



International  
Labour  
Organization

Проект виконується  
Міжнародною організацією праці



Проект фінансується  
Європейським Союзом

## Проект ЄС-МОП

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

### Проект закону

**«Про внесення змін до Кодексу законів про працю України  
щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх  
наявності»**

Розроблений Міністерством розвитку економіки, торгівлі та сільського  
господарства

**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>РЕКОМЕНДАЦІЇ ПРОЄКТУ ЄС-МОП</b>	<b>7</b>
<b>ПРИКЛАДИ З ПРАКТИКИ ІНШИХ КРАЇН</b>	<b>30</b>
<b>ЛІТЕРАТУРА</b>	<b>35</b>

## СТИСЛИЙ ВИКЛАД

Проект Закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності» був розроблений Міністерством розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства (Мінекономіки), прийнятий Кабінетом Міністрів України (КМУ) і нещодавно поданий останнім до Парламенту з метою прийняття.

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».

Цьому передувало [онлайн-тренінг](#)<sup>1</sup> з питань основних міжнародних і європейських стандартів та успішних практик з питань трудових відносин, проведений Проектом ЄС-МОП 25 червня 2020 року, в якому взяли участь 416 фахівців, що представляли Уряд, Парламент, профспілки, організації роботодавців, науково-дослідні установи та навчальні заклади.

Вони підготовлені також після 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 результатами розгляду першого пакету технічних порад і рекомендацій щодо трудових відносин до проекту Закону КМУ № 2708, поданого Міжнародною організацією праці у березні 2020 року.

Мета цих технічних порад і рекомендацій – сприяти кращому узгодженню проекту Закону «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності» з основними застосовними міжнародними<sup>2</sup> та європейськими стандартами з питань праці і успішними практиками. Зокрема, вони спрямовані на те, щоб краще узгодити законопроект, що аналізується, з міжнародними та європейськими<sup>3</sup> трудовими нормами в таких сферах, як трудові відносини, обов'язок роботодавця інформувати працівників про умови, що застосовуються до трудового договору чи трудових відносин, заохочення прозорих і прогнозованих умов праці, захист прав працівників у випадку передачі підприємств, бізнесових структур або частин підприємств або бізнесових структур, безпека та здоров'я на роботі (БЗР).

---

<sup>1</sup> Відеозапис тренінгу див. на <https://www.youtube.com/watch?v=K75vKjGWSto&t=14s>, навчальні матеріали див. на [https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/projects/declared-work-ukraine/WCMS\\_748312/lang--uk/index.htm](https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/projects/declared-work-ukraine/WCMS_748312/lang--uk/index.htm)

<sup>2</sup> А саме з [Рекомендацією 2006 р. про трудові правовідносини \(№ 198\)](#).

<sup>3</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.

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 «трудові відносини», «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. Деякі терміни потребують подальшого вдосконалення задля кращого узгодження з міжнародними та європейськими трудовими нормами (трудові відносини, роботодавець і трудовий договір), як зазначено в рекомендаціях до частин першої, третьої та четвертої статті 21 і частини першої статті 21<sup>1</sup> (останню тут пропонується перенумерувати як статтю 21<sup>2</sup>).
2. 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.
3. 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.
4. 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 ці ознаки наявні, «робота може бути визнана такою, що виконується в межах трудових відносин», чого явно недостатньо, особливо коли правова процедура встановлення існування трудових відносин (згадана у частині восьмій ст. 21) не існує і не визначена цим законопроєктом. По суті, це положення проєкту закону не створює правову презумпцію існування трудових відносин. 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. Отже, цю частину слід змінити 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.
- б) Що стосується характеру цих ознак, то, крім деяких запропонованих змін у двох із них задля більшої ясності (частини 4 та 6 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.
5. У даному законопроєкті 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.
6. 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.

7. 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:
- a) визначення термінів «правовласник» і « правонаступник» із метою уточнення їх різних обов'язків;
  - b) доповнення характеру інформації, яку необхідно надати, уточнення того, хто повинен надавати цю інформацію й кому, та, нарешті, в які строки;
  - c) визначення умов, за яких правовласник і (або) правонаступник повинні консультиватися зі своїми працівниками.

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, що реально сприяє заохоченню гідних умов праці у країні.

Київ, 1 березня 2021 року

**Антоніу Сантуш**

Менеджер Проекту ЄС-МОП

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

Офіс МОП для країн Центральної та Східної Європи

## РЕКОМЕНДАЦІЇ ПРОЄКТУ ЄС-МОП

Формулювання положень проєкту закону КМУ	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
<p>I. Внести до Кодексу законів про працю України (Відомості Верховної Ради УРСР, 1971 р., додаток до № 50, ст. 375) такі зміни:</p>		
<p><b>Стаття 21. Трудові відносини</b></p>		
<p>Трудові відносини — відносини між працівником і роботодавцем, що передбачають виконання за дорученням, під керівництвом і контролем роботодавця особисто працівником за винагороду визначеної роботодавцем роботи.</p>	<p>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</b>, за <b>виплачувану роботодавцем винагороду, під керівництвом</b>, за <b>вказівками і під контролем</b> роботодавця.</p>	<p>Слід змінити, вставивши термін «<b>керівництво</b>» (“<b>authority</b>”). По суті, «керівництво» роботодавця щодо працівників (тобто: право роботодавця надавати працівникам накази і розраховувати, що вони будуть виконані; обов’язок працівників виконувати законні накази роботодавця; право роботодавця застосовувати дисциплінарні заходи до працівника, який, наприклад, не виконує законні накази) є невід’ємним елементом підпорядкованості працівників роботодавцеві та відмітною характеристикою трудових відносин. По суті підпорядкованість (поряд із залежністю) є умовою, що має застосовуватися для встановлення факту існування трудових відносин, як передбачено у п. 12 Рекомендації МОП № 198.</p> <p>Крім цього, у певних випадках той факт, що працівник працює за вказівками та під контролем вигодонабувача його діяльності, може бути недостатнім для кваліфікації їхніх відносин як трудових, що обумовлює посилення актуальності розуміння того, «хто» здійснює керівництво над працівником (або,</p>

Формулювання положень проекту закону КМУ	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
		<p>що те саме, «хто» є роботодавцем). Це може мати місце, зокрема:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• у ситуації з тимчасовим працівником, робота якого щоденно спрямовується і контролюється компанією-користувачем, тоді як підпорядковується він агентству з тимчасової зайнятості (роботодавцеві працівника);</li> <li>• у випадку, де роботодавець працівника є субпідрядником компанії й працівник щоденно працює у приміщенні замовника його роботодавця, отримуючи вказівки та накази замовника його роботодавця, який також щоденно контролює виконання роботи працівником, тоді як керівництво здійснює компанія, найнята за субпідрядом (тобто роботодавець працівника).</li> </ul> <p>Слід також вставити слова «з певною спадкоємністю, у місці та час, визначені роботодавців», щоб забезпечити кращу узгодженість із п. 13(а) Рекомендації МОП № 198.</p>
.....		
.....		
Роботодавець — юридична чи фізична особа, яка використовує найману працю, на яку поширюється юрисдикція України чи іноземної держави, а також зареєстроване в	Роботодавець — юридична чи фізична особа, <b>яка перебуває у трудових відносинах із працівником.</b>	Слід змінити з таких причин: <ul style="list-style-type: none"> <li>• термін <b>«яка використовує найману працю»</b> слід замінити терміном <b>«яка перебуває у трудових відносинах із працівником»</b>, щоб забезпечити</li> </ul>



Формулювання положень проекту закону КМУ	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
Україні представництво іноземної юридичної особи.		узгодженість і застосування належної термінології (визначеної вище); <ul style="list-style-type: none"> <li>• частину речення «<b>на яку поширюється юрисдикція України чи іноземної держави, а також зареєстроване в Україні представництво іноземної юридичної особи</b>» слід видалити, тому що юрисдикція, дієздатність, 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, дієздатність, 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 дієздатності 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.</li> </ul>
Роботодавцем може бути фізична особа, яка має повну цивільну дієздатність.	<b>Слід видалити</b>	Слід видалити, тому що дієздатність юридичної або фізичної особи не повинна негативно позначатися на її кваліфікації як роботодавця, якщо вона перебуває у трудових відносинах із працівником. Кваліфікація особи як

Формулювання положень проекту закону КМУ	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
		роботодавця (та існування трудових відносин) повинна враховувати не її юрисдикцію, дієздатність, 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 дієздатності 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.
.....		
.....		
Укладення трудового договору є підставою для виникнення трудових відносин. До відносин, за якими робота виконувалася без укладення трудового договору та які в установленому порядку визнано трудовими, застосовуються норми законодавства про працю.	Укладення трудового договору є <b>доказом існування</b> трудових відносин.	Слід змінити та поділити на два абзаци задля ясності та для того, щоб: <ul style="list-style-type: none"> <li>• усунути ідею про те, що лише укладення трудового договору є основою для існування трудових відносин. По суті, вкрай важливо забезпечити, щоб, хоча трудовий договір вважається першочерговим юридичним доказом існування трудових відносин (достатня умова), він не вважався необхідною і невід’ємною умовою визначення існування трудових відносин;</li> <li>• забезпечити більшу ясність у тому, що, хоча існування формального письмового трудового договору є доказом (свідченням) існування трудових відносин, останні можуть існувати без формального</li> </ul>

Формулювання положень проекту закону КМУ	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
		<p>письмового трудового договору й навіть за наявності домовленості про протилежне (договірної чи іншої) між сторонами, якщо фізична особа виконує за винагороду розумову чи фізичну роботу для іншої особи за дорученням, під керівництвом, наглядом і контролем останньої, як передбачено у п. 9 Рекомендації МОП № 198 і у пп. 8, 35 і 39 преамбули Директиви (ЄС) 2019/1152 про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі;</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 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.</b></p>	<p>Слід змінити та поділити на два абзаци задля ясності та 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 трудові відносини, незалежно від існування чи форми будь-яких домовленостей (договірних чи інших) між роботодавцем і працівником;</li> <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,</li> </ul>

Формулювання положень проекту закону КМУ	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
		<p>а не тільки з того моменту, коли їх існування було визнано).</p> <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 будь-які 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> <li>• це положення не забезпечує додержання 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> </ul> </li> </ul>

Формулювання положень проекту закону КМУ	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
		<ul style="list-style-type: none"> <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>
<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 винагороду і забезпечувати належні умови праці.	<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.
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.
	<b>Роботодавець не може ані забороняти працівникові проваджувати трудову</b>	Задля кращого узгодження цього положення зі ст. 9(1) Директиви (ЄС) 2019/1152.

Формулювання положень проекту закону КМУ	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
	<p>діяльність з іншими роботодавцями поза рамками робочого графіку, встановленого цим роботодавцем, ані несприятливо ставитися до працівника за такі дії.</p> <p>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.</p>	<p>Задля кращого узгодження цього положення зі ст. 9(2) Директиви (ЄС) 2019/1152.</p>
<p>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.</p>	<p><b>Трудовий договір містить, як мінімум, таку необхідну інформацію:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>1) особи сторін трудових відносин;</b></li> <li><b>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, якщо доречно, постійне місце проживання роботодавця;</b></li> <li><b>3) найменування, ступінь, характер або категорія роботи, на яку влаштований працівник, або коротка характеристика чи опис роботи;</b></li> <li><b>4) дата початку існування трудових відносин або, у випадку строкових трудових відносин, дата закінчення їх існування або їх очікувана тривалість;</b></li> </ol>	<p>Задля кращого узгодження цього положення зі ст. 4 і 7 Директиви (ЄС) 2019/1152.</p>

Формулювання положень проекту закону КМУ	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
	<p>5) тривалість і умови випробного терміну, якщо він передбачений;</p> <p>6) право на навчання, яке надає роботодавець, якщо воно передбачено;</p> <p>7) тривалість оплачуваної відпустки, на яку має право працівник, або, якщо її визначити неможливо, процедура надання та визначення такої відпустки;</p> <p>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;</p> <p>9) винагорода, включно з початковою базовою сумою, іншими складовими елементами, якщо вони існують, зазначеними окремо, частота і метод виплати винагороди;</p> <p>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;</p> <p>11) якщо режим роботи повністю або переважно непередбачуваний,</p>	

Формулювання положень проекту закону КМУ	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
	<p><b>роботодавець інформує працівника про таке:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>i. принцип, згідно з яким графік роботи є змінним, кількість гарантованих оплачуваних годин і винагорода за роботу, виконану на додаток до цих гарантованих годин;</b></li> <li><b>ii. базові години та дні, у які від працівника можуть вимагати працювати;</b></li> <li><b>iii. мінімальний термін повідомлення, на який працівник має право до початку виконання роботи, та, де доречно, дата скасування;</b></li> </ul> <p><b>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;</b></p> <p><b>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;</b></p> <p><b>14) загрози для безпеки і здоров'я, а також захисні та запобіжні заходів та дії щодо</b></p>	<p>Задля кращого узгодження цього положення зі ст. 4 і 7 Директиви (ЄС) 2019/1152.</p>



Формулювання положень проекту закону КМУ	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
	<p>підприємства та (або) організації в цілому та роботи працівника зокрема;</p>	
	<p>15) у доречних випадках - заходи щодо першої допомоги, боротьби з пожежами та евакуації працівників, зокрема прізвища працівників, призначених для виконання цих заходів.</p>	<p>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.</p>
	<p>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.</p>	<p>Задля кращого узгодження цього положення зі ст. 4(3) Директиви (ЄС) 2019/1152.</p>
	<p>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.</p>	<p>Задля кращого узгодження цього положення зі ст. 5(1) Директиви (ЄС) 2019/1152.</p>
	<p>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.</p>	
	<p>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 документи повинні містити як мінімум нижченаведену додаткову інформацію:</p>	<p>Задля кращого узгодження цього положення зі ст. 7 Директиви (ЄС) 2019/1152.</p>

Формулювання положень проекту закону КМУ	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
	<p>1) країна чи країни, де має виконуватися робота за кордоном, та її очікувана тривалість;</p> <p>2) валюта, в якій здійснюватиметься оплата праці;</p> <p>3) якщо доречно, виплати у грошовій чи натуральній формі, пов'язані з покладеними завданнями;</p> <p>4) інформація про те, чи передбачається репатріація, і, якщо передбачається, про умови репатріації працівника.</p>	
	<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>

Формулювання положень проекту закону КМУ	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
	<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> . <b>Правова презумпція існування трудових відносин</b>	<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 три і більше зазначених ознак наявності трудових відносин:	<b>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</b>	Слід змінити 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.

Формулювання положень проекту закону КМУ	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
	<p><b>три і більше зазначених ознак існування трудових відносин:</b></p>	<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»;</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> <li>• «Проектом акту пропонується: (...) встановити принцип презумпції наявності трудових відносин».</li> </ul> <p>Проте, у тексті законопроекту не встановлено правової презумпції існування трудових відносин за наявності певних ознак, а лише зазначено, що, коли вони існують, «робота <u>може бути визнана</u> такою, що виконується в межах трудових відносин», чого явно недостатньо, особливо коли правова процедура встановлення існування трудових відносин (згадана у частині восьмій ст. 21) не існує і не визначена цим законопроектом.</p>

Формулювання положень проекту закону КМУ	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
		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!
.....		
.....		
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> ».
.....		
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.
.....		
.....		
	інтеграція працівника в організацію особи, в інтересах якої виконується робота;	Ці абзаци слід включити для визначення цих додаткових ознак і кращого узгодження цієї статті з положеннями, передбаченими у п. 13(a) Рекомендації МОП №198.
	певна тривалість і певна послідовність виконання роботи або необхідність наявності працівника;	
	винагорода, періодично виплачувана працівникові особою, в інтересах якої виконується робота, є єдиним або основним джерелом доходу працівника;	Ці абзаци слід включити для визначення цих додаткових ознак і кращого узгодження цієї статті з положеннями, передбаченими у п. 13(b) Рекомендації МОП №198.

Формулювання положень проекту закону КМУ	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
	виконавець не бере на себе фінансові ризики виконання роботи.	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.
Під час встановлення наявності трудових відносин, крім ознак, передбачених частиною першою цієї статті, можуть бути наявні інші ознаки з урахуванням специфіки діяльності фізичних та юридичних осіб, на користь (в інтересах) яких виконується робота.	<b>Ознаки, наявність яких призводить до презумпції існування трудових відносин, не обмежені ознаками,</b> передбаченими частиною першою цієї статті, <b>й можуть включати</b> інші ознаки з урахуванням специфіки діяльності фізичних та юридичних осіб, на користь (в інтересах) яких виконуються роботи.	Слід змінити, щоб урахувати інші ознаки, наявність яких, згідно з п. 11(b) Рекомендації МОП №198 та пп. 35 і 39 (преамбули) та ст. 11 і 15(1)(а) Директиви (ЄС)2019/1152, повинні призводити до презумпції існування трудових відносин, як передбачено у пп. 13(a) і 13(b) Рекомендації МОП № 198, у судовій практиці Європейського суду та судовій практиці держав-членів ЄС. 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.

Формулювання положень проекту закону КМУ	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
	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.	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.
	Якщо інспектор праці виявляє ситуацію, яка за законом вважається трудовими 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.	Зокрема, необхідно зазначити процедури, які можна було б використати для забезпечення визнання трудових відносин, заповнивши в такий спосіб пробіл 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	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-

Формулювання положень проекту закону КМУ	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
	<b>щорічних відпусток і обов'язкових внесків до систем соціального захисту.</b>	<b>правових договорів у ситуаціях, характерних для трудових відносин.</b>
5. Частина 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 соціальне страхування, про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.	<b>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 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>	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 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. 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



Формулювання положень проекту закону КМУ	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
		або органів соціального забезпечення про його прийняття).
Роботодавець протягом тижня з дня такого повідомлення письмово або в електронній формі інформує працівника про його направлення.	<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><b>Якщо роботодавець не забезпечив укладення формального трудового договору з працівником і (або) не повідомив компетентний орган про прийняття працівника на роботу, це не заважає кваліфікувати або визнати їхні відносини як трудові з дня їх виникнення.</b></p>	<p>Для кращого узгодження зі ст. 3 і 5(1) Директиви (ЄС) 2019/1152.</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 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).</p>
У зв'язку з цим частини п'яту і шосту вважати відповідно частинами шостою і 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:		

Формулювання положень проекту закону КМУ	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
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 підприємства, установи, організації, реорганізації підприємства, установи, організації (злиття, приєднання, поділу, перетворення, виділу).	Правонаступництвом у трудових відносинах вважається <b>законна передача трудових відносин із працівником від правовласника правонаступникові</b> у разі зміни власника підприємства, установи, організації, реорганізації підприємства, установи, організації (злиття, приєднання, поділу, перетворення, виділу).	Для кращого узгодження з положеннями ст. 1 і 2 Директиви 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.
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» означає будь-яку фізичну або юридичну особу, що, з причини передачі в межах розуміння частини першої статті 1, припиняє бути роботодавцем.</b>	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
	<b>«Правонаступник» означає будь-яку фізичну або юридичну особу, що, з причини передачі</b>	

Формулювання положень проекту закону КМУ	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
	<b>в межах розуміння частини першої статті 1, стає роботодавцем.</b>	узгодження з положеннями ст. 2(1)(a) і 2(1)(b) Директиви Ради 2001/23/ЄС.
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 уповноважених представників (представника) працівників про:	<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.
1) .....		
2) економічні, технологічні, структурні наслідки правонаступництва або наслідки аналогічного характеру, які впливатимуть на права працівників.	2) <b>технологічні та структурні наслідки передачі</b> або наслідки аналогічного характеру, які впливатимуть на права працівників; 3) <b>юридичні, економічні та соціальні наслідки передачі для працівників;</b> 4) <b>будь-які заходи, передбачені стосовно службовців.</b>	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	<b>Правовласник зобов'язаний надати інформацію, передбачену частиною шостою цієї статті, працівникам</b> та виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику), а в разі	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.

Формулювання положень проекту закону КМУ	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
<p>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>	<p>відсутності первинної профспілкової організації - вільно обраним представникам (представнику) працівників <b>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 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.</b></p>	<p>Щоб включити обов'язок правовласника і правонаступника стосовно вчасного проведення консультацій з працівниками у разі, якщо вони передбачають заходи щодо своїх працівників, як передбачено у ст. 7(2) Директиви Ради 2001/23/ЄС.</p>
<p>Правонаступник має право звільнити працівників лише з підстав, передбачених цим Кодексом або спеціальними законами.</p>	<p><b>Передача у значенні частин першої та другої цієї статті сама по собі не становить підстав для звільнення правовласником або правонаступником</b></p> <p><b>Це положення не перешкоджає звільненням, які можуть мати місце з економічних,</b></p>	<p>Слід змінити для кращого узгодження з положеннями ст. 4 Директиви Ради 2001/23/ЄС.</p>

Формулювання положень проекту закону КМУ	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
	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 формах числа замінити словами “фізична особа, яка використовує найману працю,”	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 формах числа замінити <b>словом «роботодавець»</b> у відповідному відмінку і числі.	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 означає, що цей термін включає й фізичних осіб.

## ПРИКЛАДИ З ПРАКТИКИ ІНШИХ КРАЇН<sup>4</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.

### 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].

### 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).

---

<sup>4</sup> in, "[Трудові відносини. Навчальний матеріал](#)", сс.. 34-41.

## **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)].

## **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].

## **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].

## **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 611a 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].

## 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].

### Безстроковий трудовий договір

1. Трудовий договір вважається безстроковим за таких умов:
  - a) визначення строку спрямоване на те, щоб уникнути дотримання положень, які регулюють безстрокові договори;
  - b) договір укладено поза рамками положень, передбачених у ст. 140(1), (3) або (4) [якщо строковий трудовий договір укладено без дотримання викладених там положень щодо прийнятності];



с) договір не укладено у письмовій формі, у ньому немає зазначення осіб чи підписів сторін або, разом з тим, дат укладення договору та початку роботи, або посилання на термі дії та обґрунтування відсутні або недостатні;

д) договір укладено на порушення ст. 143(1) [якщо строк дії строкового трудового договору перевищує 2 роки].

2. Договір перетворюється на безстроковий трудовий договір, якщо:

а) його продовжено з порушенням ст. 149 [без перевірки дотримання вимог щодо прийнятності, договір продовжувався більше 3 разів або загальна тривалість продовження перевищує тривалість початкового терміну дії];

б) перевищено тривалість або кількість продовжень, згаданих у наступній статті;

с) договір укладено на невизначений термін, якщо працівник продовжує працювати після дати закінчення, зазначеної у повідомленні роботодавця, або, якщо така дата не зазначена, через 15 днів після перевірки цього строку.

3. У ситуації, згаданій у п. 1 або 2, стаж роботи працівника відлічується від початку роботи, крім випадку, згаданого у п. 1 (д), де враховується час роботи, виконаної з дотриманням наступних договорів [Трудовий кодекс, ст. 147].

## **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

### **Презумпція існування трудових відносин:**

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].

## Хорватія

- (1) Трудовий договір укладається у письмовій формі.
- (2) На існування і чинність договору не впливає відсутність укладеного між договірними сторонами письмового договору.
- (3) Якщо трудовий договір не укладено у письмовій формі, роботодавець зобов'язаний до початку роботи видати працівнику лист-зобов'язання.
- (4) Якщо роботодавець до початку роботи не уклав із працівником письмовий трудовий договір або не видав працівнику лист-зобов'язання, вважається, що він уклав із працівником трудовий договір на невизначений термін.
- (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. 89/391/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. (2020a). "Employment Relationship. Online training series International and EU Labour Standards - Background paper". Geneva: International Labour Office [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". Geneva: International Labour Office [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". Geneva: International Labour Office [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. Geneva, Switzerland: International Labour Office [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. (2006). Recommendation No. 198, concerning the employment relationship. 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). Convention No. 158, concerning Termination of Employment. 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)].