



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”**

### Проект закону № 5054-1

**«Про внесення змін до Кодексу законів про працю України  
щодо регулювання деяких питань трудових відносин»  
внесений народним депутатом України Г.М. Третяковою**

**Технічні рекомендації Проекту ЄС-МОП  
щодо кращого наближення проекту закону до міжнародних і  
європейських стандартів з питань праці та успішних практик**

**Березень 2021 року**

## **ЗМІСТ**

|                                             |           |
|---------------------------------------------|-----------|
| <b>СТИСЛИЙ ВИКЛАД</b>                       | <b>3</b>  |
| <b>ДЕТАЛЬНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ПРОЄКТУ ЄС-МОП</b> | <b>13</b> |
| <b>ПРИКЛАДИ З ПРАКТИКИ ІНШИХ КРАЇН</b>      | <b>43</b> |
| <b>ЛІТЕРАТУРА</b>                           | <b>50</b> |

## СТИСЛИЙ ВИКЛАД

Проект Закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо регулювання деяких питань трудових відносин» був поданий до Верховної Ради України (ВРУ) 25 лютого 2021 року (№ 5054-1 від 25.02.2021 р.) народним депутатом України Г.М. Третяковою і направлений до відповідних комітетів ВРУ 1 березня 2021 р.

Ці технічні поради та рекомендації до вищезазначеного законопроекту подаються у рамках заходу 1.4.1 (результату 1.4) Проекту ЄС-МОП «На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні».

Мета цих порад та рекомендацій – сприяти кращому узгодженню проекту Закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо регулювання деяких питань трудових відносин» з основними застосовними міжнародними<sup>1</sup> та європейськими<sup>2</sup> трудовими нормами і передовою практикою. Зокрема, мова йде про такі сфери, як трудові відносини, обов'язок роботодавця інформувати працівників про умови, застосовні до трудового договору чи трудових відносин, сприяння прозорим і передбачуваним умовам праці, захист прав працівників у разі передачі підприємств, бізнесових структур або частин підприємств чи бізнесових структур, а також безпеки та здоров'я на роботі (БЗР).

Вони підготовлені з урахуванням трьох онлайн-тренінгів, проведених Проектом ЄС-МОП улітку 2020 року, на теми «Трудові відносини», «Обов'язки роботодавців інформувати працівників та забезпечувати прозорі і передбачувані умови праці», «Робочий час» і «БЗР»<sup>3</sup>.

Вони підготовлені також за результатами участі МОП у серії технічних нарад і «круглих столів», проведених у рамках робочої групи, створеної Парламентом для обговорення проекту Закону КМУ «Про працю» (№ 2708) у першому кварталі 2020 року, і за підсумками розгляду першого пакету технічних рекомендацій щодо кращого узгодження вищезгаданого законопроекту з основними застосовними міжнародними та європейськими трудовими нормами щодо трудових відносин, робочого часу і обов'язків роботодавців інформувати працівників, забезпечувати прозорі та передбачувані умови праці й захищати права працівників у разі передачі підприємств, бізнесових структур або частин підприємств чи бізнесових структур, поданих МОП у березні 2020 року.

---

<sup>1</sup> А саме з [Рекомендацією 2006 р. про трудові правовідносини \(№ 198\)](#).

<sup>2</sup> Зокрема, з [Директивою Ради 91/533/ЄЕС](#) від 14 жовтня 1991 р. про обов'язок роботодавця інформувати працівників про умови, що застосовуються до трудового договору чи трудових відносин; [Директивою \(ЄС\) 2019/1152](#) Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2019 р. про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі; Директивою Ради [№ 2001/23/ЄС](#) від 12 березня 2001 р. про наближення законів держав-членів, що стосуються охорони прав працівників у випадку передачі підприємств, бізнесових структур або частин підприємств або бізнесових структур; [Директивою Ради 89/391/ЄЕС](#) від 12 червня 1989 р. про встановлення заходів із заохочення поліпшення охорони здоров'я та безпеки праці працівників.

<sup>3</sup> Ці заняття, включені до «Літнього марафону онлайн-тренінгів із міжнародних і європейських стандартів у сфері праці та найкращих практик», проводилися відповідно 25 червня і 2 та 30 липня. Їх відвідали відповідно 416, 300 і 500 експертів, що представляли уряд, парламент, профспілки, організації роботодавців, науково-дослідні установи та заклади освіти. Відеозаписи та допоміжні матеріали кожного з цих навчальних онлайн-занять можна знайти, клікнувши (відповідно до потрібного навчального модуля) на нижченаведених посиланнях: [трудові відносини](#); [обов'язки роботодавців інформувати працівників та забезпечувати прозорі й передбачувані умови праці](#); [БЗР](#).

Крім того, вони узгоджені з трьома нещодавніми пакетами технічних рекомендацій, наданими Проєктом ЄС-МОП (у жовтні та листопаді 2020 року й лютому 2021 року) стосовно розробленого Мінекономіки проєкту Закону «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі», і з технічними рекомендаціями, наданими Проєктом ЄС-МОП у березні 2021 року, стосовно розроблених Мінекономіки проєктів законів «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності» та «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості»<sup>4</sup>.

Їх не слід розглядати як офіційні коментарі МОП або як заміник позицій наглядових органів МОП.

Крім того, експертно-технічні думки, виражені тут, не відображають офіційну думку Європейського Союзу, і відповідальність за них не може покладатися на Європейський Союз.

Розглядаючи положення, передбачені в цьому проєкті Закону, у світлі застосовних міжнародних і європейських стандартів із питань праці та прикладів передової практики, можна визначити деякі позитивні аспекти і ряд прогалин та проблем, що залишилися і мають бути усунуті та вирішені для забезпечення кращого узгодження з міжнародними стандартами з питань праці і *acquis* Європейського Союзу.

## **Основні позитивні аспекти**

1. Визначення таких ключових понять, як «трудова відносина», «роботодавець» і «працівник».
2. Перелік ознак, якими слід керуватися під час установлення факту існування трудових відносин.
3. Регулювання задля ефективнішого захисту прав працівників у випадку передачі підприємств, бізнесових структур або частин підприємств або бізнесових структур шляхом передачі трудових відносин від правовласника правонаступникові.

## **Основні аспекти, які слід покращити**

1. Формулювання цієї частини, взятої разом із її першим абзацом, слід переглянути згідно з рекомендацією, тому що, відповідно до передової міжнародної та

---

<sup>4</sup> Технічні рекомендації до підготовленого Мінекономіки проєкту Закону «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі», надані у лютому 2021 р., доступні за посиланням [https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/projects/declared-work-ukraine/WCMS\\_774341/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/projects/declared-work-ukraine/WCMS_774341/lang-en/index.htm); технічні рекомендації до підготовленого Мінекономіки проєкту Закону «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності», надані у березні 2021 р., - за посиланням [https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/projects/declared-work-ukraine/WCMS\\_774597/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/projects/declared-work-ukraine/WCMS_774597/lang-en/index.htm); а технічні рекомендації до підготовленого Мінекономіки проєкту Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості», надані у березні 2021 р., - за посиланням [https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/projects/declared-work-ukraine/WCMS\\_775063/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/projects/declared-work-ukraine/WCMS_775063/lang-en/index.htm).

європейської практики норми з безпеки та здоров'я на роботі - які входять до складу трудового законодавства (як також впливає з частини сьомої цієї статті, де це конкретно підкреслено у реченні «Трудове законодавство (крім законодавства про охорону праці)» - повинні також поширюватися, з необхідними змінами, на незалежних і самозайнятих працівників, учнів, стажерів та неформальних працівників (а не лише на найманих працівників) із метою забезпечення гідної праці всім працівникам незалежно від їхнього статусу щодо зайнятості. Цю частину слід змінити також тому, що, якщо ідея цього першого абзацу полягала у виключенні незалежних (або по-справжньому самозайнятих) працівників із сфери дії законодавства про трудові відносини (через відсутність таких відносин), тоді останні слова цього першого абзацу частини шостої цієї статті (а саме «суб'єкт підприємницької діяльності») слід видалити. Дійсно, статус «суб'єкт підприємницької діяльності» не має значення для кваліфікації чи визначення існування трудових відносин, тоді як незалежність між працівником і вигодонабувачем його діяльності достатня для того, щоб не визнати ці відносини трудовими, як впливає з пп. 9 і 12 Рекомендації 2006 року про трудові правовідносини (№ 198).

2. Другий абзац частини шостої статті 3 слід видалити, тому що фізична особа, яка має трудовий договір (а також відповідний роботодавець) автоматично підпадає під дію законодавства про працю. По суті, враховуючи, що наявність трудового договору між працюючим і вигодонабувачем його діяльності є достатньою умовою існування трудових відносин (хоча й не необхідною умовою), тому що вона доводить факт їх існування, фізична особа, яка виконує роботу за трудовим договором, перебуває у трудових відносинах із вигодонабувачем її діяльності й, отже, законодавство про працю, безперечно, повинно поширюватися на такого працівника (а також на вигодонабувача його діяльності, тобто на відповідного роботодавця).
3. Частину сьому статті 3, разом із відповідним абзацем, слід видалити, тому що, всупереч тому, що там написано, ситуація, де «фізична особа, яка виконує зобов'язання, взяті нею за трудовим договором, який передбачає виконання нею певної роботи на користь іншої сторони договору» (а також відповідний вигодонабувач – роботодавець), автоматично підпадає під дію законодавства про працю. По суті, враховуючи, що наявність трудового договору між працівником і вигодонабувачем його діяльності є достатньою умовою існування трудових відносин (хоча й не необхідною умовою), тому що вона доводить факт їхнього існування, фізична особа, яка виконує певну роботу на користь іншої сторони трудового договору, перебуває у трудових відносинах із вигодонабувачем її діяльності й, отже, законодавство про працю, безперечно, повинно поширюватися на такого працівника (а також на вигодонабувача його діяльності, тобто на відповідного роботодавця).
4. Деякі терміни потребують подальшого вдосконалення задля кращого узгодження з міжнародними та європейськими стандартами з питань праці (трудова відносина, роботодавець, трудовий договір, робоче місце – робоча зона), як зазначено, наприклад, у рекомендаціях до частин першої та четвертої статті 21 і частини першої статті 21<sup>1</sup> (останню тут пропонується перенумерувати як статтю 21<sup>2</sup>), а також до п. 3

частини першої пропонованої статті 21<sup>2</sup> (останню тут пропонується перенумерувати як статтю 21<sup>1</sup>). Особливо це стосується таких термінів:

- а) «трудові відносини» (у частині першій статті 21) – визначення слід змінити, вставивши фразу «за якими працівник особисто виконує роботу або надає послуги в інтересах роботодавця, з певною спадкоємністю, у місці та час, визначені роботодавцем, за виплачувану роботодавцем винагороду», щоб забезпечити кращу узгодженість із пп. 13(a) і 13(b) Рекомендації МОП № 198;
- б) «роботодавець» (у частині четвертій статті 21) – визначення цього терміну також слід змінити, зокрема:

- і. необхідно відразу після слів «юридична чи фізична особа» додати слова «яка перебуває у трудових відносинах із працівником», тому що відмітною характеристикою фізичної чи юридичної особи, яка дозволяє вважати її роботодавцем, є саме її перебування у трудових відносинах із працівником, незалежно від її характеру (тобто незалежно від її визначення як юридичної особи, фізичної особи, філії, відділення, представництва або іншого відокремленого підрозділу, розташованого на території України, або будь-якого іншого формулювання її визначення);
- іі. фразу «а також її філія, відділення, представництво, інший відокремлений підрозділ, що розташований на території України і проводить свою діяльність на підставі законодавства України» слід видалити, тому що юрисдикція, законність або реєстрація (чи відсутність реєстрації) юридичної чи фізичної особи не повинна негативно позначатися на її кваліфікації як роботодавця, якщо вона перебуває у трудових відносинах із працівником. Кваліфікація особи як роботодавця (та існування трудових відносин) повинна враховувати не її юрисдикцію, реєстрацію (або відсутність реєстрації) чи законність сторін, а головним чином факти, що стосуються виконання роботи та виплати винагороди працівникові, як передбачено у п. 9 Рекомендації № 198. Питання щодо юрисдикції, законності або реєстрації сторін слід розглядати в іншій сфері, причому без негативного впливу на кваліфікацію фізичної чи юридичної особи як роботодавця, якщо ця особа перебуває у трудових відносинах із працівником.

- с) «робоче місце» (замість «робочої зони») у третьому абзаці частини першої статті 21<sup>2</sup> (яку тут пропонується зробити статтею 21<sup>1</sup>) – його слід замінити терміном «робоча зона», щоб покращити відповідність і узгодження з визначенням терміну «робоча зона», передбаченим у ст. 3(с) Конвенції МОП 1981 року про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище (№ 155) і ст. 2 Директиви Ради ЄС 89/654/ЄЕС від 30 листопада 1989 року щодо мінімальних вимог стосовно безпеки і охорони здоров'я у робочих зонах.

- 5. Передбачену можливість обмеження роботодавцем за допомогою трудового договору права працівника укладати трудові договори з одним або одночасно з декількома роботодавцями (частина 2 статті 21<sup>1</sup>, яку тут пропонується

перенумерувати як статтю 21<sup>2</sup>) слід краще узгодити зі статтею 9 Директиви (ЄС)2019/1152.

6. Основні елементи трудових відносин (згадані у частині третій статті 21<sup>1</sup>, яку тут пропонується перенумерувати як статтю 21<sup>2</sup>), стосовно яких, згідно зі ст. 3-7 Директиви (ЄС)2019/1152 та ст. 8 і 10 Директиви 89/391/ЄЕС, роботодавець повинен надавати інформацію працівникам, а також періодичність і форма надання інформації, слід удосконалити та краще узгодити з вищезгаданими директивами ЄС.
7. Щодо статті 21<sup>2</sup> (яку тут пропонується перенумерувати як статтю 21<sup>1</sup>) стосовно ознак існування трудових відносин важливо наголосити на такому:

а) Частина перша статті 21<sup>2</sup> (яку тут пропонується перенумерувати як статтю 21<sup>1</sup>), всупереч тому, що стверджується в пояснювальній записці до цього законопроєкту, не встановлює правову презумпцію існування трудових відносин за наявності певних ознак, а лише містить твердження про те, що, коли існують чотири або більше ознак, «робота може бути визнана такою, що виконується в межах трудових відносин», а це зовсім інше, помітно невідповідне та недостатнє, якщо порівняти з вищезгаданими міжнародними та європейськими трудовими нормами й передовою практикою, особливо коли правова процедура існування трудових відносин (згадана у частині восьмій ст. 21) не існує і не визначена цим законопроєктом. Також всупереч тому, що зазначається у вищезгаданій пояснювальній записці, цим законопроєктом передбачено, що існування трудових відносин може бути визнано, якщо існує чотири або більше зазначених ознак наявності трудових відносин (а не три, як сказано у пояснювальній записці). По суті, це положення проєкту закону не створює правову презумпцію існування трудових відносин. Воно просто визначає умови (наявність чотирьох або більше перерахованих ознак даних відносин), за яких робота «може бути визнана такою, що виконується в межах трудових відносин», що зовсім інше. Щодо кількості ознак, наявність яких призводить до презумпції існування трудових відносин, слід розглянути питання про те, щоб цю кількість установити як «три або більше». Саме ця кількість запропонована Мінекономіки в його недавньому законопроєкті «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності» і виглядає доречною, враховуючи, що ця цифра має бути виваженням компромісом: настільки великою, щоб уникнути невірної класифікації надання послуг як трудових відносин, але водночас настільки малою, щоб запобігти невизнанню існування трудових відносин у ситуаціях, де факти, що стосуються виконання роботи та виплати винагороди працівнику, чітко вказують на виконання роботи в умовах підпорядкованості та залежності працівника від вигодонабувача його діяльності. Отже, запропоновану частину першу статті 21<sup>2</sup> (яку пропонується зробити статтею 21<sup>1</sup>) слід змінити згідно з рекомендаціями для чіткого встановлення презумпції існування трудових відносин за наявності однієї чи декількох відповідних ознак, як передбачено у п. 11(b) Рекомендації МОП № 198 та у пп. 35 і 39 преамбули і ст. 11 і 15(1)(а) Директиви (ЄС) 2019/1152.

- b) Що стосується останніх слів цієї частини статті (зокрема «крім випадків передбачених частиною третьої цієї статті»), їх слід видалити з таких причин:
- i. Перш за все тому, що в цій статті немає третьої частини, а є тільки дві;
  - ii. По-друге, тому що якщо ці слова відносяться до другої частини (а не до відсутньої третьої частини), то вони суперечать пп. 9, 12 і 13 Рекомендації МОП № 198, а також п. 8 (преамбули) Директиви (ЄС) 2019/1152 і судовій практиці Європейського суду та держав-членів ЄС, де встановлено, що у визначенні існування трудових відносин слід керуватися фактами, які стосуються фактичного виконання роботи та виплати працівнику винагороди, а не юридичним або фіскальним характером роботодавця, зокрема тим, чи є роботодавець «фізичною особою - підприємцем, яка використовує найману працю», чи ні.
- c) Останнє, до того ж, викликає певне занепокоєння, зокрема щодо недотримання принципу рівності та недискримінації, оскільки:
- i. працівники «фізичних осіб-підприємців» зазнають менш сприятливого ставлення, ніж порівнянні працівники інших типів роботодавців, без будь-яких об'єктивних підстав, які могли б виправдати таку різницю в ставленні виключно через те, що вони працюють на фізичну особу-підприємця. Зокрема, працівники «фізичних осіб-підприємців» із більшою вірогідністю залишатимуться без трудових прав, наданих найманим працівникам, і без захисту, передбаченого законодавством про працю, ніж порівнянні працівники інших типів роботодавців;
  - ii. роботодавці інших типів (які не є «фізичними особами-підприємцями») зазнають менш сприятливого ставлення, ніж «фізичні особи-підприємці», без будь-яких об'єктивних підстав, які могли б виправдати таку різницю в ставленні лише тому, що вони не є «фізичними особами-підприємцями». Ці інші роботодавці стикатимуться з нечесною конкуренцією з боку «фізичних осіб-підприємців», які використовують працівників без витрат, пов'язаних із дотриманням законодавства про працю.
- d) Що стосується характеру цих ознак, то, крім деяких запропонованих змін у двох із них задля більшої ясності (пп. 4 та 6 частини першої статті 21<sup>2</sup>, яку тут пропонується перенумерувати як статтю 21<sup>1</sup>), слід розглянути питання про включення ще 4 ознак із метою кращого узгодження цієї статті з положеннями, передбаченими у п. 13(b) Рекомендації МОП №198, а також розширення можливості та корисності застосування цих ознак як засобів, здатних визначити існування трудових відносин, особливо у мінливих умовах, які характеризуються виникненням нових і дедалі складніших нетипових і нестандартних форм праці.
- e) Слід додати, як рекомендується, нову частину, що встановлює, що ознаки, наявність яких призводить до презумпції існування трудових відносин, не обмежені ознаками, передбаченими частиною першою цієї статті, й можуть включати інші ознаки, щоб урахувати інші ознаки наявності яких, згідно з п. 11(b)



Рекомендації МОП №198 та пп. 8, 35 і 39 (преамбули) та ст. 11 і 15(1)(а) Директиви (ЄС)2019/1152, повинна призводити до презумпції існування трудових відносин, як передбачено у пп. 13(а) і 13(б) Рекомендації МОП № 198, у судовій практиці Європейського суду та судовій практиці держав-членів ЄС.

- f) Запропоновану другу частину статті 21<sup>2</sup>, яка встановлює виключно для «фізичних осіб-підприємців» більшу кількість ознак, наявність яких може призводити до визнання існування трудових відносин, слід видалити, тому що вона суперечить пп. 9, 12 і 13 Рекомендації МОП № 198, а також п. 8 (преамбули) Директиви (ЄС) 2019/1152 і судовій практиці Європейського суду та держав-членів ЄС, де встановлено, що у визначенні існування трудових відносин слід керуватися фактами, які стосуються фактичного виконання роботи та виплати працівнику винагороди, а не юридичним або фіскальним характером роботодавця, зокрема тим, чи є роботодавець «фізичною особою - підприємцем, яка використовує найману працю» або ні. Крім того, цю частину слід видалити тому, що вона ставить під сумнів принцип рівності та недискримінації. Зокрема:
- i. працівники «фізичних осіб-підприємців» зазнають менш сприятливого ставлення, ніж порівнянні працівники інших типів роботодавців, без будь-яких об'єктивних підстав, які могли б виправдати таку різницю в ставленні виключно через те, що вони працюють на фізичну особу-підприємця. Зокрема, працівники «фізичних осіб-підприємців» із більшою вірогідністю залишатимуться без трудових прав, наданих найманим працівникам, і без захисту, передбаченого законодавством про працю, ніж порівнянні працівники інших типів роботодавців;
  - ii. роботодавці інших типів (які не є «фізичними особами-підприємцями») зазнають менш сприятливого ставлення, ніж «фізичні особи-підприємці», без будь-яких об'єктивних підстав, які могли б виправдати таку різницю в ставленні лише тому, що вони не є «фізичними особами-підприємцями». Ці інші роботодавці стикатимуться з нечесною конкуренцією з боку «фізичних осіб-підприємців», які використовують працівників без витрат, пов'язаних із дотриманням законодавства про працю.
8. У даному законопроекті не встановлено конкретний порядок визнання існування трудових відносин, незважаючи на те, що його ще не існує та, попри це, він згаданий у частині восьмій статті 21. Через це важливо розглянути питання про забезпечення (як запропоновано у наших рекомендаціях до статті 21<sup>2</sup>, яку тут пропонується перенумерувати як статтю 21<sup>1</sup>) існування оперативних, недорогих і справедливих процедур та механізму врегулювання спорів щодо існування трудових відносин (як передбачено у п. 4 Рекомендації МОП №198), а також належних механізмів відшкодування та завчасного врегулювання для захисту працівників від несприятливого ставлення чи несприятливих наслідків (як передбачено у ст. 15(1)(b), 16 та 17 Директиви (ЄС) 2019/1152.
9. Щодо положень, які передбачають, що працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору та повідомлення відповідного органу, а

також стосовно строків такого повідомлення (запропоновані зміни до частини третьої статті 24), їх слід змінити згідно з рекомендаціями – не лише тому, що роботодавець повинен уповноважити працівника на початок роботи й надати працівникові необхідні для цього засоби і, отже, для забезпечення оформлення трудових відносин, а й тому, що необхідно забезпечити краще узгодження цих положень із Рекомендацією МОП №198, Директивою (ЄС) 2019/1152 та передовою практикою.

10. Що стосується правонаступництва у трудових відносинах (стаття 36<sup>1</sup>), деякі аспекти слід переглянути згідно з рекомендаціями, щоб краще узгодити цю статтю з Директивою Ради 2001/23/ЄС, зокрема у таких елементах:

- а) визначення термінів «правовласник» і « правонаступник» із метою уточнення їх різних обов'язків;
- б) доповнення характеру інформації, яку необхідно надати, уточнення того, хто повинен надавати цю інформацію й кому, та, нарешті, в які строки;
- с) визначення умов, за яких правовласник і (або) правонаступник повинні консультуватися зі своїми працівниками.

11. Що стосується запропонованого додання частини другої до статті 259, останні слова запропонованого речення («крім перевірок діяльності фізичних осіб-підприємців») слід видалити з таких причин:

а) Вона звільняє «фізичних осіб-підприємців» і, отже, їхніх працівників від перевірок у рамках діяльності інспекції праці, що суперечить:

- i. статтям 1, 2(1), 3(1)(а) і 18 Конвенції МОП 1947 року про інспекцію праці (№ 81) та статтям 1, 3, 4, 6(1)(а) і 24 Конвенції МОП 1969 року про інспекцію праці в сільському господарстві (№ 129), які ратифіковані Україною 10.11.2004 р.;
- ii. статтям 4(1) і 4(2) Директиви ЄС 89/391/ЄЕС, згідно з якою держави-члени ЄС повинні забезпечити, щоб на роботодавців, працівників і представників працівників поширювалася дія правових норм, необхідних для виконання цієї директиви, і, зокрема, забезпечити належний контроль і нагляд. Згідно зі ст. 424 Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, Україна має привести своє законодавство у відповідність положенням цієї директиви в строки передбачені у Додатку XL до Глави 21 Угоди про асоціацію;
- iii. статті 9 Конвенції МОП № 155 (ратифікованої Україною 4.01.2012 р.), яка передбачає, що втілення у життя нормативно-правових актів, які стосуються БЗР, забезпечується адекватною та відповідною системою інспекції й що система втілення у життя передбачає застосування адекватних санкцій за порушення нормативно-правових актів.

б) Вона позбавляє систему інспекції праці та провадження щодо порушень ефекту загального запобігання (тобто призводить до того, що суб'єкти правових норм,

як правило, дотримуються цих норм для того, щоб уникнути санкцій). Ця правова норма може знеохотити фізичних осіб-підприємців роботодавців до дотримання законодавства про працю з самого початку, тому що вони знають, що дотримання ними законодавства про працю не буде ані контролюватися, ані примусово забезпечуватися, а санкцій за недотримання не буде.

с) Вона суперечить принципу рівності та недискримінації. Зокрема:

- i. працівники «фізичних осіб-підприємців» зазнають менш сприятливого ставлення, ніж порівнянні працівники інших типів роботодавців, без будь яких об'єктивних підстав, які могли б виправдати таку різницю в ставленні виключно через те, що вони працюють на фізичну особу-підприємця. Працівники «фізичних осіб-підприємців» не будуть захищені від порушення їхніх трудових прав, на відміну від порівнянних працівників інших типів роботодавців;
- ii. роботодавці інших типів (які не є «фізичними особами-підприємцями») зазнають менш сприятливого ставлення, ніж «фізичні особи-підприємці», без будь-яких об'єктивних підстав, які могли б виправдати таку різницю в ставленні лише тому, що вони не є «фізичними особами-підприємцями», оскільки дотримання ними законодавства про працю буде контролюватися і примусово забезпечуватися інспекцією праці, а порушення ними правових норм каратимуться. Отже, ці інші роботодавці стикатимуться з нечесною конкуренцією з боку «фізичних осіб-підприємців», яких не змушуватимуть дотримуватися законодавства про працю, що дозволить їм практикувати «соціальний демпінг».

12. Другий пункт прикінцевих і перехідних положень слід видалити, тому що інакше працівники, факт існування трудових відносин яких визнано відповідно до ознак, перерахованих у частині першій статті 21<sup>2</sup> (яку тут рекомендується зробити статтею 21<sup>1</sup>), автоматично втрачатимуть права, які накопичилися у них з самого початку (з моменту, коли вони почали працювати на даного роботодавця), зокрема щодо стажу роботи, кар'єрного зростання, підвищення заробітної плати, оплачуваних річних відпусток і обов'язкових внесків до систем соціального захисту. Якщо припустити, що ця норма залишиться, це означало б, що законодавець діє на користь порушника, тобто забезпечуватиме несумірну та невиправдану перевагу і ставлення роботодавцям, які використовують працівників без гарантування їхніх прав і без виконання стандартних обов'язків роботодавця щодо працівників, за рахунок їхніх працівників та на шкоду конкурентам, які дотримуються законодавства про працю, оподаткування та соціальне забезпечення.
13. Нарешті, не передбачено жодних положень, спрямованих на знеохочення до недотримання нових і (або) змінених положень і на застосування санкцій за недотримання цих положень, перш за все тих, що стосуються можливих порушень положень, які стосуються трудових відносин, трудового договору і передачі бізнесових структур або їх частин.

Детальніші рекомендації щодо основних аспектів, зазначених вище, а також багатьох інших, поряд із відповідним обґрунтуванням, подані у наступному розділі.

Після нього наведено ряд прикладів правових норм, що регулюють трудові відносини в інших країнах.

Ми очікуємо, що наприкінці цього процесу Україна може отримати вдосконалене законодавство з трудових відносин, належним чином узгоджене з відповідними міжнародними та європейськими трудовими нормами, що реально сприятиме створенню гідних умов праці у країні.

Київ, 18 березня 2021 року

**Антоніу Сантуш**

Менеджер Проєкту ЄС-МОП

“На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні”

Офіс МОП для країн Центральної та Східної Європи

## ДЕТАЛЬНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ПРОЄКТУ ЄС-МОП

| Формулювання положень проєкту закону КМУ                                                                                      | Рекомендоване формулювання                                                                                                                          | Обґрунтування                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| I. Внести до Кодексу законів про працю України (Відомості Верховної Ради УРСР, 1971 р., додаток до № 50, ст. 375) такі зміни: |                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 1. Статтю 3 викласти в такій редакції:                                                                                        |                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| “Стаття 3. Відносини, що регулюються законодавством про працю                                                                 |                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| .....                                                                                                                         |                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| .....                                                                                                                         |                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| .....                                                                                                                         |                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| .....                                                                                                                         |                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| .....                                                                                                                         |                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Трудове законодавство не застосовується у разі, якщо:                                                                         | <b>Кодекс законів про працю не застосовується у разі, якщо:</b>                                                                                     | Формулювання цієї частини, взятої разом із її першим абзацом, слід переглянути згідно з рекомендацією з таких причин:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| роботу виконує фізична особа - суб'єкт підприємницької діяльності самостійно;                                                 | <b>роботу виконує фізична особа самостійно. У цьому випадку застосовується з необхідними змінами законодавство з безпеки та здоров'я на роботі;</b> | 1. З одного боку тому, що, відповідно до передової міжнародної та європейської практики норми з БЗР (які входять до складу трудового законодавства – як також впливає з частини сьомої цієї статті, де це конкретно підкреслено у реченні «Трудове законодавство (крім законодавства про охорону праці)» повинні також поширюватися, з необхідними змінами, на незалежних і самозайнятих працівників, учнів, стажерів та неформальних працівників (а не лише на найманих працівників) із метою |

| Формулювання положень проекту закону КМУ            | Рекомендоване формулювання | Обґрунтування                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-----------------------------------------------------|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                     |                            | <p>забезпечення гідної праці всім працівникам незалежно від їхнього статусу щодо зайнятості.</p> <p>2. З іншого боку тому, що, якщо ідея цього абзацу полягала у виключенні незалежних (або по-справжньому самозайнятих) працівників із сфери дії законодавства про трудові відносини через відсутність таких відносин, тоді останні слова цього першого абзацу частини шостої цієї статті (а саме «суб'єкт підприємницької діяльності») слід видалити. Дійсно, статус «суб'єкт підприємницької діяльності» не має значення для кваліфікації чи визначення існування трудових відносин, тоді як незалежність між працівником і вигодонабувачем його діяльності достатня для того, щоб не визнати ці відносини трудовими, як впливає з пп. 9 і 12 Рекомендації 2006 року про трудові правовідносини (№ 198).</p> |
| фізична особа виконує роботу за трудовим договором. | <b>Слід видалити</b>       | Цей абзац слід видалити, тому що фізична особа, яка має трудовий договір (а також відповідний роботодавець) автоматично підпадає під дію законодавства про працю. По суті, враховуючи, що наявність трудового договору між працівником і вигодонабувачем його діяльності є достатньою умовою існування трудових відносин (хоча й не необхідною умовою), тому що вона доводить факт їхнього існування, фізична особа, яка виконує роботу                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

| Формулювання положень проєкту закону КМУ                                                                                                                                                                                                     | Рекомендоване формулювання | Обґрунтування                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                              |                            | за трудовим договором, перебуває у трудових відносинах із вигодонабувачем її діяльності й, отже, законодавство про працю, безперечно, повинно поширюватися на такого працівника (а також на вигодонабувача його діяльності, тобто на відповідного роботодавця).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Трудове законодавство (крім законодавства про охорону праці) не застосовується, якщо:<br>фізична особа виконує зобов'язання, взяті нею за трудовим договором, який передбачає виконання нею певної роботи на користь іншої сторони договору. | Слід видалити              | Цю частину слід видалити, тому що «фізична особа, яка виконує зобов'язання взяті нею за трудовим договором, який передбачає виконання нею певної роботи на користь іншої сторони договору» (а також відповідний вигодонабувач – роботодавець) автоматично підпадає під дію законодавства про працю. По суті, враховуючи, що наявність трудового договору між працівником і вигодонабувачем його діяльності є достатньою умовою існування трудових відносин (хоча й не необхідною умовою), тому що вона доводить факт їхнього існування, фізична особа, яка виконує певну роботу на користь іншої сторони трудового договору, перебуває у трудових відносинах із вигодонабувачем її діяльності й, отже, законодавство про працю, безперечно, повинно поширюватися на такого працівника (а також на вигодонабувача його діяльності, тобто на відповідного роботодавця). |
| .....                                                                                                                                                                                                                                        |                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |

|                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2. Назву глави III викласти в такій редакції:                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| “Глава III. ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ І ТРУДОВИЙ ДОГОВІР”.                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Стаття 21. Трудові відносини</b>                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| 3. Статтю 21 викласти в такій редакції:                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Трудові відносини — відносини між працівником і роботодавцем, що передбачають виконання за дорученням, під керівництвом і контролем роботодавця особисто працівником за винагороду визначеної роботодавцем роботи.         | Трудові відносини — відносини між працівником і роботодавцем, <b>за якими працівник особисто виконує роботу або надає послуги в інтересах роботодавця, з певною спадкоємністю, у місці та час, визначені роботодавцем, за виплачувану роботодавцем</b> винагороду, за дорученням, під керівництвом і контролем роботодавця. | Слід змінити, вставивши фразу «за якими працівник особисто виконує роботу або надає послуги в інтересах роботодавця, з певною спадкоємністю, у місці та час, визначені роботодавцем, за виплачувану роботодавцем винагороду», щоб забезпечити кращу узгодженість із пп. 13(а) і 13(б) Рекомендації МОП № 198.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| .....                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| .....                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Роботодавець — юридична чи фізична особа, а також її філія, відділення, представництво, інший відокремлений підрозділ, що розташований на території України і проводить свою діяльність на підставі законодавства України. | Роботодавець — юридична чи фізична особа, <b>яка перебуває у трудових відносинах із працівником.</b>                                                                                                                                                                                                                        | Слід змінити, а саме: <ul style="list-style-type: none"> <li>• необхідно відразу після слів «юридична чи фізична особа» додати слова «яка перебуває у трудових відносинах із працівником», тому що відмітною характеристикою фізичної чи юридичної особи, яка дозволяє вважати її роботодавцем, є саме її перебування у трудових відносинах із працівником, незалежно від її характеру (тобто незалежно від її визначення як юридичної особи, фізичної особи, філії, відділення, представництва або іншого відокремленого підрозділу, розташованого на території України, або будь-якого іншого формулювання її визначення);</li> <li>• фразу «а також її філія, відділення, представництво, інший відокремлений</li> </ul> |



|       |                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|       |                                                                                                                                                                                                                                                       | <p>підрозділ, що розташований на території України і проводить свою діяльність на підставі законодавства України» слід видалити, тому що юрисдикція, законність або реєстрація (чи відсутність реєстрації) юридичної чи фізичної особи не повинна негативно позначатися на її кваліфікації як роботодавця, якщо вона перебуває у трудових відносинах із працівником. Кваліфікація особи як роботодавця (та існування трудових відносин) повинна враховувати не її юрисдикцію, реєстрацію (або відсутність реєстрації) чи законність сторін, а головним чином факти, що стосуються виконання роботи та виплати винагороди працівникові, як передбачено у п. 9 Рекомендації № 198. Питання щодо юрисдикції, законності або реєстрації сторін слід розглядати в іншій сфері, причому без негативного впливу на кваліфікацію фізичної чи юридичної особи як роботодавця, якщо ця особа перебуває у трудових відносинах із працівником.</p> |
| ..... |                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| ..... |                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| ..... |                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| ..... |                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| ..... |                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| ..... | <p><b>Права і обов'язки, надані роботодавцям і працівникам цим законом та іншим законодавством про працю, зокрема про безпеку і здоров'я на роботі, поширюються на них у випадках, коли вони перебувають у трудових відносинах, незалежно від</b></p> | <p>Слід додати для ясності, а також для того, щоб:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• точніше зазначити, яке законодавство поширюється і на роботодавця, і на працівників у контексті трудових відносин;</li> <li>• уточнити, що ці права і обов'язки поширюються на всі випадки, коли існують</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |

|                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                               | <p>відсутності формального письмового трудового договору й від того, як ці відносини характеризуються у будь-якій домовленості про протилежне (договірній чи іншій), яка могла бути укладена між ними.</p>                                                                                                                                     | <p>трудові відносини, незалежно від існування чи форми будь-яких домовленостей (договірних чи інших) між роботодавцем і працівником;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• установити, що згадане законодавство повинно застосовуватися у всіх випадках, де існують трудові відносини, а лише там, де такі трудові відносини визнані; це має забезпечити, щоб у разі встановлення існування трудових відносин права працівника забезпечувалися <i>ab initio</i> (тобто з самого початку трудових відносин, а не тільки з того моменту, коли їх існування було визнано).</li> </ul> <p>Слід змінити й тому, що згаданого «установленого порядку» (визнання наявності трудових відносин) не існує, цим законопроектом він не встановлений, і цей законопроект не містить жодних правових норм, які б його встановлювали.</p> |
| <p>Сторони трудового договору зобов'язані інформувати у визначені ними строки про обставини, що можуть впливати на укладення, виконання, припинення трудового договору.”.</p> | <p><b>Слід видалити, а обов'язок роботодавця інформувати працівників про основні умови, що застосовуються до трудового договору чи трудових відносин, слід передбачити в окремому розділі й належним чином узгодити з Директивами ЄС 91/533/ЄЕС та (ЄС) 2019/1152. Отже, він зазначений нижче, у рекомендаціях до частини 3 статті 21.</b></p> | <p>Слід видалити з нижченаведених причин:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• щоб покращити законодавчу систематику, обов'язок роботодавця інформувати працівників про умови, що застосовуються до трудового договору чи трудових відносин [до того ж із забезпеченням відповідності цих положень Директиві 91/533/ЄЕС та Директиві (ЄС) 2019/1152], слід повністю передбачити, наскільки можливо, в окремій статті чи окремому розділі, щоб уникнути його розкидання по кількох статтях;</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• це положення не забезпечує дотримання строку, погодженого між роботодавцем і працівником: <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ згідно з Директивою (ЄС) 2019/1152: упродовж періоду, що починається у перший робочий день і закінчується не пізніше, ніж на сьомий календарний день [ст. 5(1)]; до від'їзду відрядженого працівника [ст. 7(1)]; за першої можливості, але не пізніше місяця з дати набрання чинності відповідними змінами [ст. 6(1)];</li> <li>➤ згідно з Директивою 91/533/ЄЕС: не пізніше, ніж через два місяці після початку роботи [ст. 3(1)]; до від'їзду відрядженого працівника [ст. 4(1)]; за першої можливості, але не пізніше місяця з дати набрання чинності відповідними змінами [ст. 5(1)];</li> </ul> </li> </ul> |
| 4. Доповнити Закон статтями 21 <sup>1</sup> і 21 <sup>2</sup> такого змісту:                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Стаття 21<sup>1</sup>. Трудовий договір</b>                                                                                                                                                                                                                                            | <b>Стаття 21<sup>2</sup>. Трудовий договір</b>                                                                                                                                    | Слід перенумерувати як статтю 21 <sup>2</sup> для покращення структурної систематики, забезпечивши, щоб правова презумпція існування трудових відносин ішла відразу після її визначення (що наведено у статті 21).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Трудовий договір — угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується в інтересах роботодавця особисто виконувати роботу, визначену такою угодою, а роботодавець зобов'язується надати працівникові роботу за такою угодою, своєчасно та у повному обсязі виплачувати | <b>Трудовий договір – формальна письмова угода між роботодавцем і працівником, яка визначає основні аспекти трудових відносин та встановлює основні права і обов'язки сторін.</b> | Задля спрощення і кращого узгодження цього положення з Директивою 91/533/ЄЕС та Директивою (ЄС) 2019/1152.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| винагороду і забезпечувати належні умови праці.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Працівник має право укласти трудові договори з одним або одночасно з декількома роботодавцями, якщо інше не передбачене законодавством або трудовим договором.                                                                                                                                                                                                 | Працівник має право укласти трудові договори з одним або одночасно з декількома роботодавцями, якщо інше не передбачене законодавством <del>або трудовим договором.</del>                                                                                                                                                         | Щоб передбачити, що роботодавець не може обмежувати право працівників укласти трудові договори з іншими роботодавцями, якщо це не передбачено у законі, з особливостями, передбаченими у наступних двох абзацах, що спрямовано на краще узгодження цього положення зі ст. 9(1) і 9(2) Директиви (ЄС) 2019/1152. |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Роботодавець не може ані забороняти працівникові проваджувати трудову діяльність з іншими роботодавцями поза рамками робочого графіку, встановленого цим роботодавцем, ані несприятливо ставитися до працівника за такі дії.                                                                                                      | Задля кращого узгодження цього положення зі ст. 9(1) Директиви (ЄС) 2019/1152.                                                                                                                                                                                                                                  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Роботодавець може погодити з працівником у рамках трудового договору встановлення обмежень щодо несумісності на належним чином обґрунтованих і об'єктивних підставах, наприклад, для захисту безпеки і здоров'я, забезпечення конфіденційності діяльності, сумлінності державної служби або уникнення конфліктів інтересів.       | Задля кращого узгодження цього положення зі ст. 9(2) Директиви (ЄС) 2019/1152.                                                                                                                                                                                                                                  |
| Особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законом. | Трудовий договір містить, як мінімум, таку необхідну інформацію:                                                                                                                                                                                                                                                                  | Задля кращого узгодження цього положення зі ст. 4 і 7 Директиви (ЄС) 2019/1152.                                                                                                                                                                                                                                 |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) особи сторін трудових відносин;</li> <li>2) місце роботи; там, де немає фіксованого чи основного місця роботи, - принцип, за яким працівник зайнятий у різних місцях або може вільно визначати свої місце роботи; а також зареєстроване місце розташування підприємства або,</li> </ol> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |  |
|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|  | якщо доречно, постійне місце проживання роботодавця;                                                                                                                                                                                                                                                     |  |
|  | 3) найменування, ступінь, характер або категорія роботи, на яку влаштований працівник, або коротка характеристика чи опис роботи;                                                                                                                                                                        |  |
|  | 4) дата початку існування трудових відносин або, у випадку строкових трудових відносин, дата закінчення їх існування або їх очікувана тривалість;                                                                                                                                                        |  |
|  | 5) тривалість і умови випробного терміну, якщо він передбачений;                                                                                                                                                                                                                                         |  |
|  | 6) право на навчання, яке надає роботодавець, якщо воно передбачено;                                                                                                                                                                                                                                     |  |
|  | 7) тривалість оплачуваної відпустки, на яку має право працівник, або, якщо її визначити неможливо, процедура надання та визначення такої відпустки;                                                                                                                                                      |  |
|  | 8) процедура, якої повинні дотримуватися роботодавець і працівник, якщо їхні трудові відносини припиняються, зокрема формальні вимоги та терміни повідомлення, або, якщо тривалість термінів повідомлення неможливо визначити в момент надання інформації, метод визначення таких термінів повідомлення; |  |
|  | 9) винагорода, включно з початковою базовою сумою, іншими складовими елементами, якщо вони існують, зазначеними окремо, частота і метод виплати винагороди;                                                                                                                                              |  |
|  | 10) якщо режим роботи повністю або переважно передбачуваний, тривалість                                                                                                                                                                                                                                  |  |

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |  |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|  | стандартного робочого дня чи тижня працівника, домовленості щодо понаднормової роботи та її оплати і, де доречно, домовленості щодо змінної роботи;                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |  |
|  | 11) якщо режим роботи повністю або переважно непередбачуваний, роботодавець інформує працівника про таке: <ul style="list-style-type: none"> <li>i. принцип, згідно з яким графік роботи є змінним, кількість гарантованих оплачуваних годин і винагорода за роботу, виконану на додаток до цих гарантованих годин;</li> <li>ii. базові години та дні, у які від працівника можуть вимагати працювати;</li> <li>iii. мінімальний термін повідомлення, на який працівник має право до початку виконання роботи, та, де доречно, дата скасування;</li> </ul> |  |
|  | 12) колективні угоди, що визначають умови праці працівника, або, у випадку колективних угод, укладених без залучення підприємства спеціальними спільними органами чи установами, назви таких органів чи установ, в яких були укладені ці угоди;                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |  |
|  | 13) якщо це є обов'язком роботодавця – ідентифікаційні дані установ соціального забезпечення, які отримують соціальні внески, обумовлені трудовими відносинами, та визначення захисту з соціального                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |  |

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                          |
|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | забезпечення, надаваного роботодавцем;                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                          |
|  | 14) загрози для безпеки і здоров'я, а також захисні та запобіжні заходів та дії щодо підприємства та (або) організації в цілому та роботи працівника зокрема;                                                                                                                          | Задля кращого узгодження цього положення зі ст. 4 і 7 Директиви (ЄС) 2019/1152.                                          |
|  | 15) у доречних випадках - заходи щодо першої допомоги, боротьби з пожежами та евакуації працівників, зокрема прізвища працівників, призначених для виконання цих заходів.                                                                                                              | Задля кращого узгодження цього положення зі ст. 4 і 7 Директиви (ЄС) 2019/1152 та ст. 8(2) і 10(1) Директиви 89/391/ЄЕС. |
|  | Інформація, згадана вище у пп. 5-10 і 13, може бути подана у формі посилання на закони, нормативні акти, адміністративні чи законодавчі положення або колективні угоди, що регулюють ці питання.                                                                                       | Задля кращого узгодження цього положення зі ст. 4(3) Директиви (ЄС) 2019/1152.                                           |
|  | Інформація, згадана вище у пп. 1-5 і 9-14, надається особисто працівникові у формі одного чи кількох документів упродовж періоду, що починається в перший робочий день і закінчується не пізніше, ніж на сьомий календарний день.                                                      | Задля кращого узгодження цього положення зі ст. 5(1) Директиви (ЄС) 2019/1152.                                           |
|  | Інформація, згадана у пп. 6-8 і 15, якщо вона вже не була надана раніше, надається особисто працівникові у формі документа у місячний строк із першого робочого дня.                                                                                                                   |                                                                                                                          |
|  | У випадку, якщо працівники повинні працювати поза межами країни впродовж певного періоду чи періодів, тривалість кожного з яких перевищує чотири тижні поспіль, роботодавець надає кожному з цих працівників інформацію, зазначену вище у пп. 1-15, до від'їзду працівника, причому ці | Задля кращого узгодження цього положення зі ст. 7 Директиви (ЄС) 2019/1152.                                              |

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                       |
|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p>документи повинні містити як мінімум нижченаведену додаткову інформацію:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) країна чи країни, де має виконуватися робота за кордоном, та її очікувана тривалість;</li> <li>2) валюта, в якій здійснюватиметься оплата праці;</li> <li>3) якщо доречно, виплати у грошовій чи натуральній формі, пов'язані з покладеними завданнями;</li> <li>4) інформація про те, чи передбачається репатріація, і, якщо передбачається, про умови репатріації працівника.</li> </ol> |                                                                                       |
|  | <p>Роботодавець забезпечує, щоб у випадку будь-яких змін в основних аспектах трудових відносин, згаданих у цій статті, та будь-яких змін у додатковій інформації, що надається працівникам, направленим до іншої країни, надається роботодавцем працівникові у формі письмового документа за першої можливості, але не пізніше, ніж у день, у який ці зміни набрали чинності, а якщо працівники направлені в іншу країну – до їхнього від'їзду.</p>                                                                  | <p>Задля кращого узгодження цього положення зі ст. 6(1) Директиви (ЄС) 2019/1152.</p> |
|  | <p>Попередній абзац не поширюється на зміни, які просто відображають зміни у законах, нормативних актах, адміністративних чи законодавчих положеннях або колективних угодах, згаданих у раніше наданій інформації.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <p>Задля кращого узгодження цього положення зі ст. 6(2) Директиви (ЄС) 2019/1152.</p> |
|  | <p>Роботодавець надає кожному працівникові необхідну інформацію згідно з цією статтею у письмовій формі на папері.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <p>Задля кращого узгодження цього положення зі ст. 3 Директиви (ЄС) 2019/1152.</p>    |



|                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                       | <p>Роботодавець може передати кожному працівникові необхідну письмову інформацію згідно з цією статтею в електронній формі, за умови, що:</p> <p>1) інформація є доступною для працівника;</p> <p>2) інформація може бути збережена і роздрукована;</p> <p>3) роботодавець зберігає доказ її передачі або отримання.</p>          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Стаття 21 <sup>2</sup> . Ознаки наявності трудових відносин                                                                                                                                                                                                           | Стаття 21 <sup>1</sup> . Правова презумпція існування трудових відносин                                                                                                                                                                                                                                                           | <p>Слід перенумерувати як статтю 21<sup>1</sup> для покращення структурної систематики, забезпечивши, щоб правова презумпція існування трудових відносин ішла відразу після її визначення (що наведено у статті 21).</p> <p>Слід також змінити задля уточнення змісту статті, який полягає у встановленні правової презумпції існування трудових відносин за наявності однієї чи кількох відповідних ознак, що дозволить забезпечити краще узгодження з п. 11(b) Рекомендації МОП № 198 та пп. 35 і 39 преамбули і ст. 11 і 15(1)(a) Директиви (ЄС) 2019/1152; крім того, для включення ряду важливих ознак існування трудових відносин, передбачених у п. 13 Рекомендації МОП № 198 і у судовій практиці Європейського суду.</p> |
| Робота може бути визнана такою, що виконується в межах трудових відносин незалежно від назви та виду договірних відносин між сторонами, якщо є чотири і більше зазначених ознак наявності трудових відносин, крім випадків передбачених частиною третьою цієї статті: | Вважається, що трудові відносини існують, якщо, незалежно від відсутності формального письмового трудового договору або від того, які ці відносини характеризуються у будь-якій домовленості про протилежне (договірній чи іншій), яка могла бути укладена між ними, є три і більше зазначених ознак існування трудових відносин: | Слід змінити згідно з рекомендаціями для чіткого встановлення презумпції існування трудових відносин, як передбачено у п. 11(b) Рекомендації МОП № 198 та у пп. 35 і 39 преамбули і ст. 11 і 15(1)(a) Директиви (ЄС) 2019/1152.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

|  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|--|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  | <p>Крім того, у пояснювальній записці до цього законопроекту зазначено:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• «Аналіз чинного законодавства (...) засвідчив необхідність врегулювання на законодавчому рівні принципу презумпції наявності трудових відносин»; а також</li> <li>• «Принцип презумпції наявності трудових відносин полягає у тому, що в Кодексі законів про працю України встановлюються ознаки трудових відносин, при наявності принаймні трьох з яких робота є такою, що виконується (послуги є такими, що надаються) в межах трудових відносин, незалежно від назви та виду договірних відносин між сторонами. У такому разі сторони зобов'язані укласти трудовий договір».</li> </ul> <p>Проте, у тексті законопроекту не встановлено правової презумпції існування трудових відносин за наявності певних ознак, а лише зазначено, що, коли існують чотири або більше ознак, «робота <u>може бути визнана</u> такою, що виконується в межах трудових відносин», а це зовсім інше, помітно невідповідне та недостатнє, якщо порівняти з вищезгаданими міжнародними та європейськими трудовими нормами й передовою практикою, особливо коли правова процедура встановлення існування трудових відносин (згадана у частині восьмій ст. 21) не існує і не визначена цим законопроектом.</p> <p>Крім того, всупереч тому, що передбачено у вищезгаданій пояснювальній записці, цим</p> |
|--|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|--|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  | <p>законопроектом передбачено, що існування трудових відносин може бути визнано, якщо існує <u>чотири або більше</u> зазначених ознак наявності трудових відносин <u>(а не три, як зазначено у пояснювальній записці)</u>.</p> <p>По суті, <u>це положення проекту закону не створює правову презумпцію існування трудових відносин</u>. Воно просто визначає умови (наявність трьох або більше перерахованих ознак даних відносин), за яких робота «може бути визнана такою, що виконується в межах трудових відносин», що зовсім інше!</p> <p>Щодо кількості ознак, наявність яких призводить до презумпції існування трудових відносин, слід розглянути питання про те, щоб цю кількість установити як «три або більше». Саме ця кількість запропонована Мінекономіки в його недавньому законопроекті «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності» і виглядає доречною, враховуючи, що ця цифра має бути виваженим компромісом: настільки великою, щоб уникнути невірної класифікації договору на надання послуг як трудових відносин, але водночас настільки малою, щоб запобігти невизнанню існування трудових відносин у ситуаціях, де факти, що стосуються виконання роботи та виплати винагороди працівнику, чітко вказують на виконання роботи в умовах підпорядкованості та залежності працівника від вигодонабувача його діяльності.</p> |
|--|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|--|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  | <p>Нарешті, що стосується останніх слів цієї частини статті (зокрема «крім випадків передбачених частиною третьої цієї статті»), їх слід видалити з таких причин:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Перш за все тому, що в цій статті немає третьої частини, а є тільки дві;</li> <li>2. По-друге, тому, що якщо ці слова відносяться до другої частини (а не до відсутньої третьої частини), то вони суперечать пп. 9, 12 і 13 Рекомендації МОП № 198, а також п. 8 (преамбули) Директиви (ЄС) 2019/1152 і судовій практиці Європейського суду та держав-членів ЄС, де встановлено, що у визначенні існування трудових відносин слід керуватися фактами, які стосуються фактичного виконання роботи та виплати працівнику винагороди, а не юридичним або фіскальним характером роботодавця, зокрема тим, чи є роботодавець «фізичною особою - підприємцем, яка використовує найману працю» або ні.</li> </ol> <p>Останнє, до того ж, викликає певне занепокоєння, зокрема щодо недотримання принципу рівності та недискримінації, оскільки:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• працівники «фізичних осіб-підприємців» зазнають менш сприятливого ставлення, ніж порівнянні працівники інших типів роботодавців, без будь яких об'єктивних підстав, які могли б виправдати таку різницю в</li> </ul> |
|--|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                  | <p>ставленні виключно через те, що вони працюють на фізичну особу-підприємця. Зокрема, працівники «фізичних осіб-підприємців» із більшою вірогідністю залишатимуться без трудових прав, наданих найманим працівникам, і без захисту, передбаченого законодавством про працю, ніж порівнянні працівники інших типів роботодавців;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• роботодавці інших типів (які не є «фізичними особами-підприємцями») зазнають менш сприятливого ставлення, ніж «фізичні особи-підприємці», без будь-яких об'єктивних підстав, які могли б виправдати таку різницю в ставленні лише тому, що вони не є «фізичними особами-підприємцями». Ці інші роботодавці стикатимуться з нечесною конкуренцією з боку «фізичних осіб-підприємців», які використовують працівників без витрат, пов'язаних із дотриманням законодавства про працю.</li> </ul> |
| .....                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| .....                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| виконання роботи на визначеному або погодженому з особою, в інтересах якої виконується робота, <b>робочому місці</b> з дотриманням установлених нею правил внутрішнього трудового розпорядку; | виконання роботи <b>у визначеній або погодженій з особою</b> , в інтересах якої виконується робота, <b>робочій зоні</b> з дотриманням установлених нею правил внутрішнього трудового розпорядку; | Термін « <u>робоче місце</u> » слід замінити терміном « <u>робоча зона</u> », щоб покращити відповідність і узгодження з визначенням терміну «робоча зона», передбаченим у ст. 3(с) Конвенції МОП 1981 року про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище (№ 155) і ст. 2 Директиви Ради ЄС 89/654/ЄЕС від 30                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

|                                                                                                   |                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                   |                                                                                                                                                                                     | листопада 1989 року щодо мінімальних вимог стосовно безпеки і охорони здоров'я у робочих зонах.                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| .....                                                                                             |                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| систематична виплата особі, яка виконує роботу, винагороди у грошовій та / або натуральній формі; | <b>періодична</b> виплата особі, яка виконує роботу, винагороди у грошовій та / або натуральній формі;                                                                              | Для кращого узгодження з п. 13(b) Рекомендації МОП №198.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| .....                                                                                             |                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| .....                                                                                             |                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|                                                                                                   | <b>інтеграція працівника в організацію особи, в інтересах якої виконується робота;</b>                                                                                              | Ці абзаци слід включити для визначення цих додаткових ознак і кращого узгодження цієї статті з положеннями, передбаченими у п. 13(a) Рекомендації МОП №198.                                                                                                                                                                                                                 |
|                                                                                                   | <b>певна тривалість і певна послідовність виконання роботи або необхідність наявності працівника;</b>                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|                                                                                                   | <b>винагорода, періодично виплачувана працівникові особою, в інтересах якої виконується робота, є єдиним або основним джерелом доходу працівника;</b>                               | Ці абзаци слід включити для визначення цих додаткових ознак і кращого узгодження цієї статті з положеннями, передбаченими у п. 13(b) Рекомендації МОП №198.                                                                                                                                                                                                                 |
|                                                                                                   | <b>виконавець не бере на себе фінансові ризики виконання роботи.</b>                                                                                                                | Крім того, враховуючи, що економічна залежність працівника від вигодонабувача (вигодонабувачів) його діяльності набуває важливості як ознака прихованих трудових відносин за цивільно-правовими або комерційними договорами на надання послуг або фіктивної самозайнятості, рекомендується включити до запропонованого переліку ознак цей показник – економічну залежність. |
|                                                                                                   | <b>Ознаки, наявність яких призводить до презумпції існування трудових відносин, не обмежені ознаками, передбаченими частиною першою цієї статті, й можуть включати інші ознаки.</b> | Цю частину слід додати, щоб урахувати інші ознаки, наявність яких, згідно з п. 11(b) Рекомендації МОП №198 та пп. 8, 35 і 39 (преамбули) та ст. 11 і 15(1)(a) Директиви (ЄС)2019/1152, повинні призводити до презумпції існування трудових відносин, як передбачено у пп. 13(a) і 13(b) Рекомендації                                                                        |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                             | <p>МОП № 198, у судовій практиці Європейського суду та судовій практиці держав-членів ЄС.</p> <p>Це є особливо важливо у разі розглядання нетипових і нестандартних форм зайнятості, зокрема коли режим роботи повністю або переважно непередбачуваний, наприклад, у контексті договорів із нульовим часом та роботи на цифрових платформах. Стосовно останнього, наприклад, однією з ознак, що часто застосовується верховними судами держав-членів ЄС, є те, що працівники цифрових платформ (наприклад, водії служби таксі Uber або працівники служби доставки їжі Deliveroo) не можуть визначати остаточну ціну послуги, наданої платформою, на якій вони працюють.</p>                                                                                                                             |
| <p>Під час встановлення наявності трудових відносин за трудовим договором укладеним фізичною особою із фізичною особою - підприємцем, яка використовує найману працю робота може бути визнана такою, що виконується в межах трудових відносин незалежно від назви та виду договірних відносин між сторонами, якщо є шість і більше зазначених ознак наявності трудових відносин.”.</p> | <p><b>Слід видалити</b></p> | <p>Цю частину слід видалити, тому що вона суперечить пп. 9, 12 і 13 Рекомендації МОП № 198, а також п. 8 (преамбули) Директиви (ЄС) 2019/1152 і судовій практиці Європейського суду та держав-членів ЄС, де встановлено, що у визначенні існування трудових відносин слід керуватися фактами, які стосуються фактичного виконання роботи та виплати працівнику винагороди, а не юридичним або фіскальним характером роботодавця, зокрема тим, чи є роботодавець «фізичною особою - підприємцем, яка використовує найману працю» або ні.</p> <p>Крім того, цю частину слід видалити тому, що вона ставить під сумнів принцип рівності та недискримінації. Зокрема:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. працівники «фізичних осіб-підприємців» зазнають менш сприятливого ставлення,</li> </ol> |

|  |                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |                                                                                                                                                                                                                                                        | <p>ніж порівнянні працівники інших типів роботодавців, без будь яких об'єктивних підстав, які могли б виправдати таку різницю в ставленні виключно через те, що вони працюють на фізичну особу-підприємця. Зокрема, працівники «фізичних осіб-підприємців» із більшою вірогідністю залишатимуться без трудових прав, наданих найманим працівникам, і без захисту, передбаченого законодавством про працю, ніж порівнянні працівники інших типів роботодавців;</p> <p>2. роботодавці інших типів (які не є «фізичними особами-підприємцями») зазнають менш сприятливого ставлення, ніж «фізичні особи-підприємці», без будь-яких об'єктивних підстав, які могли б виправдати таку різницю в ставленні лише тому, що вони не є «фізичними особами-підприємцями». Ці інші роботодавці стикатимуться з нечесною конкуренцією з боку «фізичних осіб-підприємців», які використовують працівників без витрат, пов'язаних із дотриманням законодавства про працю.</p> |
|  | <p><b>Працівник може подати до компетентного суду позов про визнання існування трудових відносин із самого початку їх існування, а також подати скаргу до центрального органу виконавчої влади, який реалізує державну політику у сфері праці.</b></p> | <p>Цей абзац слід вставити для кращого узгодження законопроекту з п. Рекомендації МОП № 198 і зі ст. 15(1)(b), 16-18 Директиви (ЄС) 2019/1152.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|  | <p><b>Якщо інспектор праці виявляє ситуацію, яка за законом вважається трудовими</b></p>                                                                                                                                                               | <p>Зокрема, необхідно зазначити процедури, які можна було б використати для забезпечення визнання трудових відносин, заповнивши в</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |



|                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                        | відносинами, він повідомляє роботодавця про необхідність визнання існування трудових відносин із працівником із самого початку їхнього існування і оформлення цих відносин із працівником впродовж 15 наступних днів шляхом укладення формального письмового трудового договору.                                                                                        | такий спосіб пробіг у цьому законопроекті (вже визначений вище), в якому не визначено порядок визнання існування трудових відносин, посилання на який є у частині восьмій статті 21 (див. вище).                                                                                                                                                                                                                                  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Повідомлення, згадане у попередньому абзаці, не обмежує права зацікавленого роботодавця чи працівника на оскарження вищезгаданого адміністративного рішення в судовому порядку.                                                                                                                                                                                         | Крім того, важливо забезпечити існування оперативних, недорогих і справедливих процедури та механізму врегулювання спорів щодо існування трудових відносин (як передбачено у п. 4 Рекомендації МОП №198), а також належних механізмів відшкодування та завчасного врегулювання для захисту працівників від несприятливого ставлення чи несприятливих наслідків (як передбачено у ст. 15(1)(b), 16 та 17 Директиви (ЄС) 2019/1152. |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Оскарження в судовому порядку, зазначене в попередньому абзаці, не має зупиняльної дії.                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                        | У разі подальшого встановлення факту існування трудових відносин роботодавець перебудовує трудові відносини з того моменту, коли працівник почав працювати, визнаючи <i>ab initio</i> всі права працівника, зокрема щодо стажу, підвищення по роботі, збільшення заробітної плати, оплачуваних щорічних відпусток і обов'язкових внесків до систем соціального захисту. | З метою забезпечити знеохочення до практики приховування трудових відносин і захистити права працівника в разі зловживання. Крім того, Кодекс законів про працю повинен також передбачати належні та стримувальні санкції за неправомірне використання договорів про надання послуг і цивільно-правових договорів у ситуаціях, характерних для трудових відносин.                                                                 |
| 5. Частину третю статті 24 замінити частинами такого змісту:                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням роботодавця, та повідомлення центрального органу виконавчої влади, який реалізує державну політику з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне | Роботодавець забезпечує оформлення трудових відносин шляхом укладення трудового договору та повідомляє центральний орган виконавчої влади, який реалізує державну політику з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, про                                                                                                  | Слід змінити, тому що наявність трудового договору до початку роботи та повідомлення відповідних органів про прийняття працівника на роботу залежить в основному від волі роботодавця, а не працівника. По суті, саме роботодавець повинен уповноважити працівника на початок роботи й надати                                                                                                                                     |

|                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>соціальне страхування, про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.</p>                  | <p><b>прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України, щонайменше за 24 години до початку першого робочого дня або, якщо це належним чином обґрунтовано особливими обставинами, пов'язаними з терміновістю прийняття працівника, у перший робочий день перед початком роботи.</b></p> | <p>працівникові необхідні для цього засоби. Працівник не може працювати, якщо роботодавець йому не дозволить, тоді як зворотне є неможливим. Отже, цей обов'язок слід покласти на роботодавця.</p> <p>Крім того, згідно з передовою практикою європейських країн (наприклад, Бельгії, Франції, Іспанії, Португалії), повідомлення роботодавцем компетентного органу соціального забезпечення (або податкового органу) про прийняття працівників на роботу здійснюється до початку роботи або, у виняткових і належним чином обґрунтованих випадках, у день її початку (і не пізніше). В іншому разі буде дуже складно боротися з незадекларованою працею, тому що у разі виявлення незадекларованої праці роботодавці завжди можуть заявити, що працівник почав працювати саме в той день, коли його було виявлено (без трудового договору та повідомлення податкових органів або органів соціального забезпечення про його прийняття).</p> |
| <p>Роботодавець протягом тижня з дня такого повідомлення письмово або в електронній формі інформує працівника про його направлення.</p> | <p><b>Роботодавець повідомляє особисто кожного працівника про надіслання повідомлення, зазначеного у першій частині цієї статті, у вигляді письмового документа у паперовій формі або в електронній формі не пізніше, ніж на сьомий календарний день із першого робочого дня.</b></p>                                     | <p>Для кращого узгодження зі ст. 3 і 5(1) Директиви (ЄС) 2019/1152.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|                                                                                                                                         | <p><b>Якщо роботодавець не забезпечив укладення формального трудового договору з працівником і (або) не повідомив компетентний орган про прийняття</b></p>                                                                                                                                                                | <p>Цю частину необхідно додати для того, щоб уточнити, що в ситуаціях, де не підписано трудовий договір або не надіслано повідомлення до Фонду соціального</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |

|                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                               | <b>працівника на роботу, це не заважає кваліфікувати або визнати їхні відносини як трудові з дня їх виникнення.</b>                                                                               | страхування, це не означає, що трудові відносини не існують, як впливає з Рекомендації МОП № 198 і Директиви (ЄС) (EU) 2019/1152. Це особливо важливо у випадках незадекларованої праці, де в більшості ситуацій немає трудового договору і не надіслано повідомлення про прийняття працівника на роботу до Фонду соціального страхування, проте трудові відносини існують (проте незадекларовані чи приховані). |
| У зв'язку з цим частини четверту-шосту вважати відповідно частинами п'ятою-сьомою.                                                                                                                                            | У зв'язку з цим частини п'яту і шосту вважати відповідно частинами <b>сьомою</b> та <b>восьмою</b> .                                                                                              | Через додання нової (попередньої) частини.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 6. Статтю 25 <sup>1</sup> викласти в такій редакції:                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Стаття 25 <sup>1</sup> . Обмеження спільної роботи родичів                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| .....                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| .....                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 7. У статті 36:                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 1) частину третю викласти в такій редакції:                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Зміна підпорядкованості, найменування підприємства, установи, організації, передача цілісних майнових комплексів підприємства, установи, організації, їх структурних підрозділів в оренду не припиняє дії трудового договору. | Зміна підпорядкованості, найменування <b>роботодавця</b> , передача <b>його</b> цілісних майнових комплексів <b>або його</b> структурних підрозділів в оренду не припиняє дії трудового договору. | Слід спростити з метою спрощення і забезпечення узгодженості (оскільки термін «роботодавець» уже був визначений вище).                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 2) частину четверту виключити.                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 8. Доповнити Кодекс статтею 36 <sup>1</sup> такого змісту:                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Стаття 36 <sup>1</sup> . правонаступництво у трудових відносинах                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Правонаступництвом у трудових відносинах вважається продовження трудових відносин з працівниками у разі зміни власника                                                                                                        | Правонаступництвом у трудових відносинах вважається <b>законна передача трудових відносин із працівником від правовласника</b>                                                                    | Для кращого узгодження з положеннями ст. 1 і 2 Директиви Ради 2001/23/ЄС від 12 березня 2001 р. про наближення законів держав-                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| підприємства, установи, організації, реорганізації підприємства, установи, організації (злиття, приєднання, поділу, перетворення, виділу).                                                                                                                                                                     | <b> правонаступників </b> у разі зміни власника підприємства, установи, організації, реорганізації підприємства, установи, організації (злиття, приєднання, поділу, перетворення, виділу).                                                                                                                                     | членів, що стосуються охорони прав працівників у випадку передачі підприємств, бізнесових структур або частин підприємств або бізнесових структур.                                                                                                                                                          |
| Правонаступництвом у трудових відносинах між працівниками та фізичною особою, яка використовує найману працю, вважається продовження трудових відносин з працівниками у разі зміни власника майна чи його частин.                                                                                              | Правонаступництвом у трудових відносинах між працівниками та фізичною особою, <b>яка є роботодавцем</b> , вважається <b>законна передача трудових відносин із працівниками від правовласника правонаступникові</b> .                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | <b>«Правовласник»</b> означає будь-яку фізичну або юридичну особу, що, з причини передачі в межах розуміння частини першої статті 1, припиняє бути роботодавцем.                                                                                                                                                               | Для ясності, а саме точного визначення того, хто є правовласником, а хто – правонаступником, що дозволяє краще визначити (нижче) різні обов’язки кожного з них, уникаючи плутанини з терміном «роботодавець» і забезпечуючи краще узгодження з положеннями ст. 2(1)(а) і 2(1)(b) Директиви Ради 2001/23/ЄС. |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | <b>«Правонаступник»</b> означає будь-яку фізичну або юридичну особу, що, з причини передачі в межах розуміння частини першої статті 1, стає роботодавцем.                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| У разі правонаступництва трудові відносини працівників продовжуються з правонаступником.                                                                                                                                                                                                                       | <b>У разі передачі в значенні частин першої та другої цієї статті права і обов’язки правовласника, які є результатом трудового договору або трудових відносин, що існують на день передачі, в силу такої передачі передаються правонаступникові.</b>                                                                           | Для кращого узгодження з ст. 3(1) Директиви 2001/23/ЄС.                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Роботодавець</b> зобов’язаний до здійснення правонаступництва у тижневий строк письмово або в електронній формі поінформувати працівників та виборний орган первинної профспілкової організації (профспілкового представника), а в разі відсутності первинної профспілкової організації — вільно обраних та | <b>Правовласник і правонаступник зобов’язані поінформувати працівників</b> та виборний орган первинної профспілкової організації (профспілкового представника), а в разі відсутності первинної профспілкової організації - вільно обраних представників (представника) працівників, <b>на яких впливає передача, про таке:</b> | Для більшої ясності та кращого узгодження з положеннями ст. 7(1) Директиви Ради 2001/23/ЄС.                                                                                                                                                                                                                 |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                          |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| уповноважених представників (представника) працівників про:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                          |
| 1) .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                          |
| 2) економічні, технологічні, структурні наслідки правонаступництва або наслідки аналогічного характеру, які впливатимуть на права працівників.                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | <p>2) <b>технологічні та структурні</b> наслідки <b>передачі</b> або наслідки аналогічного характеру, які впливатимуть на права працівників;</p> <p>3) <b>юридичні, економічні та соціальні наслідки передачі для працівників;</b></p> <p>4) <b>будь-які заходи, передбачені стосовно службовців.</b></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Слід змінити пункт 2 і додати пункти 3 та 4, щоб зазначити додаткову інформацію, яка має надаватися, згідно з положеннями ст. 7(1) Директиви Ради 2001/23/ЄС.                            |
| Правонаступник зобов'язаний письмово або в електронній формі надати працівникам та виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику), а в разі відсутності первинної профспілкової організації — вільно обраним та уповноваженим представникам (представнику) працівнику інформацію, передбачену частиною четвертою цієї статті, не пізніше ніж до початку дій, які впливатимуть на трудові права та інтереси працівників. | <p><b>Правовласник зобов'язаний надати інформацію, передбачену частиною шостою цієї статті, працівникам та виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику), а в разі відсутності первинної профспілкової організації - вільно обраним представникам (представнику) працівників вчасно, перш ніж передача буде виконана.</b></p> <p><b>Правонаступник зобов'язаний надати інформацію, передбачену частиною шостою цієї статті, працівникам та виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику), а в разі відсутності первинної профспілкової організації - вільно обраним представникам (представнику) працівників вчасно і в будь-якому разі перш, ніж передача безпосередньо вплине на його працівників щодо умов їхньої праці та зайнятості.</b></p> <p><b>Якщо правовласник або правонаступник передбачає заходи стосовно своїх працівників, вони вчасно проводять</b></p> | Слід розділити, щоб урахувати різні обов'язки правовласника і правонаступника щодо надання інформації, та забезпечити краще узгодження з положеннями ст. 7(1) Директиви Ради 2001/23/ЄС. |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Щоб включити обов'язок правовласника і правонаступника стосовно вчасного проведення консультацій з працівниками у                                                                        |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                          | консультації з працівниками та виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), а в разі відсутності первинної профспілкової організації - вільно обраними представниками (представником) працівників стосовно таких заходів з метою досягнення угоди. | разі, якщо вони передбачають заходи щодо своїх працівників, як передбачено у ст. 7(2) Директиви Ради 2001/23/ЄС.                                                                                                                                          |
| Правонаступник має право звільнити працівників лише з підстав, передбачених цим Кодексом або спеціальними законами.                                                                                                                                                                      | Передача у значенні частин першої та другої цієї статті сама по собі не становить підстав для звільнення правовласником або правонаступником                                                                                                                                              | Слід змінити для кращого узгодження з положеннями ст. 4 Директиви Ради 2001/23/ЄС.                                                                                                                                                                        |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Це положення не перешкоджає звільненням, які можуть мати місце з економічних, технічних або організаційних причин, що викликають зміни у робочій силі, передбачених цим Кодексом або спеціальними законами.                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 9. Статтю 42 <sup>1</sup> після частини першої доповнити новою частиною такого змісту:                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                           |
| .....                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                           |
| .....                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 10. ....                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 11. ....                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 12. ....                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 13. ....                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 14. У тексті Кодексу, крім частини шостої статті 235, слова “фізична особа”, “власник — фізична особа”, “фізична особа — підприємець, яка використовує найману працю,”, “фізична особа, яка використовує працю найманих працівників,” , “фізична особа — підприємець” у всіх відмінках і | 14. У тексті Кодексу, крім частини шостої статті 235, слова „фізична особа”, „власник – фізична особа”, „фізична особа – підприємець, яка використовує найману працю,”, „фізична особа, яка використовує працю найманих працівників,” , “фізична особа — підприємець” у всіх відмінках і  | Це положення слід змінити для забезпечення узгодженості термінології, тому що у визначенні терміну «роботодавець» (див. частину четверту статті 21) роботодавець – це «юридична чи фізична особа, яка перебуває у трудових відносинах із працівником», що |

|                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| формах числа замінити словами “фізична особа, яка використовує найману працю,”                                                                                                                                                                                     | формах числа замінити <b>словом «роботодавець»</b> у відповідному відмінку і числі. | означає, що цей термін включає й фізичних осіб.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 15. Статтю 259 доповнити частиною другою такого змісту:                                                                                                                                                                                                            |                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| “Центральні органи виконавчої влади здійснюють контроль за дотриманням законодавства про працю на підприємствах, в установах і організаціях, що перебувають у їх функціональному підпорядкуванні, <b>крім перевірок діяльності фізичних осіб – підприємців.</b> ”. | <b>Слід видалити</b>                                                                | Останню частину цього положення («крім перевірок діяльності фізичних осіб-підприємців») слід видалити з таких причин:<br>1. Вона звільняє «фізичних осіб-підприємців» і, отже, їхніх працівників від перевірок у рамках діяльності інспекції праці, що суперечить:<br>а. статтям 1, 2(1), 3(1)(а) і 18 Конвенції МОП 1947 року про інспекцію праці (№ 81) та статтям 1, 3, 4, 6(1)(а) і 24 Конвенції МОП 1969 року про інспекцію праці в сільському господарстві (№ 129), які ратифіковані Україною 10.11.2004 р.;<br>б. статтям 4(1) і 4(2) Директиви ЄС 89/391/ЄЕС, згідно з якою держави-члени ЄС повинні забезпечити, щоб на роботодавців, працівників і представників працівників поширювалася дія правових норм, необхідних для виконання цієї директиви, і, зокрема, забезпечити належний контроль і нагляд. Згідно зі ст. 424 Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, Україна має привести своє законодавство у відповідність положенням цієї директиви в строки передбачені у Додатку XI до Глави 21 Угоди про асоціацію; |

|  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|--|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  | <p>с. статті 9 Конвенції МОП № 155 (ратифікованої Україною 4.01.2012 р.), яка передбачає, що втілення у життя нормативно-правових актів, які стосуються БЗР, забезпечується адекватною та відповідною системою інспекції й що система втілення у життя передбачає застосування адекватних санкцій за порушення нормативно-правових актів.</p> <p>2. Вона позбавляє систему інспекції праці та провадження щодо порушень ефекту загального запобігання (тобто призводить до того, що суб'єкти правових норм, як правило, дотримуються цих норм для того, щоб уникнути санкцій). Ця правова норма може знеохотити фізичних осіб-підприємців роботодавців до дотримання законодавства про працю з самого початку, тому що вони знають, що дотримання ними законодавства про працю не буде ані контролюватися, ані примусово забезпечуватися, а санкцій за недотримання не буде.</p> <p>3. Вона суперечить принципу рівності та недискримінації. Зокрема:</p> <p>а. працівники «фізичних осіб-підприємців» зазнають менш сприятливого ставлення, ніж порівнянні працівники інших типів роботодавців, без будь яких об'єктивних підстав, які могли б виправдати таку різницю в ставленні</p> |
|--|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|



|                                                                                          |               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                          |               | <p>виключно через те, що вони працюють на фізичну особу-підприємця. Працівники «фізичних осіб-підприємців» не будуть захищені від порушення їхніх трудових прав, на відміну від порівнянних працівників інших типів роботодавців;</p> <p>в. роботодавці інших типів (які не є «фізичними особами-підприємцями») зазнають менш сприятливого ставлення, ніж «фізичні особи-підприємці», без будь-яких об'єктивних підстав, які могли б виправдати таку різницю в ставленні лише тому, що вони не є «фізичними особами-підприємцями», оскільки дотримання ними законодавства про працю буде контролюватися і примусово забезпечуватися інспекцією праці, а порушення ними правових норм каратимуться. Отже, ці інші роботодавці стикатимуться з нечесною конкуренцією з боку «фізичних осіб-підприємців», яких не змушуватимуть дотримуватися законодавства про працю, що дозволить їм практикувати «соціальний демпінг».</p> |
| II. Прикінцеві та перехідні положення                                                    |               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| 1. ....                                                                                  |               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| 2. Ознаки наявності трудових відносин передбачені частиною першою статті 21 <sup>2</sup> | Слід видалити | Слід видалити, тому що інакше працівники, факт існування трудових відносин яких визнано відповідно до ознак, перерахованих у частині                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |

|                                                                                              |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>застосовуються з набрання Закону чинності і не застосовуються до попередніх періодів.</p> |  | <p>першій статті 21<sup>2</sup>, автоматично втрачатимуть права, які накопилися у них з самого початку (з моменту, коли вони почали працювати на даного роботодавця), зокрема щодо стажу роботи, кар'єрного зростання, підвищення заробітної плати, оплачуваних річних відпусток і обов'язкових внесків до систем соціального захисту. Якщо припустити, що ця норма залишилася б, це означало б, що законодавець діє на користь порушника, тобто забезпечуватиме несумірну та невиправдану перевагу і ставлення роботодавцям, які використовують працівників без гарантування їхніх прав і без виконання стандартних обов'язків роботодавця щодо працівників, за рахунок їхніх працівників та на шкоду конкурентам, які дотримуються законодавства про працю, оподаткування та соціальне забезпечення.</p> |
| <p>3. ....</p>                                                                               |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |

## ПРИКЛАДИ З ПРАКТИКИ ІНШИХ КРАЇН<sup>5</sup>

### Албанія

Трудовий договір укладається і змінюється у письмовій формі. Він повинен передбачати мінімальні основні елементи, як-от особи договірних сторін, місце роботи, загальний опис роботи, дата початку роботи, передбачена тривалість, якщо це строковий договір, оплачувана відпустка, термін попередження про звільнення, компоненти заробітної плати, механізми виплати заробітної плати, звичайна тривалість робочого тижня, посилання на відповідний колективний трудовий договір, випробувальний термін, а за відсутності колективного договору – вид дисциплінарних заходів та порядок їх застосування. За особливих і виправданих обставин, якщо договір не укладений згідно з викладеними вище вимогами, роботодавець повинен укласти його упродовж семи днів із моменту прийняття. В іншому разі інспектор праці накладає на роботодавця санкцію у вигляді штрафу в розмірі до 30 мінімальних заробітних плат [Трудовий кодекс, ст. 21(1) (4), 202 (2)].

Вимога про укладення трудового договору у письмовій формі була введена поправками до Трудового кодексу у 2015 році. До того часу трудовий договір можна було укласти або у письмовій, або в усній формі. Проте, якщо договір укладався в усній формі, роботодавець був зобов'язаний укласти його впродовж 30 днів із початку роботи. Крім того, у Кодексі було чітко встановлено, що відсутність письмового документа не впливає на чинність договору і передбачала відповідальність роботодавця за Трудовим кодексом.

### Австралія

У Австралії Закон про справедливі трудові відносини (2009 р.) забороняє неправомірно представляти трудові відносини як незалежну договірну домовленість, звільняти або погрожувати звільнити працівника з метою повторного прийняття його на роботу як незалежного підрядника або робити завідомо хибну заяву для того, щоб переконати працівника погодитися на статус незалежного підрядника або вплинути на працівника з цією метою. Законом також передбачені санкції за порушення відповідних положень<sup>6</sup>.

### Аргентина

Повинен існувати трудовий договір, у будь-якій формі чи під будь-якою назвою, у кожному випадку, коли фізична особа зобов'язана щось робити, виконувати роботу або надавати послуги для іншої особи в умовах залежності від останньої впродовж визначеного або невизначеного періоду часу за виплату винагороди. Положення договору щодо форми та умов виконання роботи повинні відповідати нормам щодо громадського порядку, статутам, колективним угодам або ухвалам аналогічної юридичної сили, а також звичаям і традиціям [Закон про трудовий договір, ст. 21].

---

<sup>5</sup> Джерело: [Employment Relationship. Online training series International and EU Labour Standards - Background paper](#), Geneva: International Labour Office pp. 33-40.

<sup>6</sup> Джерело: ILO (2016), [Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects](#). Geneva: International Labour Office, p. 262.

## Бельгія

У Бельгії розділи 337(1) і (2) Закону про програми 2006 р. створюють презумпцію зайнятості у певних галузях економіки (як, наприклад, будівництво, нагляд, транспорт, прибирання, сільське господарство, садівництво). За відсутності доказів про протилежне трудові відносини вважаються такими, що існують на умовах трудового договору. Якщо виконано більше половини передбачених критеріїв (ILO, 2020).

## Боснія і Герцеговина

Якщо роботодавець не уклав письмовий трудовий договір із найманим працівником, який виконує роботу за винагороду, вважається, що трудові відносини встановлені на невизначений термін, якщо роботодавець не доведе протилежне [Трудовий кодекс, ст. 24(3)].

## Великобританія

У Великобританії Верховний суд у своєму рішенні 2011 року у справі компанії Autoclenz щодо застосування принципу першості фактів урахував відносну переговорну силу сторін у процесі розробки умов їхньої домовленості та опису трудових відносин. Верховний суд зауважив, що «відносна переговорна сила сторін повинна братися до уваги під час прийняття рішення про те, чи становлять фактично умови будь-якої письмової угоди те, що було погоджено, і що справжню угоду часто доводиться виявляти з усіх обставин справи, у якій письмова угода є лише частиною». Мета цього підходу – запобігти спробам однієї з сторін уникнути чи обійти, використовуючи свою сильнішу відносну переговорну силу, вимоги охорони праці шляхом включення до трудового договору «стандартних» положень, типових для відносин самозайнятості (як-от, приміром, право заміщати працівників або відсутність у сторін обов'язку пропонувати чи отримувати роботу), і не відображати реальні трудові відносини між сторонами<sup>7</sup>.

## Домініканська Республіка

Трудовий договір ґрунтується не на документах, а на фактах. Будь-який договір є нечинним, якщо він укладений шляхом шахрайства, наприклад, імітації договірних умов, які не стосуються трудового договору, за допомогою посередників або іншими засобами. У таких випадках Кодекс продовжує регулювати трудові відносини [Трудовий кодекс 1992 року, Принцип IX].

## Кот-д'Івуар

Трудові відносини – відносини, де мають місце підпорядкування, винагорода і надання послуг [Трудовий кодекс 2015 року].

---

<sup>7</sup> Там само, с. 262-263.

## Куба

Якщо трудовий договір не укладений у письмовій формі, трудові відносини вважаються такими, що існують, на тій підставі, що працівник виконує роботу з відома роботодавця без заперечень із боку останнього [Трудовий кодекс, розділ 23].

## Мальта

На Мальті презумпція існування трудових відносин діє у випадку задоволення принаймні п'яти з нижче наведених критеріїв стосовно осіб, які виконують роботу:

- 1) [вони залежать] від одної-єдиної особи, якій надається послуга, у розмірі мінімум 75 відсотків їхнього доходу за річний період;
- 2) [вони залежать] від особи, якій надається послуга, у визначенні роботи, яка має виконуватися, та місця і способу виконання дорученої роботи;
- 3) [вони виконують] роботу з використанням обладнання, інструментів або матеріалів, наданих особою, якій надається послуга;
- 4) [вони] підпадають під дію режиму робочого часу або мінімальних періодів роботи, встановлених особою, якій надається послуга;
- 5) [вони] не можуть передавати свою роботу за субпідрядом іншим особам, щоб ті замінили їх у виконанні цієї роботи;
- 6) [вони] інтегровані у структуру виробничого процесу, організації праці або ієрархію даної компанії чи іншої організації;
- 7) діяльність [цих осіб] є одним з основним елементів у даній організації та у досягненні цілей особи, якій надається послуга;
- 8) [вони виконують] завдання, аналогічні тим, що виконують інші працівники, або, у випадку передачі роботи на сторону, завдання, аналогічні тим, що раніше виконувалися іншими працівниками<sup>8</sup>.

## Намібія

Намібія внесла зміни до свого Закону про працю, зокрема передбачивши в ньому спростовну презумпцію існування трудових відносин у разі наявності одного чи кількох із нижченаведених факторів:

- 1) спосіб, у який робота особи підлягає контролю або керівництву з боку іншої особи;
- 2) робочий час особи підлягає контролю або керівництву з боку іншої особи;
- 3) у випадку, якщо особа працює на організацію, робота цієї особи є невід'ємною частиною цієї організації;
- 4) за останні три місяці особа працювала на іншу особу в середньому щонайменше 30 годин на місяць;
- 5) особа є економічно залежною від особи, на яку вона працює або якій вона надає послуги;
- 6) інша особа надає даній особі засоби виробництва або робоче обладнання;
- 7) особа працює лише на цю іншу особу або надає послуги лише цій особі;

---

<sup>8</sup> Джерело: ILO (2016), [\*Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects\*](#). Geneva: International Labour Office, p. 265.

8) будь-який інший передбачений фактор<sup>9</sup>.

## Нідерланди

Згідно з законом, якщо працівник працює на роботодавця на регулярних засадах упродовж трьох місяців (щотижня або мінімум 20 годин на місяць), автоматично вважається, що існує трудовий договір<sup>10</sup>.

## Німеччина

Трудовий договір зобов'язує найманого працівника, який перебуває на службі, або іншу особу виконати роботу особисто, під керівництвом і відповідно до вказівок. Право надавати вказівки може стосуватися змісту роботи, її виконання, часу та місця виконання. Будь-яка особа, яка не може вільно організувати свою діяльність і визначити свій робочий час, зобов'язана виконувати вказівки. Ступінь особистої залежності визначається також характером діяльності, що виконується. Необхідно здійснити загальну оцінку всіх обставин, щоб визначити, чи існує трудовий договір. Якщо фактичне здійснення договірних відносин показує, що це трудові відносини, визначення договору не є актуальним [Розділ 611а Цивільного кодексу].

## Панама

Економічна залежність існує в одному з нижчезазначених випадків: 1) коли суми, отримані фізичною особою, яка надає послугу або виконує роботу, становлять єдине або основне джерело доходу працівника; 2) коли суми, згадані у попередньому підпункті, надходять безпосередньо чи опосередковано від фізичної чи юридичної особи або компанії або як наслідок її діяльності; 3) якщо фізична особа, яка надає послугу або виконує роботу, не користується економічною самостійністю і економічно прив'язана до діяльності, яку проваджує фізична чи юридична особа, котра може вважатися її роботодавцем. За наявності сумніву щодо існування трудових відносин доведений факт економічної залежності визначає, що відносини кваліфікуються як трудові [Закон про працю, розділ 65].

## Польща

Вступаючи у трудові відносини, найманий працівник зобов'язується виконати роботу зазначеного виду в інтересах роботодавця і під його контролем, у місці та строк, зазначені роботодавцем, а роботодавець зобов'язується найняти працівника за винагороду. Зайнятість на вищевикладених умовах вважається зайнятістю на основі трудових відносин незалежно від назви договору, укладеного між сторонами [Трудовий кодекс, ст. 22].

---

<sup>9</sup> Там само, с. 266.

<sup>10</sup> Там само, с. 265.

## Португалія

### Поняття трудового договору:

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 договір, ст. 11].

### Презумпція існування трудового договору:

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 нижченаведених характеристик:

- a. Робота виконується у місці, що належить вигодонабувачеві або визначено 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 самостійний спосіб, на умовах, характерних для трудового договору, яка може завдати шкоди працівникові чи державі, становить особливо тяжке правопорушення, відповідальність за яке несе роботодавець.

3. У випадку повторного порушення застосовується така допоміжна санкція, як позбавлення на строк до двох років права на субсидію чи допомогу, надавану відповідним органом чи державною службою.

4. Солідарну відповідальність за сплату штрафу несуть роботодавець, компанії, що перебувають із ним у відносинах взаємної участі, володіння чи холдингової групи, а також керівник, адміністратор або директор [Трудовий кодекс, ст. 12].

## Республіка Молдова

Індивідуальний трудовий договір, не укладений у письмовій формі, вважається укладеним на невизначений строк і чинним із першого дня допуску найманого працівника до роботи. Роботодавець зобов'язаний скласти договір під контролем інспекції праці [Трудовий кодекс, ст. 58(3-4)].

## Румунія

Трудовий договір є таким, що укладений за згодою та передбачає можливість примусового виконання в судовому порядку, навіть якщо він не укладений у письмовій формі. У випадку усного договору на сторони можуть бути накладені санкції за використання незадекларованої праці, але існування договору може бути визнано і доведено будь-якими засобами доведення. Якщо сторони назвали договір договором про виконання послуг або співпрацю, а він фактично передбачає трудові відносини, податкова інспекція може перекваліфікувати його [Трудовий кодекс, ст. 16(1); Податковий кодекс L 227/2015].

Незалежна робота кваліфікується як робота, виконувана особою для отримання доходу: якщо особа вільно обирає місце та графік роботи; особа може вільно виконувати роботу для декількох клієнтів; особа несе ризики, характерні для даного бізнесу (це – вирішальний фактор, тому що наймані

працівники не беруть на себе фінансові ризики); робота фінансується з коштів особи, яка її виконує; робота виконується особисто або найнятою третьою особою; особа є членом професійного органу чи об'єднання.

## **Сербія**

Трудові договори повинні укладатися у письмовій формі до початку виконання роботи найманим працівником. Якщо роботодавець не уклав договір, вважається, що найманий 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].

## **Сполучені Штати Америки**

Міністерство праці США уточнило критерії, передбачені Законом про справедливі трудові норми (FLSA), які слід брати до уваги, визначаючи, чи слід вважати особу найманим працівником за цим законом – і, отже, визнавати за нею права на захист щодо мінімальної заробітної плати та робочого часу. Ці критерії ґрунтуються на «багатофакторному тесті «економічних реалій». Ці фактори зазвичай є такими:

- 1) ступінь, у якому виконувана робота є невід'ємною частиною діяльності роботодавця;
- 2) можливість працівника отримати прибуток чи збиток залежно від його управлінських навичок;
- 3) обсяг відносних інвестицій роботодавця і працівника;
- 4) чи вимагає виконувана робота особливих навичок та ініціативи;
- 5) постійний характер відносин;
- 6) міра контролю, здійснюваного або залишеного за собою роботодавцем.

У проведенні цього аналізу кожний фактор вивчається і оцінюється по відношенню до інших, і жоден із них не є визначальним. Наприклад, фактору «контролю» не слід надавати необґрунтованої ваги. Фактори слід розглядати у сукупності, щоб визначити, чи є виконавець роботи економічно залежним від роботодавця і, отже, найманим працівником<sup>11</sup>.

## **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.

---

<sup>11</sup> Там само, с. 263-264.



(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.

(5) Роботодавець зобов'язаний надати працівнику екземпляр заяви на обов'язкове пенсійне та медичне страхування впродовж восьми днів після закінчення строку подання заяви на обов'язкове страхування відповідно до чинних законів і нормативно-правових актів.

(6) Трудові договори моряків і працівників, зайнятих на борту морських рибальських суден, реєструються в окружному органі державного управління або в органі управління м. Загреб, відповідальному за питання праці.

(7) Міністр видає наказ про затвердження порядку реєстрації та зміст реєстру трудових договорів моряків і працівників, зайнятих на борту морських риболовецьких суден [Закон про працю, ст. 14].

## Чорногорія

Трудові договори повинні укладатися у письмовій формі, причому до початку роботи. Якщо роботодавець цього не забезпечив, вважається, що найманий працівник вступив у трудові відносини на невизначений період часу.

Якщо найманий працівник продовжує працювати після закінчення строкового трудового договору, вважається, що укладено трудовий договір на невизначений період часу [Закон про працю, ст. 22 і 26].

## ЛІТЕРАТУРА

- EU, & Ukraine. (2014). Association Agreement between the European Union and its Member States and Ukraine. Official Journal of the European Union, L-161(2014-02-29), 1–2137 [available at: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:22014A0529\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:22014A0529(01)&from=EN)].
- European Council. (2001). Directive No. 2001/23/EC, of 12 March 2001, on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses. Official Journal of the European Communities, (L 82), 16–20 [Available at: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32001L0023&from=EN>].
- European Council. (1991). Directive No. 91/533/EEC, of 14 October 1991, on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship. Official Journal of the European Communities, (L 288), 32–35 [Available at: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31991L0533&from=EN>].
- European Council. (1989). Directive No. 89/654/EEC, of 30 November 1989, concerning the minimum safety and health requirements for the workplace. [Available at: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:01989L0654-20070627&from=EN>].
- European Council. (1989). Directive No. 89/391/EEC, of 12 June 1989, concerning the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work. Official Journal of the European Communities, (L391), 183/1-183/8 [Available at: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:01989L0391-20081211&from=EN>].
- European Parliament, & European Council. (2019). Directive (EU) 2019/1152, of 20 June 2019, on transparent and predictable working conditions in the European Union. Official Journal of the European Union, (L 186), 105–121 [Available at: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1152&from=en>].
- ILO. (2021). *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. Geneva: International Labour Office [Available at: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_771749.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf)].
- ILO. (2020a). *Employment Relationship. Online training series International and EU Labour Standards - Background paper*. EU-ILO Project “Towards safe, healthy and declared work in Ukraine” [Available at: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms\\_748313.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_748313.pdf)].
- ILO. (2020b). *Employer's obligation to inform workers and ensure transparent and predictable working conditions. Online training series International and EU Labour Standards - Background paper*. EU-ILO Project “Towards safe, healthy and declared work in Ukraine” [Available at: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---lab\\_admin/documents/genericdocument/wcms\\_749322.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/genericdocument/wcms_749322.pdf)].
- ILO. (2020c). *Promoting employment and decent work in a changing landscape*. Geneva: International Labour Office [Available at: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_736873.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_736873.pdf)].

- ILO. (2019). *White Paper EU Directives and Reform of OSH and Labour Relations' Legislation*. EU-ILO Project "Enhancing the Labour Administration Capacity to Improve Working Conditions and Tackle Undeclared Work" [Available at: [https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/projects/enhancing-labadmin-ukraine/publications/WCMS\\_689355/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/projects/enhancing-labadmin-ukraine/publications/WCMS_689355/lang--en/index.htm)].
- ILO. (2018). *Brief notes on the main aspects of the alignment between Ukrainian national legislation and selected EU directives*. EU-ILO Project "Enhancing the Labour Administration Capacity to Improve Working Conditions and Tackle Undeclared Work" [Available at: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/meetingdocument/wcms\\_633189.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/meetingdocument/wcms_633189.pdf)].
- ILO. (2016). *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. Geneva: International Labour Office [Available at: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_534326.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf)].
- ILO. (2006). *Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198)*. Geneva, Switzerland: International Labour Office [Available at: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312535](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312535)].
- ILO. (1982). *Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)*. Geneva, Switzerland: International Labour Office [Available at: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C158](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158)].
- ILO. (1981). *Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155)*. Geneva, Switzerland: International Labour Office [Available at: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C155](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155)].
- ILO. (1969). *Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969 (No. 129)*. Geneva, Switzerland: International Labour Office [Available at: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C129:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C129:NO)].
- ILO. (1947). *Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81)*. Geneva, Switzerland: International Labour Office [Available at: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C081](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C081)].