

Загальноєвропейської системи інформаційної безпеки та формування міждержавної або міжнародної комісії з питань з проблем інформаційної безпеки.

Костицкий В. В. Политико-правовые проблемы противодействия антиукраинской информационной войне в контексте европейской безопасности.

В статье на основании многолетнего исследования проанализированы этапы и особенности антиукраинской информационной войны, ее влияние на современные международные отношения и мировой порядок.

Ключевые слова: *информационный суверенитет, информационная безопасность, информационная война, антиукраинская информационная война, этапы антиукраинской информационной войны, информационные угрозы мировому порядку.*

Kostytskyu V. V. Political and legal problems of countermeasures anti-ukrainian information war in the context of european security.

On the basis of several years of research the stages and characteristics of anti-ukrainian information war are highlighted concerning their impact on contemporary international relations and world order for the first time.

Keywords: *information sovereignty, information security, information warfare, information warfare anti-Ukrainian, anti-Ukrainian stages of information warfare, information threats to world order.*

УДК 347.40 : 349.222

*Левандовські К. М.
Одеська обласна дитяча клінічна лікарня*

ПОНЯТТЯ ПОСЛУГИ В КОНТЕКСТІ § 611 НІМЕЦЬКОГО ЦИВІЛЬНОГО УЛОЖЕННЯ

Стаття присвячена дослідженню поняття послуги в цивільному праві Німеччини. На підставі огляду правової літератури наведено тлумачення та особливості застосування даного поняття на практиці.

Ключові слова: *Німецьке цивільне уложення, договір про надання послуг, трудовий договір, роботодавець, найманий робітник, винагорода.*

Прихід нової постіндустріальної епохи змінив пріоритети не тільки в економіці, висунув невиробничу сферу в якості основної рушійної сили прогресу, а й в суспільстві з до цього чітко викресленими категоріями. Однією з таких є “ласка, послуга”.

І якщо теоретичне обґрунтування та практична реалізація даної правової категорії носить сталий характер в країнах Західної Європи, то в Україні воно перебуває в процесі становлення. В прагненні нашої держави до побуту європейських стандартів особливе значення сьогодні набуває аналіз поняття “послуги” як правової категорії, вивчення правового досвіду та можливість запозичення окремих правових ідей, так і положень найбільш соціально та економічно розвиненої країни Європи – Німеччини. В свою чергу це б дозволило українському законодавцю усунути виникаючі законодавчі протиріччя.

У зв'язку з розвитком сфери послуг все більше загострюється увага науковців на необхідність термінологічної визначеності поняття та предмету договору про

надання послуг (§ 611 Німецького цивільного уложення (далі – НЦУ). Цього потребує й юридична практика, оскільки об'ємність поняття в законодавчих актах та законах приводять до співвідношення її з окремими категоріями, як то “робота”, “річ”, “інформація”, “результат інтелектуальної діяльності”, “нематеріальні блага”.

Слід зазначити, що мова НЦУ в першу чергу адресована юристам. Обставини, з яким пов'язувався деякий юридичний наслідок, описувались абстрактними юридичними поняттями. Такого роду понятійна абстракція перешкоджає використанню законодавчого акту, оскільки юрист повинен шляхом власних висновків вирішити чи відповідають конкретні обставини справи абстрактним юридичним поняттям. Але одночасно це дозволяє поширенню дії норми на нові ситуації й тим самим без зміни самого Закону реагувати на обставини, що змінилися. Те, що НЦУ без конкретних змін пережило різні політичні та соціальні системи, в значній мірі пояснюється цією гнучкістю [1, С. XI].

Не в останню чергу в цьому відіграє лексико-стилістична особливість німецької мови. Слід звернути також увагу на семантичне поле використовуваних понять: *Leistung* – робота; виконана робота; виробничість, міцність; успіх, результат; повинність [2, с. 550]; *Dienstleistung* – ласка, послуга [2, с. 202]. Сучасний юридичний словник також зазначає, що поле останнього слова, зокрема, включає торгові послуги, банківську діяльність, страхування, готельний бізнес, тощо [3, с. 152]. Широке використання слова обумовлюється, перш за все, тим, що корень *Dienst* може виступати самостійним словом в значенні: служба, послуга, обслуговування, варта [4, с. 54]. В правовій літературі також зустрічається поняття *Werkdienstleistung*, чи похідне від нього *Werkleistung*. І хоча в словниках таке словосполучення не міститься, проте воно виступає як синонімічне об'єднання. Цікаво те, що під словами *Werk* розуміється справа, робота, твір, (наукова) праця, *Werkarbeiter* – робочий заводу, *Werkstätige* – трудящий [2, с. 916]. А під зазначеним в § 631 НЦУ словосполученні *Werkvertrag* – договір підряду [3, с. 707]. Отже можна зробити висновки, що під *Werkleistung* автори мають на увазі альтернативу 2 пункт 2 § 631 НЦУ: надання послуги в договорі підряду.

З вищенаведеного слідує, що дослівне тлумачення такого складного поняття як послуга без його розгляду в контексті не лише права, а й економіки, соціології, інших дисциплінах не передбачається просто можливим.

Як відомо, стрімкий розвиток технологій, що спричинив за собою новий виток розвитку суспільних відносин, став основою для відозміни пріоритетів людської діяльності. Хоча й прийнято вважати, що типологія людських потреб [5] залишається незмінною, проте видозмінюється соціокультурна парадигма, що спричиняє за собою зміну відношення до труда та його результату. В наслідок чього матеріальна складова перестає бути одним критерієм труда, немайна сфера, та перш за все послуги, стають новим стрижнем економіки.

Потенціал сфери послуг в системі сучасних економічних відношень найбільш глибоко досліджен в теорії постіндустріального суспільства американським економістом Д. Беллем. В працях П. Друкера, Дж. Гелбрейта, А. Турена, С. Тоффлера, Ф. Фукуями, М. Кастельса прогрес сфери послуг розглядається як закономірне явище еволюції економічної системи. При цьому залишається спірним питання про раціональність змін, що відбуваються в суспільстві. Найбільш гострої критики теорія

постіндустріалізації розвинутих держав зазнала зі сторони соціологів А. Турена та Є. Тоффлера, які бачуть в майбутніх змінах погрозу психологічному здоров'ю нації. [6]. З. Бауман переходячи до оцінки сучасної ситуації відмічає, що трудове життя насичується невизначенністю, і найважливішим елементом такої зміни стає прихід нової, “короткострокової” ментальності на зміну “довгострокової”. Лозунгом дня стала “гнучість”, яка відповідно до ринку труда означає кінець трудової діяльності в відомому та звичному для нас сенсі, перехід до роботи за короткостроковими, негайними контрактами або взагалі без таких, до роботи без будь-яких оговорених гарантій, проте лише до “чергового повідомлення” [7, с. 30]. Сучасні дослідження соціології права в сфері трудових правовідносин відмічають відчуження робітників, через неможливість отримати бажанні результати труда та винагороду за виконану роботу, що пов'язане з низькою задоволеністю різними сторонами підприємства й труда, а також з мінімізованим залученням та участю працівників в виробничий процес [8, с. 4570].

Такий диспут серед вчених є своєрідним продовженням висвітлених ідей та світоглядів вчених економістів та юристів XIX ст. Французький економіст Ф. Бастіа, опираючись на “теорію послуг” Ж. Б. Сея, приділяв увагу особистим послугам та їх ролі в гармонізації інтересів. При цьому під “послугою” він розумів не тільки реальну затрату труда в процесі виробництва, но і бідь-яке зусилля взагалі, яке докладається кимось або від якого звільнюється той, хто даною послугою користується (ідея соціальної послуги). Ним розглядалось грамонічне співробітництво різних класів, які еквівалентно обмінюються своїми “послугами” [9]. Так само як, висловлене судження Р. фон Іерінгом, що в основі винагороди є відшкодування послуг, що надаються учасниками цивільного обороту один одному [10, с. 111]. Безумовно, як представник свого часу Карл Маркс також висловив думку “Послуга є не що інше, як корисна дія тієї чи іншої споживчої вартості – чи товару, чи труда” [11, с. 204-205].

Такі погляди вчених мають свою історичну передумову, яка відображає особливість та специфіку правовідносин між найманим робітником та роботодавцем в праві Німеччини. Як відомо, в 70 роках XIX ст. формується особливий комплекс норм, які регулюють правило укладення угоди між роботодавцем та найманим робітником, робочого часу та умов винагороди¹.

Сталі трудові правовідносини нашли відображення в § 611 НЦУ та по сьогодні розглядаються в рамках договору про надання послуг. Й хоча німецький законодавець не закріпив чіткого визначення трудового договору, ряд авторів в своїх наукових працях висунули його визначення.

Мартін Хенсслер стверджує, що формулюя абз.1 § 611 НЦУ законодавець поступово відмежував римське *locatio conduction*² в цільовий тип договору як *location conduction operarum*³ – надання послуг за плату. Положення абз. 1 §611 НЦУ близько до розуміння формулювання договору найму §535 НЦУ, з огляду на рідство обох

1 прим. автора: Вперше профспілки в сфері друкарської промисловості були легалізовані Промисловим статутом 1869 р. Північного-германського союзу. Ст. 152 Статуту проголошувала, що надалі відміняються “усі існуючі заборони та кримінально-правові приписи, що діють по відношенню до дрібних виробників, підмайстерів, а також робочих фабрик щодо укладання ними між собою угод з метою досягнення більш вигідних умов труда та його оплати”.

2 прим. автора: *locatio conduction* (лат.) – договори, що передають річ в користування за плату.

3 прим. автора: *location conduction operarum* (лат.) – особистий найм.

договорів [12, с. 8].

Манфред Льовіш вважає, що серед категорій обов'язкового права в НЦУ трудовий договір є договором про надання послуг, в значенні § 611 НЦУ та наступних положень: найманий робітник зобов'язується надати обумовлену роботу, а роботодавець зобов'язується виплатити умовлену винагороду. Як договір послуг, трудовий договір відрізняється від договору підряду (§ 631 НЦУ), оскільки найманий робітник не зобов'язан досягнути певного результату на відміну від підрядника, окрім як виконати роботу. Поняття трудового договору не до кінця розкривається поняттям договору про надання послуг [13, с. 3].

Ульрих Паллаш відносить трудовий договір до двухстороннього, типового економічного договору, правовою підставою якого є надання послуг сторонами договору (виробничість труда та винагорода). Трудовий договір є договором надання послуг в значенні § 611 НЦУ [14, с. 139].

По суті всі ці визначення є консистенцією § 611 НЦУ про Обов'язки типові для договору про надання послуг: “1) По договору про надання послуг особа, що обіцяє надати послугу, зобов'язується їх надати, інша сторона зобов'язується виплатити встановлену винагороду 2) Предметом договора послуг можуть бути послуги будь-якого виду” [1, с. 176].

Вочевидь, що таке узагальнене законодавче визначення послуги найкращим чином закріплює *принцип свободи договору* в ФРН. Зазначимо також що в ФРН немає єдиного Кодексу законів про працю. Натомість регулювання трудових правовідносин розподілено між досить великою кількістю законів та нормативних актів, до яких відносяться: Основний закон ФРН¹ [15], § 611 Німецького цивільного уложення², Закон про нормативні умови труда для іноземних робітників³ [16], Закон про захист від необгрунтованного звільнення⁴ [17], Закон про органи, що представляють робочих на підприємстві⁵ [18], Закон про представництво робочих та службовців в державних установах⁶ [19], Закон про порядок укладення колективних трудових угод про тарифні ставки⁷ [20], Закон про захист материнства⁸ [21], Торгове уложення Німеччини⁹ [22], Закон про мінімальний строк відпустки для найманого робітника¹⁰ [23], Закон про суди по торговим спорам¹¹ [24], Закон про кустарний промисел¹² [25], Закон про промисел¹³ [26], Закон про доказ суттєвих умов, що застосовуються до трудових

1 Grundgesetz (GG) – Основний закон ФРН

2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) – Німецьке цивільне уложення (НЦУ)

3 Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (AentG) – Закон про нормативні умови труда для іноземних робітників

4 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) – Закон про захист від необгрунтованного звільнення

5 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) - Закон про органи, що представляють робочих на підприємстві

6 Bundespersonalvertretungsgesetz (PersVG) – Закон про представництво робочих та службовців в державних установах.

7 Tarifvertragsgesetz (TVG) – Закон про порядок укладення колективних трудових угод про тарифні ставки.

8 Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter (MuSchG) – Закон про захист материнства.

9 Deutsches Handelsgesetzbuch (HGB) – Торгове уложення Німеччини.

10 Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (BUrIG) – Закон про мінімальний строк відпустки для найманого робітника.

11 Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) – Закон про суди по торговим спорам.

12 Heimarbeitsgesetz – Закон про кустарний промисел.

13 Gewerbeordnung – Закон про промисел.

правовідносин¹ [27], інші.

Таким чином виникає ланцюжок правових положень: Основний закон ФРН – трудове законодавство – тарифна угода – колективний договір – індивідуальний договір. Цей ланцюжок положень застосовується згідно *принципу вигідності*, т.б. якщо кожний наступний рівень містить більш вигідні умови, то саме вони й застосовуються для регулювання трудових правовідносин (§ 305 (с) НЦУ). В цьому й полягає сутність соціальної ринкової економіки, яка підтримує правовий баланс інтересів найманих робітників та роботодавців.

Німецький законодавець не зазначив також чіткого визначення сторін. В § 611 НЦУ вказано, що є отримувач послуги та зобов'язана надати послугу особа. Наступні положення Розділу 8 про договір про надання послуг НЦУ містять термін *роботодавець* (Arbeitgeber), який виступає в якості однієї сторони як отримувач послуги. *Наймани робітники та схожі з найманими робітниками особи* (Arbeitnehmerähnliche Personen), деякі *службовці* (Angestellte), *особи, які отримують професійне навчання* (Berufsausbildung) виступають в якості другої сторони, що надає послуги. Слід звернути увагу на відміну найманих робітників (Arbeitnehmer) від інших службовців (Beamte), через те що трудові правовідносини останніх регулюються адміністративним правом, а не трудовим.

Отже, роботодавцем є фізична чи юридична особа, що надає роботу найманому робітникові на основі трудових правовідносин. Ним може виступати також торгова компанія. Роботодавець має право давати вказівки (Weisungsbefugnis) та правом директиви (Direktionsrecht) по відношенню до найманого робітника [28]. За допомогою здійснення цього права роботодавець може уточнювати характер доручених найманому робітникові завдань на виробництві та умови їх виконання (§ 618 НЦУ). В першу чергу це стосується обладнання та утримання приміщення, устроїв та апаратури, внутрішнього розпорядку на підприємстві, тощо.

Важливою особливістю трудових правовідносин в Німеччині є те, що найманий робітник є соціально зобов'язаним від роботодавця. Якщо нічого іншого не буде оговорено в трудовому договорі, то найманий робітник зобов'язан особисто виконувати свою роботу (§ 613 НЦУ). Він не має права передоручати доручену йому роботу іншій особі. Найманий робітник не тільки зобов'язан працювати, але й має право бути постійно забезпеченим роботою. Отже, роботодавець повинен своєчасно надати найманому робітникові відповідну роботу. Згідно § 611 (а) НЦУ роботодавцю не дозволяється зачепляти в правах найманого робітника за ознакою статі при укладенні угоди чи проведенні будь-яких мір, зокрема при укладенні правових правовідносин, при посуванні по професійній кар'єрі, при розпорядженні, при розірванні договору [29]. Ще однією відміною є те, що багато наманих робітників є членами яких-небудь союзів, що відстоюють їх інтереси, що в свою чергу входять до Об'єднання німецьких профсоюзів.

Законодавець також виділяє категорію схожих до найманих робітників особи, які незалежні особисто від роботодавця, проте потребують економічний та соціальний захист. До таких відносяться: робітник на дому; самостійний торговий представник

¹ Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz) – Закон про доказ суттєвих умов, що застосовуються до трудових правовідносин.

(Einfirmenvertreter); особи, які формально самостійні, але при цьому залежні від акціонерного товариства; постійні вільні співробітники (feste freie Mitarbeiter), які свої замовлення отримують виключно від одного акціонерного товариства. Їх діяльність передбачає надання послуги.

На практиці, трудові правовідносини можна укласти *усно, письмово чи конклюдентною дією* [14, с. 142]. Для зазначених форм трудового договору законодавцем довгий час не було передбачено які конкретно положення він повинен містити. Згідно з § 305 НЦУ, загальними умовами угод є всі такі умови договору, про які одна зі сторін договору заявила іншій при укладенні договору. Не має значення, складають чи такі положення зовнішню відокремлену частину договору чи вони долучені до документу, що містить текст договору, який їх об'єм, яким шрифтом вони виконані, в якій формі складен договір [1, с. 62].

Дані положення були пріоритетними аж до набуття сили 28.07.1995 р. Закону про доказ суттєвих умов, що застосовуються до трудових правовідносин, який за своєю суттю є продовженням політики уніфікації Європейського союзу в частині трудового права (RL 91/533/EWG).

Привнесині корективи в трудові правовідносини між роботодавцем та найманим робітником, таким чином, привели до стандартизації мінімальних положень трудового договору й переважної письмової фіксації. Проте фіксація не обов'язково повинна мати форму договору, достатньо листа-сповіщення, що не викличе заперечення з боку найманого робітника. Такий перебіг правовідносин є більш вигідним для підприємців,

особливо сьогодні, коли більшість трудових правовідносин оформлюються через "позичальну-фірму" (Leihfirma). Отже виникають такі трудові правовідносини, за якими роботодавець переуступає найманого робітника іншому роботодавцю для виконання обумовлених робіт [30]. З одного боку, третя сторона не має зобов'язань перед найманим робітником, з іншого боку, витрати за посередницькі послуги збільшуються. Найбільш відомий випадок застосування такого механізму застосовувався фірмою Schlecker.

Відмінна особливість формування трудових правовідносин в ФРН полягає в тому, що договір повинен оговорюватися до початку трудової діяльності найманого робітника. Необхідно досягнути згоди за всіма умовами договору. Висловлювання згоди не потребує дотримання форми, встановленої для самої угоди (ч. 2 § 182 НЦУ).

В німецькій доктрині угода визначається як спосіб досягнення правових наслідків шляхом висловлення приватної волі в межах дозволених правопорядком. Таке розуміння угоди викладено в мотивах НЦУ. А тому індивідуальні умови мають перевагу перед загальними умовами укладення угод. Тлумачення § 4 Закону про загальні умови укладення угод¹ було частково кодифіковано в § 305 (b) та ч. 2 § 305 (c) НЦУ [31, § 305b Rn. 1-6]. Щодо місця виконання зобов'язань (§ 269 НЦУ) та строків виконання (§ 271 НЦУ), дані положення діють за загальним правилом.

Підсумовуючи, слід зазначити, що трудовий договір в ФРН розглядається в межах договору про надання послуг, визначаючи його тим самим приватним випадком.

¹ прим. автора: Gesetz über die allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGBG) – Закон про загальні умови укладення угод, діяв з 01.04.1977 р., втратив силу 31.12. 2001 р.

Безумовно, принцип свободи договору залишається основоположним принципом, на якому базуються трудові правовідносини. Незміним залишився він й після прийняття ряду законів та нормативних актів, що стали продовженням цілоспрямованої політики уніфікації трудового законодавства ФРН в рамках ЄС.

І якщо в ФРН трудові відносини регулюються цивільним законодавством, то в Україні вони регламентуються в межах публічно-цивільного права. Така позиція німецького законодавця, можливо, зміниться в контексті подальшої політики уніфікації законодавства ЄС, та трудове право остаточно виокремитися в самостійну галузь. І якщо в Німеччині такий розвиток суспільних відносин є органічним історичним процесом, то в Україні (так само як і в інших країнах пострадянського простору), цей етап становлення трудових відносин та теоретичне обґрунтування пройшло за часи СРСР.

Як відомо, в СРСР витворилася інша система трудових взаємин і трудових правовідносин. Держава була власником засобів виробництва, на зміну трудовим відносинам між приватним підприємцем і робітником встановилися трудові відносини між робітником і державою, яка може диктувати робітникам умови праці. Радянська ідеологія витворила фікцію, ніби державна власність є ідентична з “всенародною” і кожний громадянин є співвласником державного майна. Нині дійсний Кодекс законів про працю України (1971 р., з останньою редакцією в 2014 р.) продовжує застосування термінів з Радянських часів в контексті сучасної соціо-культурної парадигми українського суспільства.

В сучасній російській правовій літературі висловлюється думка, що трудова діяльність робітника проходить в рамках визначеного трудового розпорядку встановленого роботодавцем, в той час коли особа, що надає послуги, автономна при виконанні своїх договірних зобов’язань. Робітник отримує за свою трудову діяльність заробітну платню в встановленому Трудовим кодексом порядку, в той час як особі, що надає послуги, виплачується винагорода в встановленому договором порядку. Більш того, зазначається, що робітник, як учасник/сторона трудового договору має специфічний набір трудових прав, трудових гарантій (право на індивідуальні та колективні трудові спори, право на страйк, на участь в професійних союзах, на оплату свого труда у випадку простоя за вини роботодавця, ін.), на відміну від звичайного виконавця послуги. Як бачимо, захист найманого робітника в рамках договору про надання послуг в німецькому законодавстві, зокрема трудового договору, також передачен.

Здебільше обмін досвідом та теоретичними підходами щодо подальшого розвитку трудового законодавства спостерігається між українськими вченими та їх колегами країн СНД, через схожість теоретичної бази. Хотілось б звернути увагу на роботу російського вченого Д. І. Степанова “Послуги як об’єкт цивільних прав” (2005). Автор погоджується з критикою Ю. М. Андрєєва на його роботу відносно можливого воз’єднання трудового договору з цивільним договором про надання послуг. Трудове право характеризується специфічним предметом та методом галузі правового регулювання, засобами захисту трудових прав робітників, форм та умов юридичної відповідальності сторін. Скасування трудового права як самостійної правової галузі буде кроком назад [32]. Подальший розвиток трудових правовідносин в наших державах слід розвивати більше в контексті договірних правовідносин, з корективною термінологією держслужбовців та робітників, й відповідно їх прав та обов’язків.

Отже ймовірна рецепція основних ідей та положень німецького законодавства щодо поняття “послуги” та законодавче впровадження не співпадатиме в країнах СНД, зокрема в Україні, які орієнтуються на західні цінності, за тим самим або подібним сценарієм.

Використані джерела:

1. Серия “Германские законы”. Гражданское уложение Германии. – К. 1. – 2-е изд., допол. – Hamburg : Jourist Verlag GmbH, 2006. – 728 с.
2. Немецко-русский словарь / под ред. А. А. Лепинга, Н. П. Страховой. – Изд. 5-е, стереотип. – М. : “Сов. Энциклопедия”, 1968. – 991 с.
3. Fachwörterbuch Recht Deutsch-Russisch / A. Aksenenko, B. Naumann, I. Fagradjants, R. Shahidyhanjan, P. Jakovenko. – Hamburg : Jourist Verlag GmbH, 2008. – 745 s.
4. Köbler G. Rechtsrussisch: deutsch-russisches und russisch-deutsches Rechtswörterbuch für jedermann / G. Köbler. – München : Verlag Franz Vahlen, 2001. – 565 s.
5. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу ; перевод с англ. А. М. Татлыбаевой. –СПб. : Евразия, 1999. – 478 с.
6. Суханова И. Г. Потенциал сферы услуг в системе современных экономических отношений [Текст] : автореферат дис. ... канд. экон. наук : 08.00.01 / И. Г. Суханова ; Самарский государственный экономический университет (Самара). – На правах рукописи. – Самара : [б. и.], 2005. – 18 с.
7. Бауман З. Возвышение и упадок труда / З. Бауман // Индивидуализированное общество. – М., 2005. – 390 с.
8. Комбаров В. Ю. Трансотчужденный инженер / Ю. В. Комбаров // IV Очередной Всероссийский социологический конгресс Социология и общество: глобальные вызовы и региональное развитие. – Секция 14. Социология труда: трудовые отношения в России. – С. 4566-4577.
9. Экономика сферы услуг : учеб. пособие / Т. Д. Бурменко, Н. Н. Даниленко, Т. А. Туренко ; Нац. фонд подгот. кадров, Байкал. гос. ун-т экономики и права. – Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2005. – 443 с.
10. Завьялов Ю. С. Взгляды Р. Иеринга на государство и право / Ю. С. Завьялов // Правоведение. – 1968. – № 3. – С. 106-115.
11. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии / К. Маркс. – Т. 1. – Кн. 1. – Гл. 5. – 1867. – 900 с.
12. Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch / Redakteur: Martin Henssler. – 6 Auflage. – Band 4. Schuldrecht. Besonderer Teil II §§ 611–704.– München : Verlag C. H. Beck, 2012.
13. Arbeitsrecht: Ein Studienbuch / M. Löwisch, G. Caspers, S. Klump. – 9, neunbear. Auflage. – München : Verlag Franz Vahlen, 2012. – 528 s.
14. Pallasch U. Arbeitsrecht / U. Pallasch. – 1. Auflage. – München : Verlag Franz Vahlen, 2010. – 416 s.
15. Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland. (GG) Ausfertigungsdatum: 23.05.1949 [Electronic resource] – BRD, Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz. – URL : <http://www.gesetze-im-internet.de/gg/>
16. Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (AentG). Ausfertigungsdatum: 20.04.2009 [Electronic resource] – BRD, Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz. – URL : http://www.gesetze-im-internet.de/aentg_2009/
17. Kündigungsschutzgesetz (KSchG). Neugefasst durch Bek. v. 25. August 1969 [Electronic resource] – BRD, Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz. – URL : <http://www.gesetze-im-internet.de/kschg/>
18. Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Ausfertigungsdatum: 15.01.1972 [Electronic resource] – BRD, Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz. – URL : <http://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/>
19. Bundespersonalvertretungsgesetz (PersVG). Ausfertigungsdatum: 23.09.1974 [Electronic resource] – BRD, Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz. – URL : <http://www.gesetze-im-internet.de/bpersvwo/>

20. Tarifvertragsgesetz (TVG). Ausfertigungsdatum: 09.04.1949 [Electronic resource] – BRD, Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz. – URL : <http://www.gesetze-im-internet.de/tvg/>
21. Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter (MuSchG). Neugefasst durch Bek. v. 20.6.2002. [Electronic resource] – BRD, Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz. – URL : <http://www.gesetze-im-internet.de/muschg/>
22. Серия “Германские законы”. Торговое уложение Германии на русском языке. – Jurist Verlag GmbH, Hamburg. – 2006.
23. Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (BUrIG). Ausfertigungsdatum: 08.01.1963 [Electronic resource] – BRD, Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz. – URL : <http://www.gesetze-im-internet.de/burlg/>
24. Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG). Ausfertigungsdatum: 03.09.1953 [Electronic resource] – BRD, Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz. – URL : <http://www.gesetze-im-internet.de/arbagg/>
25. Gewerbeordnung (GewO). Ausfertigungsdatum: 21.06.1869 1953 [Electronic resource] – BRD, Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz. – URL: <http://www.gesetze-im-internet.de/gewo/>
26. Heimarbeitsgesetz (HAG). Ausfertigungsdatum: 14.03.1951 [Electronic resource] – BRD, Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz. – URL : <http://www.gesetze-im-internet.de/hag/>
27. Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (NachwG). Ausfertigungsdatum: 20.07.1995 [Electronic resource] – BRD, Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz. – URL : <http://www.gesetze-im-internet.de/nachwg/>
28. Левандовски Е. Н. Директивное право работодателя в ФРГ / Е. Н. Левандовски // Матеріали міжнародної науково-практичної конференції “Четверті юридичні диспути з актуальних проблем приватного права”, присвячені пам’яті Є. В. Васьковського – Одеса : Астропрінт, 16.05.2014 р. – С. 245-250.
29. Левандовски К. М. Класифікація підстав розірвання трудового договору в праві Німеччини / К. М. Левандовски // Науковий часопис національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. – К. : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова. – Серія 18. – Випуск 24. – С. 241-247.
30. Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (AÜG). Neugefasst durch Bek. v. 3. 2.1995, zuletzt geändert durch Art. 7 G v. 11.8.2014. [Electronic resource] – BRD, Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz. – URL : http://www.gesetze-im-internet.de/a_g/
31. Bürgerliches Gesetzbuch. Handkommentar. /Schulze, Dörner, Ebert, Hoeren, Kemper, Saenger, Schreiber, Schulte-Nölke, Staudinger. – 7. Auflage – 2012. – 2776 с.
32. Андреев Ю. Н. Рецензия на работу Д. И. Степанова. Услуги как объект гражданских прав. – М. : Статут, 2005. – 348 с. // Современное право. – М. : Новый Индекс, 2006. – № 2. – С. 77-83.

Левандовски Е. Н. Понятие услуги в контексте § 611 Германского гражданского уложения.

Статья посвящена исследованию понятия услуги в гражданском праве Германии. На основе обзора литературы представлено понимание и особенности применения данного понятия на практике.

Ключевые слова: Германское гражданское уложение, договор об оказании услуг, трудовой договор, работодатель, наёмный работник, вознаграждение.

Lewandowski Catherine. The definition of service in the context of § 611 German Civil Code.

The article is sanctified to the research of the definition of service in German Civil Code. On grounds of literature reviews the interpretation and peculiarity of use in practice of this term is cleared up.

Keywords: German Civil Code, contracts of service, employment contract, employer, employee, compensation.