

Регулювання трудових відносин та визначення їхніх ознак



1. Рекомендації
міжнародної організації
праці (МОП)

2. Ознаки трудових
відносин

3. Перекваліфікація
цивільно-правових
відносин в трудові

4. Підсумки аналізу
міжнародного досвіду

5. Висновки і
рекомендації



Рекомендації міжнародної організації праці (МОП)

- 1. Розробка національної політики (п.1):** регулярний перегляд та адаптація законів і нормативних актів для забезпечення ефективного захисту працівників
- 2. Боротьба з прихованими трудовими відносинами (п. 4 (b)):** запобігання приховуванню істинного правового статусу працівника, позбавляючи його належного захисту
- 3. Забезпечення правового захисту (п.4(e)):** гарантування доступу до належних, швидких, недорогих, справедливих і дієвих процедур та механізмів урегулювання трудових спорів
- 4. Особлива увага вразливим групам (п.5):** забезпечення ефективного захисту працівників – жінок, молоді, працівників неформальної економіки, мігрантів, осіб з інвалідністю
- 5. Визначення існування трудових відносин (п.9):** визначення існування трудових відносин за фактичними обставинами (виконання роботи та отримання винагороди), незалежно від домовленості між сторонами.
- 6. Ознаки трудових відносин (п.13):** зазначення у законодавстві держав-членів МОП конкретних ознак існування трудових відносин.



Ознаки трудових відносин

- Робота виконується відповідно до вказівок і під контролем іншої сторони.
- Робота передбачає інтеграцію працівника в організаційну структуру підприємства.
- Робота виконується винятково або головним чином в інтересах іншої особи.
- Робота повинна виконуватися особисто працівником.
- Робота виконується відповідно до певного графіка або на робочому місці, що вказується або узгоджується стороною, яка замовила її.
- Робота має певну тривалість і передбачає певну спадкоємність.
- Робота вимагає присутності працівника.
- Робота передбачає надання інструментів, матеріалів і механізмів стороною, що замовила роботу.
- Періодична виплата винагороди працівникові.
- Винагорода є єдиним або основним джерелом доходів працівника.
- Оплата праці в натуральному виразі шляхом надання працівникові, наприклад, харчових продуктів, житла або транспортних засобів.
- Визнання таких прав, як щотижневі вихідні дні й щорічна відпустка.
- Оплата стороною, що замовила виконання роботи, поїздок, що здійснюються працівником у цілях виконання роботи.
- Працівник не несе фінансового ризику.



Перекваліфікація цивільно-правових відносин в трудові

вибірка та статистика судових рішень 2020-2024 р.



1. [Справа № 520/1951/2020](#) 26.06.2020 р.
Харківський ОАС скасував постанову ГУ Держпраці про накладення штрафу на ФОП 250 380 грн. за порушення трудового законодавства.



2. [Справа № 200/1320/23](#) 15.08.2020р.
Донецький ОАС відмовив в задоволенні позову ФОП проти Держпраці про скасування штрафу ФОП 201 000 грн. за порушення трудового законодавства.



3. [Справа № 460/3829/20](#) 29.09.2022р.
Рівненський ОАС задовільнив позов Підприємства проти Держпраці про скасування штрафу ФОП 330 610 грн. та 1 511 360 грн. за порушення трудового законодавства. Апеляційний суд скасував це рішення, Верховний Суд підтримав рішення апеляції.



4. [Справа № 540/2532/18](#) 26.11.2018 р.
Херсонський ОАС задовільнив позов ФОП проти Держпраці про скасування штрафу ФОП 372 300 грн. за порушення трудового законодавства.



5. [Справа № 200/2128/23](#) 12.10.2023р.
Донецький ОАС задовільнив позов ФОП проти Держпраці про скасування штрафу ФОП 134 000 грн. за порушення трудового законодавства.



6. [Справа № 805/430/18-а](#) 26.02.2018 р.
Донецький ОАС задовільнив позов ПАТ Краматорський завод МК проти Держпраці про скасування штрафу 7 104 000 грн. за порушення трудового законодавства.
Верховний Суд скасував це рішення та відмовив у задоволенні позову.



7. [Справа № 540/294/19](#) 15.03.2019 р.
Херсонський ОАС задовільнив позов ТОВ проти Держпраці про скасування штрафу ФОП 125 190 грн. за порушення трудового законодавства.



8. [Справа № 260/4624/21](#) 10.01.2024р.
Закарпатський ОАС задовільнив позов Підприємства проти Держпраці про скасування штрафу ФОП 360 000 грн. за порушення трудового законодавства.



9. [Справа № 260/1743/19](#) 23.03.2020р.
Закарпатський ОАС задовільнив позов ФОП проти Держпраці про скасування штрафу ФОП 375 570 грн. за порушення трудового законодавства.
Верховний Суд скасував це рішення та відмовив у задоволенні позову.

Період (по надходженню справ)	Всього рішень	Позов задоволено	Позов задоволено частково	Відмовлено в задоволенні позову	Інше
2020 рік	947	562 (59,3%)	93 (9,8%)	262 (27,7%)	27 (2,9%)
2021 рік	684	361 (52,8%)	50 (7,3%)	151 (22,1%)	20 (2,9%)
2022 рік	475	295 (62,1%)	29 (6,1%)	136 (28,6%)	12 (2,5%)
2023 рік	153	77 (50,3%)	13 (8,5%)	52 (40,0%)	11 (7,2%)
2024 рік	171	86 (50,3%)	5 (2,9%)	72 (42,1%)	8 (4,7%)



Підсумки аналізу міжнародного досвіду законодавчі заходи щодо фіктивної самозайнятості у сферах трудового права, оподаткування та соціального забезпечення

Країна	Сфера права, що регулює	Критерії трудових відносин	Критерії BSE фіктивної самозайнятості	Відповідальність за фіктивну самозайнятість	Фідбек держави (процедура узгодження статусу)	Примітки
1	2	3	4	5	6	7
Великобританія	податкова цивільна/трудова	Так загальне правило на основі 10 критеріїв	Ні визначається за підсумками оцінки (див. стовпчик 3)	Роботодавець попередження штраф	Так онлайн письмово/запит телефоном у податкової службі	висока правова невизначеність (до 20% випадків)
Італія	трудова податкова соціальна кримінальна	Так поняття «найманого працівника» та «самостійної праці»	Так виконується 2 з 3 критеріїв	Роботодавець штраф ретроспективна сплата податків / зборів кримінальна відповідальність	Так державна реєстрація договорів	поширеність BSE (кожний сьомий самозайнятий), п'ять держ. структур, що контролюють
Нідерланди	цивільна/трудова податкова	Так на основі 6 критеріїв	Так поняття «помилкова незалежність»	Роботодавець/працівник попередження штраф	Так погодження в податковому органі	невдала політика типових «модельних угод», пошук нових критеріїв
Німеччина	соціальна/пенсійна податкова кримінальна	Так на основі 9 критеріїв	Так на основі 9 критеріїв	Роботодавець/працівник ретроспективна сплата податків / зборів (до 30 років), великий штраф, кримінальна відповідальність	Так запит, але держоргани ігнорують висновки один одного	критерії формуються судовою практикою, одна з найбільш репресивних у світі політик щодо BSE
Румунія	податкова/ фіскальна	Так виконується 4 та більше з 7 критеріїв	Ні визначається за підсумками оцінки (див. стовпчик 3)	Роботодавець штраф сплата податків / зборів	Ні	рівень BSE є одним з найвищих у ЄС, корупція, низька довіра
Сербія	податкова	Так виконується 5 та більше з 9 критеріїв	Ні визначається за підсумками оцінки (див. стовпчик 3)	Роботодавець штраф сплата податків / зборів	Так погодження в податковому органі	мотивування роботодавців добровільно оформлювати «залежних» підприємців (знижена ставка ПДФО)
США	податкова трудова	Так на основі 3 критеріїв з 20 фактів	Ні визначається за підсумками оцінки (див. стовпчик 3)	Роботодавець штраф сплата податків / зборів	Так запит до податковому органі	деякі штати мають власний тест для класифікації зайнятості, правова невизначеність (до 15% випадків)



Висновки та рекомендації

щодо системи мінімізації дискреції податківців та інспекторів праці

№	Змістовний критерій	Формулювання
1	Підпорядкування внутрішньому розпорядку	Умови надання послуг (роботи) чітко регламентовані замовником у вигляді правил внутрішнього трудового розпорядку, що встановлює посадову інструкцію, алгоритм дій, графік роботи та підпорядкування. Особа зобов'язується виконувати накази у межах своїх професійних обов'язків
2	Контроль за процесом виконання роботи	Замовник контролює сам процес роботи в довільному (систематичному) форматі, на противагу заздалегідь узгодженим формату, етапам, критеріям та часу контролю
3	Регулярна оплата праці одним клієнтом	Особа принаймні частково отримує оплату за виконання послуг із заздалегідь встановленою періодичністю на невизначений термін (або з автоматичним подовженням) незалежно від результату, водночас не менше 80% її загального сукупного доходу за 24-місячний період отримано від одного замовника
4	Соціальні гарантії (відпустки, страхування)	Особа фактично отримує оплачувані відпустки, лікарняні та інші соціальні гарантії, передбачені законодавством про працю
5	Особисте виконання роботи (без права передачі)	Особа зобов'язана виконувати роботу особисто без можливості передоручення третім особам або найму працівників
6	Інтеграція у виробничий процес компанії	Особа є частиною виробничого процесу та службової ієрархії, зокрема має підлеглих, службові контакти та/або засоби зв'язку, право голосу на службових нарадах, право представляти фірму у зовнішніх стосунках.
7	Обмежена відповідальність особи за кінцевий результат	Особа не відповідає за прибуток компанії, і не несе фінансових ризиків, пов'язаних із діяльністю компанії
8	Переважне використання ресурсів замовника	Замовник повністю забезпечує виконавця ресурсами для надання послуг, включаючи засоби виробництва, сировину і матеріали, енергію, тощо
9	Забезпечення навчання клієнтом	Замовник вкладає кошти у навчання особи, за винятком короткострокових курсів із вивчення специфічної для короткострокового проекту інформації

Принцип №1 Суд має бути єдиним органом, уповноваженим застосовувати ознаки трудових відносин та визнавати відносини трудовими, якщо вони оформлені іншим видом договору.

Принцип №2 Презумпція наявності трудових відносин: КЗпП встановлює ознаки трудових відносин, при наявності принаймні 7 з 9 для яких робота є такою, що виконується (послуги є такими, що надаються) в межах трудових відносин. У такому разі сторони зобов'язані укласти трудовий договір.

