

С. В. Вишновецька,

доктор юридичних наук, професор

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8482-7942>

В. В. Кириченко,

здобувачка вищої освіти другого (магістерського) рівня

ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ СУДОВОЇ ПРАКТИКИ У СПРАВАХ ПРО ВСТАНОВЛЕННЯ ФАКТУ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Національний авіаційний університет

проспект Любомира Гузара, 1, 03058, Київ, Україна

E-mails: vyshnsv@ukr.net, vikktoriiakyrychenko@gmail.com

Мета: проаналізувати судову практику у справах про встановлення факту трудових відносин задля виокремлення проблемних аспектів даної сфери та подальшого уникнення спорів щодо встановлення факту трудових відносин. **Методи дослідження:** документального аналізу і синтезу, порівняльного аналізу, пізнавально-аналітичний, а також методи систематизації та узагальнень. З допомогою герменевтичного підходу аналізувався механізм застосування судами загальних правових приписів до конкретної ситуації. **Результати:** з'ясовано критерії, які застосовуються судовою практикою для кваліфікації відносин як трудових. **Обговорення:** обґрунтовується необхідність закріплення ознак трудових відносин на рівні кодексу з метою формування усталеної судової практики у справах про встановлення факту трудових відносин, забезпечення її єдності.

Ключові слова: трудові відносини; трудовий договір; цивільно-правові відносини; цивільно-правовий договір; юридичний факт наявності трудових відносин; судова практика.

Постановка проблеми та її актуальність.

Кожен працівник, віддаючи свій трудовий ресурс роботодавцю, очікує отримати для себе перш за все гідну заробітну плату, а також розраховує на належні йому соціальні гарантії, передбачені трудовим законодавством. Однак, в наш час дуже поширеними стали випадки працевлаштування без укладення трудового договору (на підставі цивільно-правового договору). Такий спосіб оформлення трудових відносин є дуже зручним, гнучким, малозобов'язуючим. Але нерідко за таким способом працевлаштування криється приховування факту трудових відносин, так зване «приховане працевлаштування». Разом з тим бувають і випадки, коли роботодавець не має наміру приховувати факт трудових відносин і правомірно укладає цивільно-

но-правовий договір з метою отримати певний вид результату, однак, через недостатню обізнаність стосовно нюансів розмежування цивільно-правових і трудових відносин потрапляє у ситуацію, коли на нього поширюються норми законодавства про працю.

З вищенаведеного випливає необхідність чіткого встановлення, завдяки аналізу судової практики, факту трудових відносин. Такий вид дослідження є важливим для того, аби мінімізувати зловживання нормами трудового законодавства та стимулювати роботодавця і працівника до більш відповідального підходу до мети та цілей упорядкування відносин щодо використання найманої праці.

Аналіз досліджень і публікацій з проблеми. У науці трудового права проблема встанов-

лення фактів, що мають юридичне значення для констатації трудових відносин, фактично не була окремим об'єктом наукового дослідження. У науковому доробку з даної проблематики міститься небагато наукових досліджень. Однак, серед науковців, у працях яких було викладено основоположні засади проблеми встановлення факту трудових відносин, варто виокремити А.В. Андрушко, У.П. Бек, З.А. Добош, Г.В. Кузьменко, П.Д. Пилипенка, М.В. Сорочишина, Я.В. Сімутіну, О.М. Ярошенка. Безпосередньо візії Верховного Суду з цього питання присвячена публікація М.М. Шумила [1]. Свого часу нами також досліджувались критерії розмежування трудового договору та договору про надання послуг [2].

Серед останніх публікацій заслуговує на увагу дослідження Я.В. Сімутіною встановлення факту існування трудових відносин крізь призму останніх законодавчих ініціатив і практики Верховного Суду [3, с. 28-36].

Мета статті полягає в аналізі судової практики у справах про встановлення факту трудових відносин задля виокремлення проблемних аспектів даної сфери та подальшого уникнення спорів щодо встановлення факту трудових відносин.

Виклад основного матеріалу дослідження. Як слушно зауважує Я.В. Сімутіна, все більш системними стають спроби роботодавців певним чином «обійти» або уникнути застосування традиційного трудового договору для найму працівників. Однією з причин такої ситуації є те, що роботодавці сприймають охоронні норми щодо забезпечення трудових прав працівників як економічний тягар для себе, позаяк такі норми так чи інакше пов'язані з певними фінансовими витратами. У зв'язку з цим у багатьох випадках вони прагнуть або взагалі приховати трудові відносини або принаймні замаскувати їх під цивільно-правові, користуючись тим, що українське законодавство дає змогу залучати фізичних осіб до виконання роботи як на підставі трудових договорів, так і на підставі цивільно-правових договорів (підряду або надання послуг). При цьому встановити факт наявності саме трудових відносин доволі складно, адже існує безліч ситуацій, коли відносини між фізичною особою (працівником, підрядником, виконав-

цем) і роботодавцем або замовником зовнішньо є дуже схожими як на трудові, так і на цивільно-правові відносини. У таких випадках у працівників можуть виникати проблеми, пов'язані із захистом їхніх трудових прав, у роботодавців – з розумінням і визначеністю правового статусу їх взаємодії з працівниками, а юристи та науковці продовжують дискутувати щодо галузевої належності відносин у сфері застосування найманої праці [3, с. 13-14].

Така категорія як «юридичний факт» давно не є новою у правовій науці. Так само і в науці трудового права поняття «юридичний факт» є часто вживаним для позначення обставин, які дійсно існують та мають зовнішнє вираження у відповідній формі. Так, дослідниці У.П. Бек та З.А. Добош пропонують таке визначення юридичного факту наявності трудових відносин: «Це передбачена нормами трудового законодавства дія, виражена у формі трудового договору між працівником та роботодавцем або рішення суду, що набрало законної сили. Ця дія зумовлює правові наслідки у межах трудових відносин, відносин із загальнообов'язкового державного соціального страхування та відносин із соціального забезпечення працівника» [4].

Основна проблема вирішення спорів, пов'язаних із встановленням факту трудових відносин, полягає в тому, що на етапі їх виникнення сторони не усвідомлюють значущості належної фіксації факту укладення трудового договору або ж не бажають настання наслідків, які цей факт зумовить. Внаслідок цього виникає необхідність у судовому порядку встановлювати наявність трудових відносин між роботодавцем та працівником.

Дослідники даної тематики на підставі систематизації судової практики щодо вирішення справ про встановлення факту трудових відносин виділяють певні категорії судових справ. Так, у дослідженнях У.П. Бек та З.А. Добош можна знайти наступні види судових справ про встановлення факту трудових відносин [4].

До першої категорії справ автори відносять встановлення факту перебування конкретного працівника у трудових відносинах із конкретним роботодавцем. Даний вид справ розглядається у порядку окремого провадження за зая-

вою працівника. Під час розгляду цієї категорії справ суди встановлюють: 1) з якою метою слід встановити даний факт; 2) чи відсутні позасудові способи встановлення такого факту; 3) якою доказовою базою оперують сторони при доведенні своїх вимог.

Другою є категорія справ, коли факт перебування у трудових відносинах встановлюється у позовному провадженні. Здебільшого, в даній категорії справ позивачем так само виступає сам працівник, який такими діями бажає не просто встановити факт перебування з роботодавцем у трудових відносинах, а ще й має намір зобов'язати роботодавця до вчинення певних дій (наприклад, виплатити заробітну плату тощо). Особливістю другої категорії справ є те, що питання про встановлення факту трудових відносин розглядається у контексті наявності підстав для задоволення позовних вимог у частині зобов'язання відповідача.

Третю категорію справ становлять справи про доведення факту перебування у трудових відносинах під час вирішення спорів, які виникають стосовно законності притягнення роботодавців до відповідальності. На відміну від двох попередніх, заявником у справах даної категорії є саме роботодавець, а особливістю даної категорії справ є те, що за результатами їх розгляду буде вирішеним питання про притягнення роботодавця до відповідальності.

М.В. Сорочишин виділяє дві групи справ з приводу визнання факту трудових відносин. Так, до першої групи вчений відносить спори, що виникають з метою встановлення для особи її трудових прав та гарантій. Суть цієї групи спорів полягає в тому, що працівники, які працевлаштовані неофіційно чи на підставі цивільно-правового договору, не можуть користуватись передбаченими трудовим законодавством благами. Однак, такі працівники звертаються до суду лише в тому випадку, коли їх фактичні трудові відносини припиняються невиплатою заробітної плати чи завданням працівникові каліцтва чи настання його загибелі, що пов'язано з виконанням ним роботи.

До другої групи вчений відносить спори, які пов'язані з ненаданням працівникові певного виду соціального забезпечення. Дані спори вче-

ний пов'язує із втратою працівниками документів, які посвідчують факт їхнього перебування в трудових відносинах і кінцевою метою для таких працівників є саме призначення їм певного виду соціального забезпечення, зазвичай, мова йде про пенсії [5].

Як вже зазначалось у вступній частині даного дослідження, встановлення факту трудових відносин має надзвичайно важливе значення, адже сприяє виявленню фактів, які мають юридичне значення та тягнуть за собою відповідні наслідки, в тому числі і реалізацію конституційних прав та свобод людини і громадянина.

При встановленні факту трудових правовідносин слід враховувати, що відносини із застосування праці залежно від характеру роботи можуть ґрунтуватися як на трудовому, так і на цивільно-правовому договорі. У цьому контексті особливого значення набуває правова оцінка змісту і суті самого договору та відносин, що виникають між сторонами.

Основним критерієм відмежування цивільно-правових договорів (зокрема договорів підряду (ст. 837 ЦК України) та договорів про надання послуг (ст. 901 ЦК України) від трудових договорів (ст. 21 КЗпП України) судова практика визначає трудовий процес, який регулюється положеннями трудового законодавства, а також факт виконання роботи працівником за певною посадою, професією, кваліфікацією та чітко визначеною трудовою функцією.

Характеристика праці як процесу, а не як результату є найбільш поширеним критерієм, що застосовується в судовій практиці. Так, у постанові Верховного Суду (далі – ВС) від 08.05.2018 у справі № 127/21595/16-ц зазначено, що «...умовами договору підряду, укладеного між сторонами, визначено, що працівник здійснює пошук замовлень на перевезення автомобільним транспортом вантажів, розрахунок рентабельності таких перевезень, складення, підписання (за дорученнями) договорів, здійснення оперативного контролю за виконанням перевезень та розрахунків, пошук нових, підтримання зв'язків з існуючими клієнтами, що вказує на те, що предметом цього договору є процес праці, а не її кінцевий результат» [6].

Отже, 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.

У постанові ВС від 15.04.2021 у справі № 554/5933/19 підкреслюється, що «...у договорі підряду не вказано, який саме кінцевий результат роботи повинен передати виконавець замовнику, між тим процес праці не передбачає будь-якого кінцевого результату. Жодним пунктом договору не встановлено обсяг виконуваної роботи, що повинно було бути відображено в акті їх приймання, тобто зі змісту договору неможливо встановити, що саме повинен зробити виконавець, в якій кількості тощо» [7].

Детально викладено ознаки відмежування трудового договору від договору підряду у постанові ВС від 18.11.2021 у справі № 160/2387/19: «...предметами вказаних договорів є загальнобудівельні роботи, що є процесом праці, при цьому в договорах не вказується кінцевий результат послуг із зазначенням кількісних та якісних показників, після досягнення (виконання) яких договір вважається виконаним і дія його припиняється. Тобто не мають на меті досягнення кінцевого результату. При цьому вказані договори підряду не містять переліку та обсягу певних робіт, умов оплати та ціни робіт, або суми винагороди або кошторису... договори підряду укладалися із зазначеними особами на певний строк, що притаманно строковому трудовому договору.

Деякі роботи пов'язані з ризиком для здоров'я та життя працівників, проте будь-якої відповідальності позивача в договорах підряду не передбачено, а відтак за наявності нещасного випадку на виробництві, працівник не має будь-яких гарантій щодо отримання лікарняного, відшкодування шкоди тощо» [8].

У постанові у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 20.07.2022 року у справі № 204/3645/20 Верховний Суд вказав, що «з аналізу чинного законодавства вбачається, що трудовий договір – це угода щодо здійснення і забезпечення трудової

функції. За трудовим договором працівник зобов'язаний виконувати роботу з визначеної однієї або кількох професій, спеціальностей, 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. 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. Виконавець, який працює за цивільно-правовим договором, на відміну від працівника, який виконує роботу відповідно до трудового договору, не підпорядковується правилам внутрішнього трудового розпорядку, хоча і може бути з ними ознайомлений, він сам організовує свою роботу і виконує її на власний ризик, працівник не зараховується до штату установи (організації), не вноситься запис до трудової книжки та не видається розпорядчий документ про прийом його на роботу на певну посаду» [9].

Отже, 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 визначеної однієї або кількох професій, спеціальностей, посади відповідної кваліфікації, виконувати визначену трудову функцію у діяльності підприємства. Після закінчення виконання визначеного завдання трудова діяльність не припиняється.

Предметом трудового договору є власне праця працівника у процесі виробництва, тоді як предметом договору цивільно-правового характеру є виконання його стороною певного визначеного обсягу робіт.

У постанові від 14.05.2020 у справі № 640/1099/19 Верховний Суд також звернув увагу на те, що «...особливістю трудових відносин є... систематична виплата заробітної плати за процес праці (а не її результат) та... виконання робіт за професіями (посадами) згідно з

Національним класифікатором професій України ДК 003:2010 «Класифікатор професій», затвердженим наказом Держспоживстандарту від 28 липня 2010 року № 327» [10].

Отже, при встановленні факту трудових відносин суд обов'язково досліджує, чи мала оплата праці за виконану роботу систематичний характер, як це передбачено трудовим договором, чи була разовою.

У постанові ВС від 27 жовтня 2021 року у справі № 2040/5412/18 зазначено: «...згідно з Національним класифікатором професій України «Класифікатор професій ДК 003:2010» від 28.07.2010 № 327, роботи (послуги), які є предметом цих цивільно-правових договорів, відповідають професіям «охоронці» (код КП 5169) та «прибиральники територій» (код КП 9162). Враховуючи викладене... уклавши цивільно-правовий договір... позивачі фактично намагаються замінити трудові відносини цивільно-правовими» [11].

А.В. Андрушко на підставі аналізу судової практики виокремила такі критерії відмежування цивільно-правового від трудового договору [12]:

1) на виконавця послуг чи підрядника не оформлюється розпорядчий документ (наказ) про прийняття, переведення чи звільнення, а також він не є штатним працівником підрозділу (організації) та не має запису у трудовій книжці;

2) в той час, коли на особу, яка працевлаштована за трудовим договором поширюються норми внутрішнього трудового розпорядку в межах компетенції підприємства, особа, яка працює за цивільно-правовим договором, самостійно організовує свою роботу (сама і на свій страх і ризик);

3) на особу, яка працює за цивільно-правовим договором, не поширюється дисциплінарна відповідальність, яка передбачена нормами трудового законодавства, а юридична відповідальність підрядника або виконавця за порушення умов цивільно-правового договору є майновою;

4) і, нарешті, головне – на працівників, які не уклали трудовий договір, не поширюються гарантії забезпечення заробітної плати, винагород (надбавок, премій, інших виплат за законодав-

ством про працю), оплата робіт та послуг «за результатами» після їх виконання оформляється актом приймання-передачі виконаних робіт або наданих послуг.

Висновки. Аналіз судової практики, яка виступає базою для розвитку законодавства, наочно продемонстрував недоліки правового регулювання досліджуваної сфери застосування праці і дозволив окреслити перспективи його розвитку. Судова практика не є усталеною у справах про встановлення факту трудових відносин. Тому при встановленні факту трудових відносин правову оцінку слід давати як самим договорам, так і змісту та правовій природі відносин, що виникають між сторонами, їх ознакам.

Найбільш поширеною ознакою, що застосовується судовою практикою, є характеристика праці як процесу, а не як результату. Так, у цілому ряді судових рішень зазначено, що основною ознакою, що відрізняє цивільно-правові відносини від трудових, є те, що трудовим законодавством регулюється процес організації трудової діяльності. За цивільно-правовим договором процес праці залишається за його межами, метою договору є отримання певного матеріального результату, визначеного обсягу робіт. Як показав аналіз судової практики, головним питанням перекваліфікації є наступне: фізична особа «продавала» сам процес праці (людиногодини), що характерно для трудового договору, чи все-таки продавала результат конкретної праці та/або послуг (так званий, «продукт»), що є характерним для правочинів цивільно-правового характеру.

Водночас в умовах сучасних викликів і поширення дистанційної роботи ключовою стає здатність дистанційного працівника працювати не «на процес», а «на результат». Виконання працівником роботи, орієнтованої на результат, стає пріоритетним. І це необхідно враховувати як законодавцю при визначенні ознак сучасних трудових відносин, так і судовим органам під час кваліфікації таких відносин.

Серед характерних ознак вказується на те, що не видається розпорядчий документ (наказ) про прийняття на роботу/переведення/звільнення, особа не зараховується до штату устано-

ви (організації), не вноситься запис до трудової книжки. Не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку замовника (хоча він може бути з ними ознайомлений), особа сама організовує свою роботу і виконує її на власний ризик, на відміну від працівника, праця якого є юридично несамостійною та виконується в межах його трудової функції. Підрядник, на відміну від працівника, не підпорядковується правилам внутрішнього трудового розпорядку, він сам організовує і виконує свою роботу. Не поширюються гарантії оплати праці, винагорода не включає надбавок, премій, інших виплат, які передбачені трудовим законодавством, праця оплачується «за її результатами», після закінчення роботи/послуги, що оформляється актом прийняття-передання виконаних робіт чи наданих послуг. Характерною ж ознакою трудових відносин є систематична виплата заробітної плати за процес праці (а не за її результат). Не застосовується дисциплінарна та матеріальна відповідальність, а юридична відповідальність підрядника чи виконавця роботи за порушення умов цивільного договору є майновою.

До речі, для визначення правової природи відносин між сторонами застосування критерію контролю з боку роботодавця не є настільки поширеним у судовій практиці України, як це має місце у судовій практиці США. При цьому цей критерій набуває нового наповнення, оскільки контроль зміщується з площини спостереження за працівником у площину планування завдань, які працівник повинен виконати за певний період часу.

Отже, складність встановлення факту трудових відносин пов'язана й з тим, що праця, яка регулюється нормами трудового права, все більше переміщується до сектору послуг, для якого характерна самостійність особи, яка виконує роботу, а також орієнтація на результат.

Тому є нагальна необхідність закріплення ознак трудових відносин на рівні кодексу з метою формування усталеної судової практики у справах про встановлення факту трудових відносин, забезпечення її єдності.

Література

1. Шумило М.М. Встановлення факту трудових відносин: візія Верховного Суду. URL: https://www.academia.edu/37568700/Шумило_Михайло_Встановлення_факту_трудоких_відносин_візія_Верховного_Суду_Судово_юридична_газета_25_08_2018_ (дата звернення: 10.05.2023).

2. Вишневецька С.В. До питання про критерії розмежування трудового договору та договору про надання послуг. *Наукові праці Національного авіаційного університету. Серія: Юридичний вісник «Повітряне і космічне право»*. Київ: НАУ, 2015. № 3 (36). С. 91–95. DOI: <https://doi.org/10.18372/2307-9061.36.9646>

3. Соціально-трудова праця і виклики цифровізації: монографія / кол. авт.; за ред. Я.В. Сімутіної, М.М. Шумила. Київ: Ніка-Центр, 2023. 348 с.

4. Бек У.П., Добош З.А. Особливості встановлення факту наявності трудових відносин в судовому порядку. 2017. URL: <https://science.lpnu.ua/sites/default/files/journal-paper/2018/jun/13224/236-243.pdf> (дата звернення: 10.05.2023). DOI: <https://doi.org/10.23939/law2017.876.236>

5. Сорочишин М.В. Проблемні питання визнання факту перебування у трудових правовідносинах. *Актуальні проблеми політики*. 2013. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/2988/Sorochish.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (дата звернення: 10.05.2023).

6. Постанова Верховного Суду від 08 трав. 2018 р. у справі № 127/21595/16-ц. *Єдиний державний реєстр судових рішень України*. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/73902480> (дата звернення: 10.05.2023).

7. Постанова Верховного Суду від 15 квіт. 2021 р. у справі № 554/5933/19. *Єдиний державний реєстр судових рішень України*. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/73902480> (дата звернення: 14.05.2023).

8. Постанова Верховного Суду від 18 лист. 2021 р. у справі № 160/2387/19. *Єдиний державний реєстр судових рішень України*. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/101231726> (дата звернення: 14.05.2023).

9. Постанова Верховного Суду від 20 лип. 2022 р. у справі № 204/3645/20. *Єдиний державний реєстр судових рішень України*.

вний реєстр судових рішень України. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/105372004> (дата звернення: 14.05.2023).

10. Постанова Верховного Суду від 14 трав. 2020 р. у справі № 640/1099/19. Єдиний державний реєстр судових рішень України. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/89251691> (дата звернення: 14.05.2023).

11. Постанова Верховного Суду від 27 жовт. 2021 р. у справі № 2040/5412/18. Єдиний державний реєстр судових рішень України. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/100623491> (дата звернення: 13.05.2023).

12. Андрушко А.В. Встановлення факту трудових відносин в судовому порядку. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право*. 2013. Вип. 75. Ч. 3. URL: <http://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/276656/271539> (дата звернення: 10.05.2023).

References

1. Shumylo M.M. Vstanovlennya faktu trudovykh vidnosyn: viziya Verkhovnoho Sudu. URL: https://www.academia.edu/37568700/Shumylo_Mykhaylo_Vstanovlennya_faktu_trudovykh_vidnosyn_viziya_Verkhovnoho_Sudu_Sudovo_yurydychna_hazeta_25_08_2018_ (дата звернення: 10.05.2023).

2. Vyshnovetska S.V. Do pytannya pro kryteriyi rozmezhuвання трудового договору та договору про надання послуг. *Naukovi pratsi Natsionalnoho aviatsiynoho universytetu. Seriya: Yurydychnyy visnyk «Povitryane i kosmichne pravo»*. Kyiv: NAU, 2015. № 3(36). S. 91–95. DOI: <https://doi.org/10.18372/2307-9061.36.9646>

3. Sotsialno-trudovi prava i vyklyky tsyfrovizatsiyi: monohrafiya / kol. avt.; za red. Ya.V. Simutinoyi, M.M. Shumyla. Kyiv: Nika-Tsentr, 2023. 348 s.

4. Bek U.P., Dobosh Z.A. Osoblyvosti vstanovlennya faktu nayavnosti trudovykh vidnosyn v sudovomu poryadku. 2017. URL: <https://science.lpnu.ua/sites/default/files/journal-paper/2018/jun/13224/236-243.pdf> (дата

звернення: 10.05.2023). DOI: <https://doi.org/10.23939/law2017.876.236>

5. Sorochyshyn M.V. Problemni pytannya vyznannya faktu perebuvannya u trudovykh pravovidnosynakh. *Aktualni problemy polityky*. 2013. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/2988/Sorochish.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (дата звернення: 10.05.2023).

6. Postanova Verkhovnoho Sudu vid 08 trav. 2018 r. u spravi № 127/21595/16-ts. Yedynyy derzhavnyy reyestr sudovykh rishen Ukrainy. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/73902480> (дата звернення: 10.05.2023).

7. Postanova Verkhovnoho Sudu vid 15 kvit. 2021 r. u spravi № 554/5933/19. Yedynyy derzhavnyy reyestr sudovykh rishen Ukrainy. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/73902480> (дата звернення: 14.05.2023).

8. Postanova Verkhovnoho Sudu vid 18 lyst. 2021 r. u spravi № 160/2387/19. Yedynyy derzhavnyy reyestr sudovykh rishen Ukrainy. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/101231726> (дата звернення: 14.05.2023).

9. Postanova Verkhovnoho Sudu vid 20 lyp. 2022 r. u spravi № 204/3645/20. Yedynyy derzhavnyy reyestr sudovykh rishen Ukrainy. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/105372004> (дата звернення: 14.05.2023)

10. Postanova Verkhovnoho Sudu vid 14 trav. 2020 r. u spravi № 640/1099/19. Yedynyy derzhavnyy reyestr sudovykh rishen Ukrainy. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/89251691> (дата звернення: 14.05.2023).

11. Postanova Verkhovnoho Sudu vid 27 zhovt. 2021 r. u spravi № 2040/5412/18. Yedynyy derzhavnyy reyestr sudovykh rishen Ukrainy. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/100623491> (дата звернення: 13.05.2023).

12. Andrushko A.V. Vstanovlennya faktu trudovykh vidnosyn v sudovomu poryadku. *Naukovyy visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Seriya Pravo*. 2013. Vyp. 75. Ch. 3. URL: <http://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/276656/271539> (дата звернення: 10.05.2023).

SOME PROBLEMS OF A JUDICIAL PRACTICE IN THE CASES ON ESTABLISHING THE FACT OF LABOUR RELATIONS

National Aviation University
Liubomyra Huzara Avenue, 1, 03058, Kyiv, Ukraine
E-mails: vyshnsv@ukr.net, viktoriiaKyrychenko@gmail.com

Purpose: to analyse a judicial practice in the cases on establishing the fact of labour relations in order to separate the problematic aspects in this field and to avoid in further the disputes on establishing the fact of labour relations. **Research methods:** documentary analysis and synthesis, comparative analysis, cognitive and analytical, as well as methods of systematization and generalization. By hermeneutic approach, the authors analysed a mechanism of application of general legal prescriptions by the courts to a specific situation. **Results:** the criteria used by judicial practice to qualify the relations as labour ones have been clarified. **Discussion:** a necessity to consolidate the features of labour relations at the level of a code is substantiated in order to form the fixed judicial practice in cases on establishing the fact of labour relations, ensuring its unity.

Based on a judicial practice analysis, the authors concluded that a judicial practice is not fixed in the cases on establishing the fact of labour relations. Therefore, establishing the fact of labour relations, a legal evaluation should be given both to the agreements themselves, and to the content and legal nature of the relations that arise between the parties, their features.

The most common feature used by a judicial practice is the characterization of work as a process, not as a result. At the same time, in the conditions of modern challenges and the spread of remote work, the ability of a remote worker to work not “for the process” but “for the result” becomes a key one. Performing the result-oriented work by the employee becomes a priority. And this should be taken into account both by the legislator determining the features of modern labour relations, and by judicial authorities qualifying such relations.

The authors note that the application of the criterion of control by the employer to determine the legal nature of the relations between the parties is not as widespread in a judicial practice of Ukraine as in a judicial practice of the United States. At the same time, this criterion acquires a new content, since control shifts from the area of monitoring the employee to the area of planning the tasks that the employee should perform in a certain period of time.

It was concluded that the difficulty of establishing the fact of labour relations is also related to the fact that work regulated by the labour law is increasingly moving to the service sector, which is characterized by the independence of the person performing the work, as well as the orientation to the result.

Key words: labour relations; labour agreement; civil law relations; civil contract; legal fact of existing the labour relations; judicial practice.

Стаття надійшла до редакції 09.06.2023