

3. Кримінальний кодекс України: Закон України від 5 квітня 2001 року № 2341-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text>
4. Кримінальний процесуальний кодекс України: закон України від 13 квітня 2012 року №4651-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4651-17#Text>
5. Конституція України: Закон України від 26 червня 1996 року № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96D0%Text>
6. Про введення воєнного стану в Україні: Указ Президента України №64/2022 від 24 лютого 2022 року. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/642022-41397>
7. Рішення Ради оборони Тернопільської області №32 «Про запровадження та забезпечення заходів правового режиму воєнного стану в області» від 31.03.2022. URL: <https://khorostkivska-otg.gov.ua/news/1649076605/>
8. Законодавчі обмеження щодо проведення фото та відеозйомки під час воєнного стану. Редакція матеріалу від 05.10.2022. URL: <https://info.eo.gov.ua/zakonodavchi-obmezhennya-shhodo-provedennya-foto-ta-videozjomky-pid-chas-voyennogo-stanu/>

СТОЯН Кіра Ігорівна,

здобувачка вищої освіти

Інституту права та безпеки освітньої

Одеський державний університет внутрішніх справ,
м. Одеса

Науковий керівник:

КОВБАН Андрій Володимирович,

кандидат юридичних наук, доцент

доцент кафедри цивільно-правових дисциплін

Одеський державний університет внутрішніх справ,
м. Одеса

ТРУДОВИЙ ДОГОВІР ТА ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВІ ДОГОВОРИ У СФЕРІ ПРАЦІ: КРИТЕРІЇ РОЗМЕЖУВАННЯ

У сучасному трудовому праві саме трудовий договір залишається ключовим інститутом і основною юридичною підставою виникнення трудових правовідносин. Водночас наявність спільних рис із цивільно-правовими договорами (підряду, надання послуг, виконання науково-дослідних робіт) істотно ускладнює їх чітке розмежування.

Традиційно відмінності між трудовими та цивільно-правовими договорами визначалися за юридичними й економічними критеріями. До перших належали предмет договору, характер оплати та відповідальності сторін, до других – залежний характер праці, особисте виконання роботи й використання засобів роботодавця. Нині доктрина і законодавство додатково враховують природу договору, порядок його укладення, оплату праці, строк дії, режим робочого часу та розподіл ризиків.

Трудовий договір є двостороннім, оплатним і взаємним, укладається між працівником і роботодавцем та гарантує соціальний захист і стабільну оплату праці. Водночас його подібність до окремих цивільно-правових договорів, насамперед строкових, створює ризик підміни трудових відносин цивільно-правовими, що звужує обсяг прав працівників.

З метою запобігання таким зловживанням МОП у Рекомендації №198 (2006 р.) визначила сукупність ознак трудових відносин (підконтрольність, інтеграція в організаційну структуру роботодавця, особисте виконання роботи, регулярна оплата, відсутність підприємницького ризику тощо) та закріпила презумпцію їх існування за наявності частини цих ознак. Аналогічний підхід простежується і в практиці Верховного Суду України.

Разом із тим сучасні законодавчі новели, пов'язані з дистанційною працею, гіг-контрактами та спрощеним регулюванням трудових відносин, спричинили певні колізії й «розмиття» меж між трудовими та цивільно-правовими договорами. Особливо дискусійним стало вилучення ознаки підпорядкування правилам внутрішнього трудового розпорядку з легального визначення трудового договору. У цілому це свідчить про змішування правової природи відповідних договорів і необхідність їх чіткого нормативного розмежування з метою належного захисту прав працівників [1, с. 53–58].

Актуальною залишається й проблема цивільно-правового регулювання відносин у сфері надання юридичних послуг. Зростання попиту на такі послуги та реформи у сфері правосуддя актуалізують питання змісту договору, передусім визначення його предмета.

Договір про надання юридичних послуг вважається укладеним за умови погодження істотних умов, зокрема предмета, строку та ціни. Його предметом є діяльність із надання юридичних послуг, а в договорі про правову допомогу – захист, представництво або інші форми правової допомоги. Верховний Суд у своїй практиці виходить із того, що предметом такого договору є результат діяльності, а не сам процес праці, що принципово відрізняє його від трудового договору.

Особливу групу становлять договори з адвокатами. Адвокат може перебувати у трудових відносинах, однак надання правової допомоги допускається виключно на підставі договору про правову допомогу, а сам факт працевлаштування не надає права представляти інтереси клієнта в суді.

Класифікація договорів про надання юридичних послуг здійснюється, зокрема, залежно від наявності в особи статусу адвоката. Такі правовідносини регулюються спеціальним законодавством, а оцінка якості послуг ґрунтується на стандартах Міністерства юстиції та нормах адвокатської етики. Дискусійним залишається питання предмета договору – чи охоплює він лише дії виконавця, чи також досягнутий результат. Верховний Суд наголошує, що закріплення в договорі конкретного результату судового розгляду або «гонорару успіху» суперечить цивільному законодавству, тоді як у науці обґрунтовується нерозривний зв'язок діяльності та її наслідків [2, с. 390–395].

Розвиток постіндустріального суспільства, глобалізаційні процеси та цифровізація зумовили появу нетипових форм зайнятості, зокрема роботи за

викликом. У ряді держав такі договори мають чітке законодавче регулювання, тоді як в Україні воно залишається фрагментарним.

Одним із різновидів роботи за викликом є договори «мінімум–максимум», які передбачають залучення працівника за потреби з обов'язковою оплатою мінімального гарантованого обсягу робочого часу. Прикладом ефективного правового врегулювання є Німеччина, де законодавчо встановлено гарантії мінімальної оплати.

Нетипові трудові відносини доцільно оцінювати крізь призму класичних ознак трудового договору – особистісної, організаційної та майнової. Їх трансформація не заперечує трудової природи відносин, а лише свідчить про підвищення гнучкості трудового права. У договорах «мінімум–максимум» організаційний критерій модифікується через встановлення гнучкого режиму робочого часу, що визначається за згодою сторін [3, с. 147–149].

Кожен суб'єкт господарювання здійснює нарахування та виплату заробітної плати, яка відповідно до Закону України «Про оплату праці» є грошовою винагородою за виконану роботу [4]. Її розмір залежить від складності праці, професійних якостей працівника, результатів діяльності та дотримання державних соціальних гарантій.

Поряд із трудовими договорами широко застосовуються цивільно-правові договори для виконання разових або короткострокових робіт. Важливим є чітке розмежування договорів підряду та надання послуг за предметом і результатом, оскільки це впливає на облік і звітність.

Законом України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» запроваджено гіг-контракт як особливий вид цивільно-правового договору між резидентом Дія Сіті та гіг-спеціалістом, що поєднує елементи гнучкості з окремими соціальними гарантіями. Оплата за таким договором має специфічні особливості щодо нарахування й оподаткування.

Таким чином, трудові, цивільно-правові договори та гіг-контракти мають спільну економічну мету – оплату виконаної роботи, однак істотно відрізняються за правовою природою, порядком оформлення та соціальними наслідками, що обумовлює потребу в подальшому вдосконаленні законодавства [5, с. 1–8].

Узагальнюючи викладене, слід зазначити, що трудовий договір і надалі залишається основною правовою формою реалізації права на працю та ключовою підставою виникнення трудових правовідносин, однак розвиток гнучких форм зайнятості й поширення цивільно-правових конструкцій істотно ускладнюють їх чітке розмежування. Практика підміни трудових відносин цивільно-правовими договорами створює ризики звуження трудових і соціальних гарантій працівників, що зумовлює важливість застосування критеріїв, визначених міжнародними стандартами МОП та судовою практикою Верховного Суду України. Водночас у сфері надання юридичних послуг особливого значення набуває правильне визначення предмета договору, адже саме від цього залежить його дійсність і можливість оцінки якості наданих послуг. Поява нетипових трудових договорів і гіг-контрактів свідчить про трансформацію трудового права та його адаптацію до умов цифрової економіки, однак водночас породжує колізії та «розмивання» меж між

трудовими і цивільно-правовими правовідносинами. За таких умов подальший розвиток законодавства має бути спрямований на чітке нормативне розмежування відповідних договорів із метою збереження трудової правової природи найманої праці, забезпечення належного рівня соціального захисту працівників і правової визначеності для всіх учасників правовідносин.

Список використаних джерел

1. Чанишева Г. І., Ківалова Т. С. Цивільно-правові договори, пов'язані з працею, та трудовий договір: питання співвідношення // Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського. Серія: Юридичні науки. 2022. Т. 33 (72). № 2. С. 53–58.
2. Чумак Р. В. Предмет договору про надання юридичних послуг // Вчені записки. Відп. За вип. В. І. Борисова. 2020. С. 390–395.
3. Лушніков М., Лушнікова М., Свічкарьова Я. В. Щодо організаційного критерію договору «мінімум–максимум» // Наукові пошуки у III тисячолітті: соціальний, правовий, економічний та гуманітарний виміри. 2016. С. 147–149.
4. Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР (зі змін. І доп.).
5. Склярук І. Особливості укладання та оплати трудових та цивільно-правових договорів // Економіка та суспільство. 2022. № 41. С. 1–8.

СТУКАЛО Наталія Юріївна,

здобувач наукового ступеня доктора філософії
кафедри цивільного права та процесу
Національна академія внутрішніх справ,
м. Київ

Науковий керівник:

ШАПОВАЛ Леся Іванівна,

кандидат юридичних наук, доцент
доцент кафедри цивільного права та процесу
Національної академії внутрішніх справ,
м. Київ

ДОКАЗУВАННЯ МЕДИЧНИХ ДЕЛІКТІВ У ЦИВІЛЬНОМУ СУДОЧИНСТВІ УКРАЇНИ

Базовим принципом вітчизняного судочинства, закріпленим у ст. 129 Конституції України [1], є змагальність сторін. Цей принцип деталізується у цивільному процесі: згідно з ч. 1 ст. 12 Цивільного процесуального кодексу України (далі – ЦПК) [2], розгляд справ відбувається виключно на засадах змагальності. Як передбачено ч. 3 ст. 12 та ч. 1 ст. 81 ЦПК, кожний учасник спору зобов'язаний самостійно довести ті обставини, якими він обґрунтовує власні позовні вимоги чи заперечення. Тобто загальний тягар доказування лежить на ініціаторі твердження. Водночас, як зазначають правознавці, спеціальні норми матеріального права можуть