



Проект виконується
Міжнародною організацією праці



Проект фінансується
Європейським Союзом

Проект ЄС–МОП

«На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні»

Трудові відносини

Навчальний матеріал до серії онлайн-тренінгів
з міжнародних і європейських стандартів з питань праці

Антоніу Сантуш

www.ilo.org.shd4Ukraine

<https://www.facebook.com/shd4Ukraine>

Дата: четвер, 25 червня 2020 р.

Зміст

- ▶ Поняття «трудові відносини» (ТВ)
- ▶ Актуальність установлення факту існування ТВ
- ▶ Основні міжнародні і європейські стандарти щодо ТВ:
 - Рекомендація МОП 2006 року про трудові відносини (№ 198)
 - Директива (ЄС) 2019/1152
- ▶ Значення для посадовців, які приймають політичні рішення, та спеціалістів-розробників правових актів:
 - визначення понять (напр., трудовий договір, ТВ, найманий працівник, роботодавець) та відповідні наслідки
 - правова презумпція існування ТВ та перенесення тягара доведення
 - приклади ознак існування ТВ
 - наслідки подальшого встановлення існування ТВ
 - механізми завчасного врегулювання, відшкодування і забезпечення дотримання
- ▶ Приклади з практики деяких країн
- ▶ Практичні ситуації для обговорення
- ▶ Відповіді на запитання

Трудові відносини (ТВ)

Відносини, у рамках яких фізична особа (працівник) зобов'язується виконати за відповідну винагороду розумову чи фізичну роботу для іншої фізичної або юридичної особи (роботодавця) під керівництвом, наглядом, контролем останньої та з її дозволу



Актуальність установлення факту існування ТВ

Для працівників:

- ▶ гарантії зайнятості та доходів;
- ▶ гарантії оплати праці, включно з мінімальною заробітною платою;
- ▶ максимальна тривалість робочого тижня, мінімальні щоденні та щотижневі періоди відпочинку, мінімальна тривалість оплачуваної щорічної відпустки, перерви для відпочинку;
- ▶ справедливе ставлення, рівність і захист від дискримінації;
- ▶ навчання і кар'єрний розвиток;
- ▶ безпечні і здорові умови праці;
- ▶ право на консультації, інформування та участь;
- ▶ право представляти працівників та бути представленими;
- ▶ правові механізми здійснення прав;
- ▶ підтверджений стаж роботи;
- ▶ належний соціальний захист;
- ▶ доступ до кредитів (позик).

▶ Актуальність установлення факту існування ТВ

Для роботодавців:

- ▶ більш вмотивовані, лояльні і віддані співробітники;
- ▶ менша плинність кадрів;
- ▶ здатність утримувати працівників, акумулювати досвід і знання у компанії;
- ▶ нижчі витрати на добір, наймання і навчання працівників;
- ▶ підвищений рівень досвіду, ефективності та продуктивності співробітників (крива досвіду);
- ▶ нижчий ризик:
 - припинення діяльності;
 - юридичної та фінансової відповідальності;
 - необхідності відшкодування працівникам шкоди в результаті нещасних випадків на роботі та професійних захворювань.

▶ Актуальність установлення факту існування ТВ

Для держави:

- ▶ зменшення масштабів незадекларованої праці;
 - ▶ покращення балансу державних фінансів;
 - ▶ сталість системи соціального забезпечення (зростання надходжень);
 - ▶ ефективніша економічна і соціальна політика;
 - ▶ посилення економічної і соціальної стабільності та згуртованості.
- ▶ кращі можливості надавати послуги громадянам (охорона здоров'я, освіта, соціальний захист, безпека, оборона тощо);
 - ▶ кращі можливості надавати послуги підприємствам (дематеріалізація, зменшення адміністративного тягаря, економічне стимулювання, іноземні інвестиції, інтернаціоналізація тощо).

► Основні міжнародні і європейські стандарти щодо ТВ

- **Рекомендація МОП 2006 року про трудові відносини (№ 198)**
- **Директива (ЄС) 2019/1152 Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2019 р. про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі**

Рекомендація МОП 2006 року про трудові відносини (№ 198)

Формування і реалізація національної політики, спрямованої на:

- ▶ надання працівникам і роботодавцям рекомендацій щодо порядку встановлення існування ТВ;
- ▶ боротьбу з прихованими ТВ;
- ▶ забезпечення застосування норм до всіх форм договірних домовленостей;
- ▶ сприяння доступу роботодавців і працівників до належних, швидких, недорогих, справедливих і дієвих механізмів урегулювання спорів, що стосуються існування та умов ТВ;
- ▶ забезпечення дотримання і ефективного застосування законодавства та нормативно-правових актів про ТВ;
- ▶ проведення належного та адекватного навчання з питань відповідних міжнародних трудових норм;
- ▶ усунення стимулів до приховування ТВ;
- ▶ сприяння колективним переговорам і соціальному діалогу як засобів знаходження рішень.

Рекомендація МОП 2006 року про трудові відносини (№ 198)

Установлення факту існування ТВ

- ▶ Повинне в першу чергу здійснюватися на основі фактів, що стосуються виконання роботи й виплати винагороди, незалежно від того, як дані відносини характеризуються у будь-якій домовленості про протилежне (договірній чи іншій), яка може бути укладена між сторонами (принцип переваги змісту над формою).
- ▶ Основні фактори: підпорядкованість і залежність.
- ▶ Установлення правової презумпції існування ТВ у тому випадку, коли визначена наявність однієї чи декількох відповідних ознак, і перенесення тягара доведення на роботодавця.
- ▶ Юридичне визначення набору конкретних ознак, якими визначається існування ТВ.

► Рекомендація МОП 2006 року про трудові відносини (№ 198)

Ознаки існування ТВ:

Стосовно виконання роботи:

- виконується відповідно до вказівок і під контролем іншої сторони;
- припускає інтеграцію працівника в організаційну структуру;
- виконується винятково або головним чином в інтересах іншої особи;
- виконується особисто працівником;
- виконується відповідно до певного графіка або на робочому місці, що вказується або узгоджується вигодонабувачем;
- має певну тривалість і передбачає певну спадкоємність;
- вимагає від працівника бути у розпорядженні вигодонабувача;
- припускає надання інструментів, матеріалів і механізмів вигодонабувачем.

► Рекомендація МОП 2006 року про трудові відносини (№ 198)

Ознаки існування ТВ:

Стосовно винагороди працівників:

- передбачає періодичну виплату винагороди працівникові;
- ця винагорода є єдиним або основним джерелом доходів працівника;
- здійснення оплати праці в натуральному виразі (напр. харчові продукти, житло або транспортні засоби) тощо;
- визнання відповідних прав (напр., права на вихідні дні й щорічну відпустку);
- оплата вигодонабувачем робіт, поїздок, що здійснюються працівником у цілях виконання роботи;
- працівник не несе фінансового ризику.

► Директива (ЄС) 2019/1152

Принципи:

- встановлення існування ТВ повинно здійснюватися на основі фактів щодо фактичного виконання роботи, а не на основі опису цих відносин сторонами;
- при встановленні існування ТВ слід урахувати критерії визначення статусу працівника, встановлені у судовій практиці Суду ЄС;
- потреба в інституті правових презумпцій та механізмах завчасного врегулювання для встановлення і визнання існування ТВ.

Директива (ЄС) 2019/1152

Механізми завчасного врегулювання, відшкодування і забезпечення дотримання:

- ▶ сприятливі презумпції для працівників (які роботодавці повинні мати право спростувати);
- ▶ можливість для працівника подати скаргу до компетентного органу чи установи і своєчасно і гарантовано скористатися правом на застосування засобів судового захисту;
- ▶ доступ працівника до ефективного і неупередженого врегулювання спорів та право застосування засобів судового захисту;
- ▶ заходи з захисту працівників від несприятливого ставлення та несприятливих наслідків у результаті подання скарги роботодавцеві або провадження, розпочатого з метою забезпечення дотримання правових норм;
- ▶ заборона звільнення (або еквівалентної дії) та всієї підготовки до звільнення працівників на тій підставі, що вони реалізували свої права;
- ▶ запровадження ефективних, сумірних і стримувальних санкцій за порушення правових норм.

Здобутки для посадовців, які приймають політичні рішення, та спеціалістів-розробників правових актів

Аспекти, які слід враховувати:

- ▶ визначення понять (наприклад, трудовий договір, ТВ, найманий працівник, роботодавець) та відповідні наслідки;
- ▶ інститут правової презумпції існування ТВ та перенесення тягаря доведення;
- ▶ визначення ознак існування ТВ;
- ▶ передбачені у законодавстві наслідки подальшого встановлення існування ТВ;
- ▶ створення механізмів завчасного врегулювання, відшкодування і забезпечення дотримання.

Визначення понять

Трудовий договір (або контракт про роботу за наймом чи угода про роботу за наймом):

- ▶ Можна розуміти як формальний письмовий трудовий договір між двома сторонами (роботодавцем і працівником), який визначає основні аспекти ТВ, доводить їх існування і регулює відносини між їхніми сторонами.

Наслідки:

- ▶ Рекомендується передбачити у законодавстві, щоб до початку роботи роботодавець і працівник підписали трудовий договір, у якому будуть визначені основні аспекти ТВ і основні права та обов'язки сторін.
- ▶ Слід розглянути питання про включення у законодавство норми про те, що, хоча трудовий договір доводить факт існування ТВ, відсутність формального письмового трудового договору (навіть якщо він є обов'язковим) не означає, що ТВ немає (тому що вони можуть існувати без такого договору).

Визначення понять

Трудові відносини (ТВ):

- ▶ Можна визначити як відносини, у рамках яких фізична особа зобов'язується виконати за відповідну винагороду розумову чи фізичну роботу для іншої фізичної чи юридичної особи під керівництвом, наглядом, контролем останньої та з її дозволу.

Наслідки:

- ▶ Слід передбачити у законодавстві, що права і обов'язки роботодавців і працівників, передбачені у законодавстві про трудові відносини та БЗР, поширюються на всі випадки ТВ, незалежно від відсутності формального письмового трудового договору і від того, як дані відносини характеризуються у будь-якій домовленості про протилежне (договірній чи іншій), яка може бути укладена між сторонами.

Визначення понять

Працівник:

- ▶ Ширше поняття, яке означає особу, яка працює (тобто виконує трудову діяльність) або у рамках трудових відносин, або у рамках іншого виду відносин (наприклад, надання послуг).

Найманий працівник:

- ▶ Можна визначити як фізичну особу, яка зобов'язується виконати за відповідну винагороду розумову чи фізичну роботу для іншої особи під керівництвом, наглядом, контролем останньої та з її дозволу.

Роботодавець:

- ▶ Можна визначити як фізичну або юридичну особу, для якої працівник виконує роботу або надає послуги в рамках трудових відносин, або простіше як
- ▶ фізичну або юридичну особу, яка перебуває у трудових відносинах із працівником.

▶ **Правова презумпція існування ТВ та перенесення тягара доведення**

- ▶ Вважається, що між фізичною особою, яка виконує роботу для іншої фізичної або юридичної особи, та цією особою існують трудові відносини, якщо, незалежно від відсутності формального письмового трудового договору між сторонами та від того, які ці відносини характеризуються у будь-якій домовленості про протилежне (договірній чи іншій), яка може бути укладена між ними, існує одна чи декілька відповідних ознак;
- ▶ Тягар доведення щодо трудових відносин переноситься на фізичну або юридичну особу, яка є вигодонабувачем роботи.

Наслідки:

- ▶ Щоб сприяти встановленню та визнанню факту існування ТВ, у законодавстві слід передбачити: 1) правову презумпцію існування ТВ у разі існування однієї чи декількох відповідних ознак; 2) ознаки ТВ, які слід ураховувати; 3) перенесення тягара доведення щодо ТВ на особу, яка є вигодонабувачем роботи.

Приклади ознак існування ТВ

▶ Стосовно виконання роботи:

- ▶ виконавець особисто виконує роботу і не може замінити себе у виконанні цієї роботи або передавати її для виконання іншій особі;
- ▶ виконавець виконує роботу, подібну за змістом і характером роботі, яка виконується найманими працівниками вигодонабувача;
- ▶ виконувана робота має певну тривалість і певну послідовність або вимагає від працівника бути у розпорядженні вигодонабувача;
- ▶ робота виконується на робочому місці вигодонабувача або у місці, визначеному ним;
- ▶ використовувані робоче обладнання та інструменти належать вигодонабувачеві;
- ▶ виконавець виконує управлінські або керівні функції в організаційній структурі вигодонабувача;
- ▶ виконавець не несе фінансові ризики, пов'язані з виконанням роботи;
- ▶ виконавець має переважно зобов'язання щодо виконання роботи або готовності до роботи, а не зобов'язання щодо результату.

▶ Приклади ознак існування ТВ

Стосовно винагороди та інших виплат:

- ▶ виконавцеві виплачується належна сума, з установленою періодичністю, в обмін на виконання роботи;
- ▶ виконавець отримує належну плату у натуральній формі (напр., продукти харчування, житло, транспорт тощо);
- ▶ вигодонабувач оплачує виконавцеві витрати на поїздки, здійснювані виконавцем для виконання роботи;
- ▶ виконавцеві надаються оплачувані відпустки та інші пільги (наприклад, різдвяна премія, компенсація за професійний ризик тощо);
- ▶ виконавець користується такими правами, як право на щоденний відпочинок і щорічну відпустку.

▶ Приклади ознак існування ТВ

Стосовно підпорядкованості: Виконавець...

- ▶ повинен виконувати накази вигодонабувача;
- ▶ у дисциплінарному порядку підпорядкований вигодонабувачеві;
- ▶ дотримується інструкцій вигодонабувача або його уповноваженого представника та працює під його контролем і наглядом;
- ▶ повинен дотримуватися строків початку і закінчення робочого часу, встановлених вигодонабувачем;
- ▶ дотримується встановленого вигодонабувачем режиму щодо відсутності на роботі.

▶ Приклади ознак існування ТВ

Стосовно залежності:

Виконавець...

- ▶ економічно залежить від вигодонабувача (наприклад, отримувана від вигодонабувача винагорода становить більше 75% його загального доходу);
- ▶ виконує роботу виключно або переважно для вигодонабувача;
- ▶ не має повноважень визначати ціну роботи.

► Наслідки подальшого встановлення факту існування ТВ

Доречно включити правову норму, яка передбачає, що:

- у разі подальшого встановлення факту існування трудових відносин роботодавець, якщо це ще можливо, повинен «відтворити» трудові відносини з того моменту, коли найманий працівник почав на нього працювати, визнавши *ab initio* всі права працівника, зокрема щодо стажу, підвищення по роботі, збільшення заробітної плати, оплачуваних щорічних відпусток і обов'язкових внесків до систем соціального забезпечення.

► Механізми завчасного врегулювання, відшкодування і забезпечення дотримання

Важливо розглянути доречність включення правових норм, які передбачають таке:

- якщо інспектор праці виявляє ситуацію, яка за законом може бути кваліфікована як ТВ, він повідомляє роботодавця про необхідність визнання існування ТВ *ab initio* (з самого початку їх виникнення), а також усіх відповідних прав працівника і оформлення цих відносин із працівником упродовж 15 наступних днів шляхом укладення формального письмового трудового договору;
- повідомлення, згадане у попередньому пункті, не обмежує права зацікавленого роботодавця чи працівника на оскарження вищезгаданого адміністративного рішення в судовому порядку;
- судова апеляція, згадана у попередньому пункті, не має припиняльної дії;
- за приховування ТВ застосовуються ефективні, сумірні та стримувальні санкції.

▶ Приклади з практики деяких країн

Хорватія

- ▶ 1) Трудовий договір укладається у письмовій формі.
- ▶ (2) На існування і чинність договору не впливає відсутність укладеного між договірними сторонами письмового договору.
- ▶ (3) Якщо трудовий договір не укладено у письмовій формі, роботодавець зобов'язаний до початку роботи видати працівнику лист-зобов'язання.
- ▶ (4) Якщо роботодавець до початку роботи не уклав із працівником письмовий трудовий договір або не видав працівнику лист-зобов'язання, вважається, що він уклав із працівником трудовий договір на невизначений термін.

[Закон про працю, ст. 14].

▶ Приклади з практики деяких країн

Польща

- ▶ Вступаючи у трудові відносини, працівник зобов'язується виконати роботу зазначеного виду в інтересах роботодавця і під його контролем, у місці та строк, зазначені роботодавцем.
- ▶ Роботодавець зобов'язується найняти працівника за винагороду.
- ▶ Зайнятість на викладених вище умовах вважається зайнятістю на основі трудових відносин незалежно від назви договору, укладеного між сторонами.

[Трудовий кодекс, ст. 22]

▶ Приклади з практики деяких країн

Португалія

- ▶ Трудовий договір – це договір, за яким фізична особа зобов'язується виконати за винагороду роботу для іншої особи чи осіб в їхній організації та під їхнім керівництвом.

[Трудовий кодекс, ст. 11].

► Приклади з практики деяких країн

Португалія

- 1. Трудовий договір вважається таким, що існує, коли у відносинах між особою, яка виконує роботу, та іншою особою (особами), в інтересах якої (яких) виконується робота, присутні деякі з наведених нижче характеристик:
 - a. Робота виконується у місці, що належить вигодонабувачеві або визначене ним;
 - b. Використовувані робоче обладнання та інструменти належать вигодонабувачеві;
 - c. Виконавець роботи дотримується строків початку і закінчення роботи, визначених вигодонабувачем;
 - d. Виконавцеві періодично виплачується певна сума за виконання роботи;
 - e. Виконавець виконує управлінські або контрольні функції у структурі вигодонабувача.
- 2. Виконання роботи в очевидно самотійний спосіб, на умовах, характерних для трудового договору, яка може завдати шкоди працівникові чи державі, становить особливо тяжке правопорушення, відповідальність за яке несе роботодавець. [Трудовий кодекс, ст. 12].

Приклади з практики деяких країн

Португалія

- ▶ Трудовий договір вважається безстроковим за таких умов:
 - визначення строку спрямоване на те, щоб уникнути дотримання положень, які регулюють безстрокові договори;
 - договір укладено без дотримання положень, передбачених для строкових трудових договорів;
 - договір не укладено у письмовій формі, у ньому немає зазначення осіб чи підписів сторін або, разом з тим, дат укладення договору та початку роботи, або посилання на термін дії та обґрунтування відсутні або недостатні;
 - строк дії строкового трудового договору перевищує 2 роки.
- ▶ Договір перетворюється на безстроковий трудовий договір, якщо:
 - його продовжено без перевірки дотримання вимог щодо прийнятності, договір продовжувався більше 3 разів або загальна тривалість продовження перевищує тривалість початкового терміну дії;
 - договір укладено на невизначений строк, якщо працівник продовжує працювати після повідомлення від роботодавця або через 15 днів після завершення строку дії договору [Трудовий кодекс, ст. 147].

▶ Приклади з практики деяких країн

Чорногорія

- ▶ Трудові договори повинні укладатися у письмовій формі, причому до початку роботи. Якщо роботодавець цього не забезпечив, вважається, що працівник вступив у трудові відносини на невизначений період часу.
- ▶ Якщо працівник продовжує працювати після закінчення строкового трудового договору, вважається, що укладено трудовий договір на невизначений період часу.

[Закон про працю, ст. 22 і 26]

Республіка Молдова

- ▶ Індивідуальний трудовий договір, не укладений у письмовій формі, вважається укладеним на невизначений строк і чинним із першого дня допуску працівника до роботи. Роботодавець зобов'язаний скласти договір під контролем інспекції праці.

[Трудовий кодекс, ст. 58(3-4)].

▶ Приклади з практики деяких країн

Сербія

- ▶ Трудові договори повинні укладатися у письмовій формі до початку виконання роботи працівником. Якщо роботодавець не уклав договір, вважається, що працівник вступив у трудові відносини на невизначений термін у день початку роботи.

[Трудовий кодекс, ст. 32]

Словенія

- ▶ У випадку спору щодо існування трудових відносин між працівником і роботодавцем припускається, що трудові відносини існують, якщо існують елементи трудових відносин.

[Закон про трудові відносини, ст. 165, §16]

Практичні ситуації для обговорення



Отримує 2000 \$/місяць
(єдине джерело доходу)
виставляє компанії
рахунок



Повинен отримувати
дозвіл на відсутність на
роботі та відпустки у свого
керівника



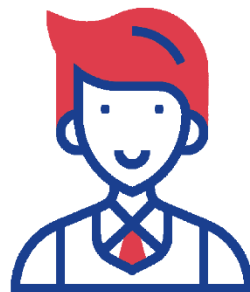
Прихід і перебування на
роботі контролює
біометрична система



Має дотримуватися
графіка роботи такого ж,
що й для інших праців-
ників, визначеного
Accountant Я Us": пн–пт,
9:00-13:00, 14:00-18:00



Зобов'язаний скоріше
виконувати роботу, а не
забезпечувати результат



Олександр

Quid juris?

дипломований бухгалтер, зареєстрований як самозай-
нятий, підписав контракт на надання послуг із компанією
"Accountant Я Us"



Отримує накази, настанови
від операційного директора



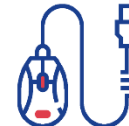
Згідно з організаційною
структурою компанії звітує
операційному менеджеру



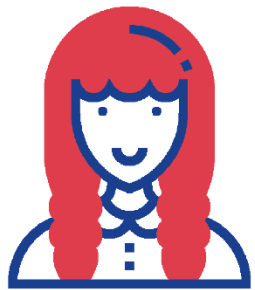
Має візитну карту компанії
з його прізвищем і проф.
категорією бухгалтера



Працює у приміщенні ком-
панії. Має повний доступ до
приміщень у будь-який час



Обладнання, інструменти,
якими він користується,
належать компанії



Маруся

IT спеціаліст



Доглядає за двома дітьми та матір'ю, яка прикута до ліжка



Шукала дистанційну роботу на неповний робочий час, щоб краще поєднати трудову діяльність і сімейні обов'язки

Отримала таку пропозицію від IT-компанії:



Річний контракт на надання послуг із розробки програмного забезпечення: винагорода 1.000\$/міс (+премія залежно від результатів)



Робота контролюється програмним забезпеченням компанії (повинна встановити і застосовувати)



Програмне забезпечення надає компанія



Робочий час: ПН-ПТ, 9:00-13:00 (координаційна онлайн-нарада – щопонеділка о 9:00)



Повинна реєструватися і бути доступною протягом робочого часу



Має пройти навчання щодо процедур і програмного забезпечення компанії



Звітує і отримує вказівки від Сергія (керівник підрозділу)

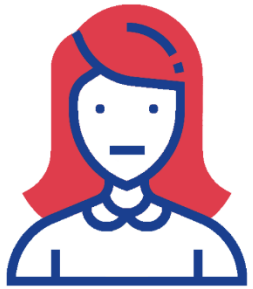


Необхідне робоче обладнання забезпечує самостужки



Періодично повинна з'являтися на особисті зустрічі

Quid juris?



Люся

Була у відчаї...
3 місяці без роботи



З двома дітьми



Без джерел доходів,
крім пенсії її матері
(не отримувала допомоги
по безробіттю, бо остан-
ні 3 роки її праця не була
задекларована)

Вона отримала таку пропозицію від ресторану:



Річний контракт на надання
послуг з обслуговування
гостей ресторану; винаго-
рода 500 \$/місяць + чайові



Повинна виконувати накази
Туніньо (начальника)
і питати в нього дозвіл
на відсутність на роботі
чи відпустку



Робочий тиждень – 60 год.:
Понеділок-Субота: 11:00–
16:00 і 19:00–24:00



Повинна носити форму
ресторану



За відсутність на роботі
без дозволу чи непункту-
альність – з винагороди
вираховуватимуть певну
суму



Оскільки вона виходитиме
з ресторану останньою,
вона відповідатиме за його
закриття і вмикання сиг-
налізації

Quid juris?

Відповіді на запитання

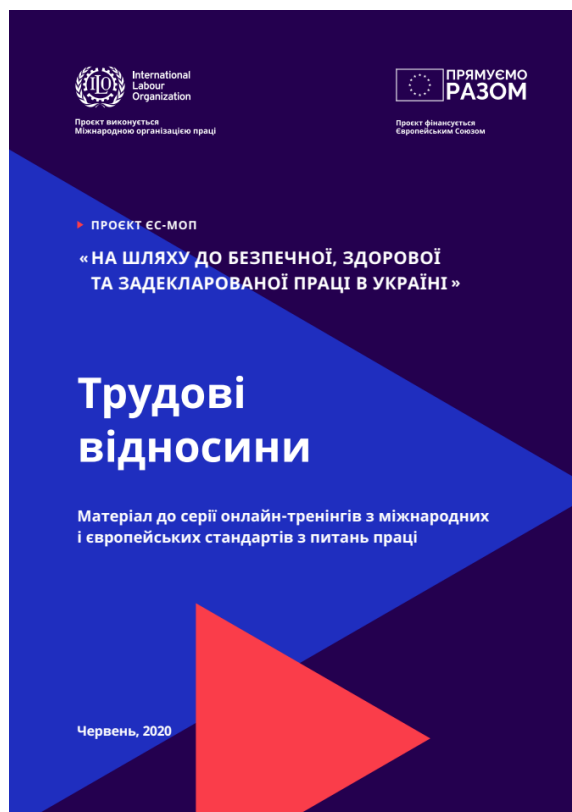


Матеріали на сайті Проєкту ЄС-МОП ilo.org/shd4Ukraine

Навчальний матеріал

Інфографіка

Та інші...



International Labour Organization

ПРЯМУЄМО
РАЗОМ

Проект виконується Міжнародною організацією праці

Проект фінансується Європейським Союзом

ПРОЕКТ ЄС-МОП

«НА ШЛЯХУ ДО БЕЗПЕЧНОЇ, ЗДОРОВОЇ ТА ЗАДЕКЛАРОВАНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ»

Трудові відносини

Матеріал до серії онлайн-тренінгів з міжнародних і європейських стандартів з питань праці

Червень, 2020



Проект ЄС-МОП
«НА ШЛЯХУ ДО БЕЗПЕЧНОЇ, ЗДОРОВОЇ ТА ЗАДЕКЛАРОВАНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ»

ПРЯМУЄМО
РАЗОМ

ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ: ВИЗНАЧЕННЯ, ВСТАНОВЛЕННЯ, ПЕРЕВАГИ

► **Що таке трудові відносини**
Відносини, в яких фізична особа виконує роботу для іншої фізичної або юридичної особи за винагороду й під її керівництвом, наглядом, контролем

► **Чому важливо їх встановлювати**
Законність про працю, безпеку і здоров'я на роботі, застосування інших у разі трудових відносин

► **Як визначити існування трудових відносин**
Найперше — звернути увагу на факти щодо виконання роботи та виплати винагороди, незалежно від того, чи укладено договір і чи досягнуті домовленості сторонами (якщо перевага над формою)

Головні ознаки: підпорядкованість, або залежність, виконання від винагороди

Правова презумпція існування трудових відносин за наявності однієї чи кількох відповідних ознак

Покладання тягар доказування щодо трудових відносин на роботодавця

► **Невичерпний перелік ознак трудових відносин**

Виконання роботи
► Виконавець виконує роботу і не може передати її іншій особі
► Виконавець виконує роботу, підпорядковується керівництву, наглядом, контролю роботодавця
► Робота має певний графік і виконавець присутній на робочому місці, виконанню підпорядковується
► Виконавець нестирся об'єктами і матеріалами виробництва
► Виконавець одержує певну плату за виконання роботи
► Виконавець не несе фінансові ризики, пов'язані з виконанням роботи
► Виконавець переважно відповідає за процес роботи, а не за результат

Винагорода
► В обов'язки виконавця входить отримувати фінансову суму або плату в натуральній формі: продукти харчового, швейного, транспортні тощо
► Виконавець несе певні витрати на робочі подорожі
► Виконавець має оплачені щотижневий вихідний, святкові дні й щорічні відпустки

Підлеглисть
► Виконавець повинен виконувати накази керівництва
► Виконавець може протестувати виконавця до дисциплінарної відповідальності
► Виконавець виконує роботу відповідно до інструкцій виробництва або підприємства, під його контролем та наглядом
► Виконавець не дотримується трудових договорів і питань дозволу на відпустку

Економічна залежність
► Винагорода від виробництва — єдине або основне джерело доходу виконавця
► Виконавець виконує роботу виключно або переважно в інтересах виробництва
► Виконавець не може виконувати роботу в інших місцях

► **Переваги встановлених трудових відносин**

Для працівників:
► Захист від незаконного звільнення
► Регулярна заробітна плата на законних підставах
► Дієльне використання часу на роботі
► Періоди, щорічний та щотижневий відпочинок
► Оплачувана щорічна відпустка
► Право на безпечні і здорові умови праці

Для роботодавців:
► Зменшення ризиків дискримінації
► Належний контроль за роботою
► Чітке розуміння прав і обов'язків працівників
► Зменшення витрат і втрат часу на пошуки і наймання нових працівників
► Висока ефективність і продуктивність праці
► Менший ризик:
• Нестабільності
• Опорного і фінансової відповідальності
• Витрат на відшкодування у разі нещасного випадку і професійного захворювання

Для держави:
► Зменшення масштабу неформальної праці
► Більше надходжень до державного фонду соціального страхування, пенсійного фонду
► Кращі державні послуги — охорона здоров'я, пенсія, соціальний захист, безпека, оборона тощо
► Економічна і соціальна стабільність

► **Додаткова інформація тут**
• Рекомендація МОП № 198 про трудові правозахисні, 2006 р.
• Директива ЄС 2019/1152 про умови та перебудову умов праці

• Інформаційний матеріал про трудові відносини
• Презентація PowerPoint

- Презентація
- Рекомендація МОП 2006 р. (No. 198)
- Директива (ЄС) 2019/1152

Контакти

Дякую за увагу!

Thank you for your attention!





International
Labour
Organization

Проект виконується
Міжнародною організацією праці



ПРЯМУЄМО
РАЗОМ

Проект фінансується
Європейським Союзом

Проект ЄС–МОП

«На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні»

Трудові відносини

Навчальний матеріал до серії онлайн-тренінгів
з міжнародних і європейських стандартів з питань праці

www.ilo.org.shd4Ukraine

<https://www.facebook.com/shd4Ukraine>