

<sup>18</sup>. Трудове право, право соціального забезпечення

**Клєцова Н. В.**

К.е.н., доцент кафедри міжнародних відносин

*Сумський національний аграрний університет*

*м. Суми, Україна*

**Волченко Н. В.**

К.е.н., доцент кафедри міжнародних відносин

*Сумський національний аграрний університет*

*м. Суми, Україна*

**Леженіна Ж. О**

Студ. 2-го курсу юридичного факультету Спеціальність « Міжнародне

право»

*Сумський національний аграрний університет*

*м. Суми, Україна*

## **ІДЕНТИФІКАЦІЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЗА ЗАКОНОДОВСТВОМ ОКРЕМИХ ЄВРОПЕЙСЬКИХ КРАЇН**

Ураховуючи вітчизняну судову практику, на сьогодні відкритим залишається питання доказу дійсно трудових, а не наявності цивільно-правових відносин. Необхідність визначення в Україні на законодавчому рівні критеріїв кваліфікації відносин як трудових, інтерпретується, як це не парадоксально, на практиці виключно контролювальними та перевірними органами влади. Як зазначають юристи-практики Т. Сучик, О. Шемяткін, у деяких випадках аргументація фіскальних органів взагалі не піддається логіці. Розглядаючи один із прикладів власної практики, вони відзначають, що був випадок, коли фіскальні органи дійшли висновку про наявність фактично трудових відносин між замовником та фізичною особою-підприємцем лише з огляду на те, що у штаті такого замовника були працівники з подібними функціями [1]. Аналізуючи наведений приклад, ми можемо говорити про те, що відповідно до

---

<sup>1</sup> Робота виконана в рамках проекту для молодих вчених 2017р.: «Удосконалення законодавства України щодо забезпечення безпеки сфери банківської діяльності в умовах євроінтеграції економіко-правовий аспект» (№ держ. реєстрації: 0117 U 006531)

позиції податкових органів аутсорсинг переважної більшості функцій банківських установ та організацій стає неможливим взагалі.

Доцільно також звернутись і до судової практики України. Так, вітчизняні суди визначають критерії виявлення трудових відносин на підприємствах та установах за власним судженням. Більше того, навіть не існує єдиного підходу на рівні судової практики. А роз'яснення вищих судів й досі не розроблені та не оприлюднені, що є одним із наслідків різної кваліфікації відносин за подібних обставин. Так, в одних випадках суди виходять виключно з формальних ознак відносин, зокрема наявність цивільно-правового договору й актів наданих послуг чи виконаних робіт, що є достатнім для кваліфікації відносин як цивільно-правових. За сучасних умов інтеграційних прагнень України для того, щоб збалансувати погляди судів із цього приводу, нагальним постає питання щодо виокремлення критеріїв наявності трудових відносин. Так, ґрунтуючись на рекомендаціях Міжнародної організації праці (МОП) про трудові правовідносини № 198, ми можемо говорити, що «національна політика держави повинна, як мінімум, передбачати заходи, спрямовані на проведення розмежування між працівниками та самостійно зайнятими особами» [2; 3, с. 28]. Зокрема, для зниження рівня нелегальної зайнятості населення – окремі європейські країни заздалегідь на законодавчому рівні визначили критерії поділу трудових та цивільно-правових відносин. Прикладом однієї із таких країн є Мальта.

**Критерії кваліфікації трудових відносин (за законодавством Мальти):**

- особа отримує 75% доходу впродовж одного року від одного замовника;
- Вид та обсяг роботи визначає замовник;
- Обладнання, інструменти надає замовник;
- Робота, яку виконує особа, є основним елементом у діяльності замовника та спрямована на досягнення завдань замовника;
- Особа підпорядковується режиму праці замовника;

- Особа виконує роботу, ідентичну роботі, що передбачена штатом замовника (у разі передання функцій на аутсорсинг – ідентичну початково виконуваний працівниками замовника);

- Особа інтегрована у виробничий процес чи організаційну структуру замовника;

- Особа інтегрована у виробничий процес чи організаційну структуру замовника;

Аналізуючи інформацію, варто зазначити, що законодавство Мальти ще у 2012 році визначило вісім критеріїв кваліфікації відносин як трудових. Однак, якщо у сфері банківської діяльності або ж в інших установах буде простежуватися лише п'ять критеріїв із восьми зазначених, то це означатиме, що такі відносини необхідно кваліфікувати як трудові. Таке розмежування відносин на практиці Мальти дозволило захистити права найманих працівників як банківських установ, так і підприємств та гарантувати їм належний захист. Якщо порівнювати законодавство України та Мальти, то на сьогодні, як зазначалося раніше, в Україні ми можемо лише порівнювати трудовий договір із цивільно-правовим договором, і методом аналізу й судової практики приходити до власних висновків, які відносини є саме трудовими за конкретних обставин.

Якщо говорити про трудове законодавство Португалії, то у Трудовому кодексі Португалії [4] закріплені подібні порівняно з мальтійськими, критерії визнання відносин де-факто трудовими. Так, у португальському трудовому законодавстві для банківських установ й інших організацій зафіксовано додатково такий критерій, як виконання роботи за місцезнаходженням замовника або у місці, визначеному замовником [5; 6]. У той час як у Нідерландах, наприклад, взагалі закріплена презумпція наявності трудових відносин, якщо особа три місяці поспіль на регулярній основі, не менше ніж 20 годин на місяць, виконує роботу для замовника [7]. Таким чином, аналізуючи досвід європейських країн світу, ми бачимо, що основним критерієм кваліфікації відносин як трудових є критерій так званої

підконтрольності та підпорядкованості виконавця замовникові. Більше того, з вищенаведеної інформації ми можемо стверджувати, що дуже часто можна спостерігати й критерій інтегрованості виконавця в структуру замовника. Так, наявність трудових відносин свідчить про можливість виконавця давати вказівки іншим працівникам замовника, користуватися благами, аналогічними тим, що надаються штатним працівникам. Також зацентруємо увагу й на критерії економічної залежності виконавця від одного замовника, коли основним або єдиним джерелом доходу виконавця є один замовник, що, в принципі, не притаманно для підприємницької діяльності. Якщо говорити про трудові та цивільно-правові відносини в Україні, то сторонами у трудових відносинах є роботодавець і працівник, а в цивільно-правових – замовник і виконавець. Виявлено, що за законодавством вищедосліджуваних європейських країн такого розмежування не існує, що на практиці спрощує процес ідентифікації неприхованих трудових відносин, спираючись лише на перелік законодавчо встановлених критеріїв. Законодавством України, на жаль, таких критеріїв не передбачено, їх можна виокремити лише шляхом порівняння існуючих відносин у банківській структурі. Однак із вищезазначеним доцільно підкреслити, що існує й інша група країн світу, які ідентифікують критерії кваліфікації відносин як трудових, базуючись виключно на судовій практиці.

Як ми зазначали у публікації [8, с. 34;], необхідність визначення в Україні на законодавчому рівні критеріїв кваліфікації відносин як трудових диктується практикою органів контролю щодо перекваліфікації відносин, що наразі зводиться до інтерпретації органами ознак відносин на власний розсуд. А це, у свою чергу, є наслідком безпідставних донарахувань та кримінальних проваджень стосовно посадових осіб платників, які працюють зі справжніми, а не псевдопідприємцями [1].

## ЛІТЕРАТУРА

1. Шемяткін О., Сучик Т. Приховані трудові відносини. *Лідери ринку. Рейтинг юридичних компаній*. 2016. С. 118-119. URL:

<http://kmp.ua/uk/analytics/press/the-hidden-labor-relations/> (дата звернення: 02.10.2018).

2. Рекомендация о трудовом правоотношении № 198. Генеральная конференция Международной организации труда. № 993\_529 від 31.05.2006. URL: [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_529](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_529) (дата звернення: 09.10.2018).

3. Regulating the employment relationship in Europe: A guide to Recommendation. *Employment Relationship Recommendation 2006*. International Labour Office, Governance and Tripartism Department. 2013. № 198. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms\\_209280.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_209280.pdf) (access date: 09.26.2018).

4. Employment Code of Portugal. Law 7/2009 from 12.02.2009. Amended by Law 53/2011 of 14 October 2011, Law 23/2012 of 25 June 2012, Law 47/ 2012 of 29 August 2012, Law 69/2013 of 30 august 2013, Law 27/2014 of 8 May 2014, Law 55/2014 of 25 August 2014. URL: [http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab\\_indice.html](http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html) (access date: 08.15.2018).

5. Silveira S. Employment and Labour Law/Portugal. *Global Legal Insights*. 2018. URL: <https://www.globallegalinsights.com/practice-areas/employment-and-labour-laws-and-regulations/portugal> (access date: 09.19.2018).

6. Aires B., Carrilho M., Luz S. Banking Regulation/Portugal. *Global Legal Insights*. 2018. URL: <https://www.globallegalinsights.com/practice-areas/banking-and-finance-laws-and-regulations/portugal> (access date: 10.23.2018).

7. Netherlands. Labour Administration and Labour Inspection. International Labor Organization. 2018. URL: [https://www.ilo.org/labadmin /info/WCMS\\_156052/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/labadmin /info/WCMS_156052/lang--en/index.htm) (access date: 11.05.2018).

8. Клецова Н. В. Умови сумлінної праці найманих працівників підприємств у галузі сільського господарства. Innovative Potential of Socio-Economic Systems: the Challenges of the Global World: International Scientific-Practical Conference (30th June, 2016). Part II. Lisbon (Portugal): Baltija Publishing, 2016. P. 32–35.