язку дотримуватися правил внутрішнього трудового розпорядку; обов'язку підприємства забезпечувати виконавців матеріально-технічною базою; регламентації процесу праці, часу та тривалості робочого часу, Верховний Суд прийшов до висновку про відсутність підстав для кваліфікації відносин, котрі виникли між сторонами, як такі, що мають характер трудових [8].

Як можна побачити з проаналізованих позицій, базовий концепт розмежування трудових та цивільних відносин, який застосовується в практиці Верховного Суду, повністю відповідає доктринальному підходу та полягає у визначенні трудового відношення, як відношення, предметом якого виступає процес організації праці, а не її результат [9, с. 167; 10, с. 131], із подальшою комбінацією вказаної ознаки з іншими ознаками в кожній конкретній ситуації (тривалість відносин, систематичність сплати винагороди, наявність ознак підпорядкування та ін.).

Досліджуючи питання розмежування трудових відносин із суміжними, в тому числі цивільними, у судовій практиці, доволі цікаво звернути також увагу на підходи, вироблені прецедентною практикою у країнах англо-американської системи права.

Так, у Великій Британії при визначенні трудового характеру відносин, що виникли між сторонами, застосовується мультифакторний підхід (multi-factorial approach), головною особливістю якого є те, що жоден із факторів сам по собі не сприймається як вирішальний. Замість цього судовим органам пропонується брати до уваги усі обставини, що мають відношення до суті спору, найбільш значущими з яких є такі: 1) визначення сторонами виду договору; 2) його зміст; 3) ступінь контролю роботодавця над діями працівника; 4) існування взаємних зобов'язань між сторонами; 5) наявність особистого обов'язку працівника виконати доручену йому роботу; 6) наявність обов'язку роботодавця забезпечити працівника обладнанням, інструментами тощо; 7) ступінь фінансового ризику й відповідальності працівника за вкладення в компанію; 8) фактичний характер відносин між сторонами; 9) їх тривалість та інші [11, с. 106].

У США також застосовується мультифакторний підхід, який на відміну від розглянутого вище британського підходу, вимагає врахування судами 20 критеріїв, які умовно поділяються на три групи: 1) ті, що характеризують наявність або відсутність у потенційного роботодавця права на управління процесом виконання роботи й контролю над ним (behavioral control); 2) ті, що свідчать про наявність або відсутність можливості фінансового управління й контролю з боку потенційного працівника (financial control); 3) ті, що відображають сприйняття відносин, що склалися між самими сторонами (relationship of the parties). Як відзначає О. Р. Радевич, перевагою подібного мультифакторного підходу є те, що в сучасних умовах розвитку ринку праці, він здатний адаптуватися до різноманітних форм та умов зайнятості, в тому числі тих, які є нехарактерними до стандартної моделі [11, с. 107–108].

Висновки. На підставі вищевикладеного можна зробити висновок, що при виникненні спорів, пов'язаних із приховуванням трудових відносин чи їх підміною через укладання із працівниками договорів цивільно-правового характеру, судова практика виходить із необхідності системної оцінки змісту укладених між сторонами договорів на предмет вияву в їх умовах прямих чи опосередкованих ознак трудових відносин. Розглянуті правові позиції Верховного Суду демонструють, що первинною ознакою,

яка береться до уваги при кваліфікації відносин як трудових є яскравий акцент на процесі праці, а не конкретних результатах робіт або послуг, які надаються особою за цивільно-правовим договором. Зокрема, наявність у таких договорах умов про сталий графік роботи виконавця, забезпечення виконавця усім необхідним для виконання роботи (надання послуг), систематичну оплату праці без прив'язки до конкретного обсягу та результатів робіт (послуг), підпорядкування замовнику або обов'язок виконання його вказівок тощо, дає підстави судам визначати відносини між сторонами, як такі, що носять характер трудових.

Вироблені Верховним Судом підходи до розмежування трудових і цивільних відносин безумовно

збагачують правозастосовну практику й, з урахуванням обов'язкового статусу його постанов, сприяють формуванню єдиних підходів до тлумачення і застосування положень чинного законодавства. Разом із тим, варто наголосити на тому, що проблематика кваліфікування трудових відносин при їх відмежуванні від відносин, що виникають на підставі цивільно-правових договорів, може бути належним чином вирішеною виключно в площині законодавчого регулювання, в тому числі через передбачення у проекті Трудового кодексу України конкретного переліку ознак трудових відносин. У цьому контексті цілком доцільним вбачається врахування досвіду інших країн, де відповідні питання були вирішені на законодавчому рівні.

ЛІТЕРАТУРА

1. Попов А.И. Механизм обеспечения единства судебной практики в гражданском судопроизводстве Украины. *Вестник гражданского процесса*. 2018. Т. 8. № 2. С. 221-238.
2. Постанова Верховного Суду від 12.02.2020 по справі № 607/12476/18. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/87760477>.
3. Постанова Верховного Суду від 08.05.2018 по справі № 127/21595/16-ц. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/73902480>.
4. Постанова Верховного Суду від 29.08.2018 по справі № 587/1714/17. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/76441698>.
5. Постанова Верховного Суду від 02.10.2019 по справі № 489/1616/16-ц. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/85009042>.
6. Постанова Верховного Суду від 04.07.2018 по справі № 820/1432/17. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/75148848>.
7. Постанова Верховного Суду від 10.10.2019 по справі № 1840/2505/18. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/84897950>.
8. Постанова Верховного Суду від 24.10.2019 по справі № 160/8664/18. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/85154029>.
9. Драчук М. А. Еще раз к вопросу об оформлении трудовых отношений договорами гражданско-правового характера. *Вестник Омского университета. Серия «Право»*. 2016. № 1 (46). С. 166–174.
10. Кабанін С. Правова природа договорів, що регулюють найману працю. *Підприємництво, госп-во і право : наук.-практ. госп.-прав. журн.* 2019. № 11. С. 129-133.
11. Радевич Е. Р. Разграничение трудового договора и смежных договоров о труде в Великобритании и США. *Вестник Томского государственного университета. Серия «Право»*. 2012. № 4 (6). С. 104-109.

REFERENCES

1. Popov A.I. (2018) Mechanizm obespecheniya edinstva sudebnoy praktiki v grazhdanskom sudoproizvodstve Ukrainy. *Vestnik grazhdanskogo processa – Herald of Civil Procedure*, Vol. 8, No 2, P. 221-238 [in Russian].
2. Postanova Verkhovnoho Sudu vid 12.02.2020 r., sudova sprava № 607/12476/18. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/87760477> [in Ukrainian].
3. Postanova Verkhovnoho Sudu vid 08.05.2018 r., sudova sprava № 127/21595/16-ts. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/73902480> [in Ukrainian].
4. Postanova Verkhovnoho Sudu vid 29.08.2018 r., sudova sprava № 587/1714/17. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/76441698> [in Ukrainian].
5. Postanova Verkhovnoho Sudu vid 02.10.2019 r., sudova sprava № 489/1616/16-ts. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/85009042> [in Ukrainian].

6. Postanova Verkhovnoho Sudu vid 04.07.2018 r., sudova sprava № 820/1432/17. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/75148848> [in Ukrainian].
7. Postanova Verkhovnoho Sudu vid 10.10.2019 r., sudova sprava № 1840/2505/18. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/84897950> [in Ukrainian].
8. Postanova Verkhovnoho Sudu vid 24.10.2019 r., sudova sprava № 160/8664/18. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/85154029> [in Ukrainian].
9. Drachuk M.A. (2016) Eshe raz k voprosu ob oformlenii trudovyh otnoshenij dogovorami grazhdansko-pravovogo haraktera. *Vestnik Omskogo universiteta. Seriya «Pravo» – Bulletin of Omsk University. Law, 1 (46), 166–174* [in Russian].
10. Kabanin S. (2019) Pravova pryroda dohovoriv, shcho rehuliuuiut naimanu pratsiu. *Pidpriemnytstvo, hosp-vo i pravo – Entrepreneurship, Economics and Law, 11, 129–133* [in Ukrainian].
11. Radevich E.R. (2012) Razgranichenie trudovogo dogovora i smezhnyh dogovorov o trude v Velikobritanii i SShA. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya «Pravo» – Bulletin of Tomsk State University. Law, 4 (6), 104–109* [in Russian].

КУТОМАНОВ ДМИТРИЙ

доктор юридических наук, доцент, директор коммунального предприятия
«Городской информационный центр»

ПРАВОВЫЕ ПОЗИЦИИ ВЕРХОВНОГО СУДА ПО ДЕЛАМ О РАЗГРАНИЧЕНИИ ТРУДОВЫХ И ГРАЖДАНСКИХ ОТНОШЕНИЙ

Статья посвящена анализу практики рассмотрения судами дел, предметом которых становятся спорные вопросы разграничения трудовых и гражданских отношений. Рассмотрены ключевые правовые позиции Верховного Суда, сформулированные по результатам кассационного пересмотра споров, возникающих из трудовых правоотношений и споров, возникающих с Государственной службой по вопросам труда, которые содержат базовые признаки, посредством которых отношения, урегулированные гражданско-правовыми договорами квалифицируются как трудовые отношения. Особое внимание уделено вопросам квалификации трудовых отношений в прецедентной практике стран англо-американской правовой семьи.

Ключевые слова: трудовой договор, трудовые отношения, скрытые трудовые отношения, разграничение трудовых и гражданских отношений, трудовые споры, правовые позиции Верховного Суда.

KUTOMANOV DMYTRO

2nd PHD, Associate Professor, Director of the Municipal Company “City Information Center”

LEGAL POSITIONS OF THE SUPREME COURT IN CASES ON DIVISION OF LABOR AND CIVIL RELATIONS

Problem setting. Of the large volume of cases before national courts, cases involving the distinction between labor and civil relations are of particular interest. Superficial familiarization with the practice of consideration of this type of labor disputes reveals the existence of conflicting enforcement approaches, sometimes contradictory to each other, which determines the need for a deeper understanding of the issues of disputes caused by such phenomena as concealment or replacement of labor relations.

The purpose of the research is to reveal the problematic issues of the distinction between labor and civil relations, both from the point of view of the existing doctrine of labor law, and through the prism of the existing rulemaking practice, aimed at improving national legislation on labor.

Analysis of recent researches and publications. The issues of the distinction between labor and civil relations have become the subject of scientific analysis in the writings of such scientists as O.V. Zabrodina, L.O. Zolotukhina, M.I. Inshin, R.A. Maidanik, S.M. Prilipko, Ya.V. Svichkaryova, D.I. Sirokha, N.V. Fedorchenko, O.M. Yaroshenko and others. At the same time, these issues require further research in order to develop comprehensive recommendations aimed at improving labor law.

Article's main body. Among the specific number of court cases that are subject to the applicable rules of labor law are the two most common categories of cases through which the Supreme Court formulates legal positions on the distinction between labor and civil relations. The subject of the first category of cases are the demands of individuals on the recognition of relationships, formulated in the form of a civil contract labor. The subject of the second category of cases is disputes between employers and the State Service of Ukraine on labor issues on the recognition of illegal and the cancellation of prescriptions and resolutions of the state body. The analysis of the legal positions of the Supreme Court, formulated as a result of consideration of the above categories of cases, leads to the conclusion that the basic concept of the distinction between labor and civil relations, which is applied in the practice of the Supreme Court, is fully consistent with the doctrinal approach and is to determine the employment relationship, what relation, subject advocates the process of organization of work, not its result, with a further combination of the specified trait with other traits in each specific situation (duration of relationships, systematic the promptness of payment, the presence of signs of subordination, and others)..

Conclusion. In the case of disputes related to the concealment of labor relations or their replacement through the conclusion of civil contracts with employees, the case-law proceeds from the need for a systematic assessment of the content of contracts concluded between the parties for the purpose of revealing in their terms direct or indirect signs of employment relations. The approaches taken by the Supreme Court to distinguish between labor and civil relations certainly enrich the law-enforcement practice and, given the binding status of its rulings, help to formulate uniform approaches to the interpretation and application of the provisions of current law.

Keywords: employment contract, labor relations, hidden labor relations, distinction of labor and civil relations, labor disputes, legal positions of the Supreme Court.

Кутومانов Д. Є. Правові позиції Верховного Суду у справах щодо розмежування трудових та цивільних відносин. *Право та інноваційне суспільство*: електрон. наук. вид. 2020. № 1 (14). URL: <http://apir.org.ua/wp-content/uploads/2020/06/Kutomanov14.pdf>