

РОЗДІЛ 10. СУДОУСТРІЙ; ПРОКУРАТУРА ТА АДВОКАТУРА

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.75.3.14>

ВСТАНОВЛЕННЯ ФАКТУ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У СУДОВОМУ ПОРЯДКУ

Андрушко А.В.,

кандидат юридичних наук, доцент

доцент кафедри трудового, земельного та господарського права Хмельницького

університету управління та права імені Леоніда Юзькова,

адвокат, член Комітету трудового права НААУ

Alla_Andrushko@ukr.net

<https://orcid.org/0000-0002-0346-7234>

Андрушко А.В. Встановлення факту трудових відносин у судовому порядку.

У площині трудового права досліджується встановлення факту трудових відносин у судовому порядку. Підкреслюється, що важливість встановлення факту трудових відносин полягає у тому, що за його наявності створюються підстави для реалізації працівником трудових прав, зокрема на заробітну плату, гарантійних, компенсаційних та інших соціальних виплат, у тому числі виплат, пов'язаних з тимчасовою непрацездатністю, нещасним випадком на виробництві чи професійним захворюванням та ін. Звертається увага на те, що у встановленні факту трудових відносин слід врахувати, що між фізичною особою і суб'єктом господарювання відносини щодо виконання роботи можуть виникати як на підставі трудового, так і на підставі цивільно-правового договору, водночас зазначене залежить від характеру праці. Теоретичне дослідження проводиться з урахуванням оптимізації трудового законодавства, знаходження найкращого варіанту, пошуку відповідної моделі встановлення факту трудових відносин з урахуванням воєнного стану та адаптацією трудового законодавства до стандартів Європейського Союзу. Наголошується, задля уникнення спорів про встановлення факту трудових відносин, роботодавець, маючи вибір щодо укладення цивільного чи трудового договору, повинен чітко розмежовувати сферу застосування цих договорів та співставляти її з роботою, для виконання якої наймається працівник. Дії роботодавців щодо надання трудовим договорам змісту цивільно-правового договору, неоформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, перешкоджають реалізації права працівника на працю, гарантованого Конституцією України та КЗпП України, а також права на соціальний захист у випадку безробіття, при тимчасовій втраті працездатності, у разі нещасного випадку на виробництві або внаслідок професійного захворювання, права на відпочинок, щорічні оплачувані відпустки, права на здорові і безпечні умови праці, на об'єднання в професійні спілки та ін.

Ключові слова: трудові права, трудові відносини, юридичний факт, оформлення трудових відносин, трудовий договір, цивільні договори.

Andrushko A.V. Establishing the fact of labor relations in court.

In the field of labor law, the establishment of the fact of labor relations in court is investigated. It is emphasized that the importance of establishing the fact of labor relations lies in the fact that, in its presence, grounds are created for the employee to exercise labor rights, in particular to wages, guarantee, compensation and other social benefits, including benefits related to temporary disability, unfortunate accident at work or occupational disease, etc. Attention is drawn to the fact that in establishing the fact of labor relations, it should be taken into account that between an individual and a business entity, relations regarding the performance of work can arise both on the basis of an employment contract and on the basis of a civil law contract, at the same time, this depends on the nature of work. The theoretical research is conducted taking into account the optimization of labor legislation, that is, finding the best option, finding the optimal model for establishing

the fact of labor relations, taking into account the martial law and adapting labor legislation to the standards of the European Union. It is emphasized that in order to avoid disputes about establishing the fact of labor relations, the employer, having a choice to enter into a civil or labor contract, must clearly delimit the scope of application of these contracts and compare it with the work for which the employee is hired. The actions of employers regarding providing employment contracts with the content of a civil law contract, failure to formalize labor relations with an employee who performed work without concluding an employment contract, hinder the realization of the employee's right to work, guaranteed by the Constitution of Ukraine and the Labor Code of Ukraine, as well as the right to social protection in case of unemployment, in case of temporary loss of working capacity, in the event of an accident at work or as a result of an occupational disease, the right to rest, annual paid vacations, the right to healthy and safe working conditions, the right to join trade unions, etc.

Key words: labor rights, labor relations, legal fact, registration of labor relations, labor contract, civil contracts.

Постановка проблеми. Встановлення факту трудових відносин у судовому порядку є однією із ключових проблем у трудовому праві, а відповідні наукові дослідження є важливими з огляду на його правильне розуміння та застосування. Правові проблеми, які виникають сьогодні щодо встановлення факту трудових відносин, надання трудовим договорам змісту цивільно-правового договору, неоформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, перешкоджають реалізації права працівника на працю, гарантованого Конституцією України та КЗпП України та, безумовно, потребують відповідного наукового аналізу. Віддаючи належне вагомій теоретичній і практичній значущості наукового доробку вчених, проблема встановлення факту трудових відносин у судовому порядку вперше досліджується у період воєнного стану, відтак є актуальною як з теоретичної, так і практичної точки зору, адже зміни до трудового законодавства потребують відповідного наукового аналізу.

Стан опрацювання. У науці трудового права проблематика встановлення факту трудових відносин окремо не досліджувалась, проте в цілому основоположні засади щодо трудових відносин були закладені у працях таких вчених як П.Д. Пилипенко, Н.М. Хуторян, М.М. Шумило, О.М. Ярошенко та інші.

Метою статті є дослідження встановлення факту трудових відносин у судовому порядку.

Виклад основного матеріалу. Важливість встановлення факту трудових відносин полягає у тому, що за його наявності створюються підстави для реалізації працівником трудових прав, зокрема на заробітну плату, гарантійних, компенсаційних та інших соціальних виплат, у тому числі виплат, пов'язаних з тимчасовою непрацездатністю, нещасним випадком на виробництві чи професійним захворюванням та ін. Однак у встановленні факту трудових відносин слід врахувати те, що між фізичною особою і суб'єктом господарювання відносини щодо виконання роботи можуть виникати як на підставі трудового, так і на підставі цивільно-правового договору, водночас зазначене залежить від характеру праці. Оформлення цивільно-правового договору для виконання роботи, що повинна виконуватися за трудовим договором, свідчить про фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), що є правопорушенням, відповідальність за яке передбачена абз. 2 ч. 2 ст. 265 КЗпП України [1]. Відтак при встановленні факту трудових відносин правову оцінку слід давати як самим договорам, так і змісту та сутності відносин, що виникають між сторонами, керуючись при цьому КЗпП України або ЦК України.

Основним критерієм, що відрізняє цивільні договори (зокрема, договір підряду (ст. 837 ЦК України) та договір про надання послуг (ст. 901 ЦК України) [2] від трудового (ст. 21 КЗпП України) є процес праці, який регулюється трудовим законодавством, а також те, що робота виконується працівником за певною посадою, спеціальністю, кваліфікацією, визначеною трудовою функцією. Наприклад, у постанові ВС від 08.05.2018 року у справі № 127/21595/16-ц зазначено, що «...умовами договору підряду, укладеного між сторонами, визначено, що працівник здійснює пошук замовлень на перевезення автомобільним транспортом вантажів, розрахунок рентабельності таких перевезень, складення, підписання (за дорученнями) договорів, здійснення оперативного контролю за виконанням перевезень та розрахунків, пошук нових, підтримання зв'язків з існуючими клієнтами, що вказує на те, що предметом цього договору є процес праці, а не її кінцевий результат». У постанові ВС від 15.12.2021 року у справі № 814/1435/18 зазначено: «...вказаними фізичними особами надавалися послуги електромонтажника, монтажника технологічних трубопроводів, монтажника сталевих та залізобетонних

конструкцій, маляра, бетоняра, електрозварювальника, машиніста автокрана, арматурника, інженера ОТК будівельної лабораторії. Зазначені у договорах послуги не є видом послуг чи робіт, а є відповідними професіями (посадами) працівників, що відповідають затвердженому класифікатору професій». Таким чином, за цивільно-правовим договором процес праці залишається за його межами, метою договору є отримання певного матеріального результату, визначеного обсягу робіт.

Серед інших важливих критеріїв, які відрізняють цивільні договори від трудового договору відповідно до аналізу правових позицій, викладених у постановках ВС від 04.07.2018 року у справі № 820/1432/17, 06.03.2019 року у справі № 802/2066/16-а, 13.06.2019 року у справі № 815/954/18, 11.09.2018 року у справі № 904/191/18 є те, що на підрядника та виконавця послуг:

– не видається розпорядчий документ (наказ) про прийняття на роботу/переведення/звільнення, особа не зараховується до штату установи (організації), не вноситься запис до трудової книжки;

– не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку замовника (хоча він може бути з ними ознайомлений), особа сама організовує свою роботу і виконує її на власний ризик, на відміну від працівника, праця якого є юридично несамостійною та виконується в межах його трудової функції;

– не поширюються гарантії оплати праці, винагорода не включає надбавок, премій, інших виплат, які передбачені трудовим законодавством, праця оплачується “за її результатами”, після закінчення роботи/послуги, що оформляється актом прийняття-передачі виконаних робіт чи наданих послуг;

– не застосовується дисциплінарна та матеріальна відповідальність, а юридична відповідальність підрядника чи виконавця роботи за порушення умов цивільного договору є майновою.

Верховний Суд у постанові від 14.05.2020 року у справі № 640/1099/19 також звертає увагу на те, що «...характерною ознакою трудових відносин є «... систематична виплата заробітної плати за процес праці (а не за її результат), а також ... виконання роботи за професією (посадою), визначеною Національним класифікатором України ДК 003:2010 «Класифікатор професій», затвердженим наказом Держспоживстандарту від 28.07.2010 № 327».

Важливо підкреслити, що у встановленні факту трудових відносин слід зважати на концепцію прихованого працевлаштування, яка знайшла своє застереження у Рекомендаціях Міжнародної організації праці 2006 року № 198 «Про трудові відносини» [3], де зазначено, що держави-члени МОП повинні передбачити можливість визначення у своїх законодавчих та нормативно-правових актах або інших засобах конкретні ознаки існування трудових відносин, які можуть включати:

(а) той факт, що робота: виконується відповідно до вказівок і під контролем іншої сторони; припускає інтеграцію працівника в організаційну структуру підприємства; виконується винятково або головним чином в інтересах іншої особи; повинна виконуватися особисто працівником; виконується відповідно до певного графіка або на робочому місці, що вказується або узгоджується стороною, яка замовила її; має певну тривалість і передбачає певну спадкоємність; вимагає присутності працівника; або передбачає надання інструментів, матеріалів і механізмів стороною, що замовила роботу;

(б) періодична виплата винагороди працівникові; той факт, що дана винагорода є єдиним або основним джерелом доходів працівника; здійснення оплати праці в натуральному виразі шляхом надання працівникові, приміром, харчових продуктів, житла або транспортних засобів; визнання таких прав, як щотижневі вихідні дні й щорічна відпустка; оплата стороною, що замовила виконання роботи, поїздок, що здійснюються працівником у цілях виконання роботи; або те, що працівник не несе фінансового ризику.

Згідно із ст. 293 ЦПК України суд розглядає в порядку окремого провадження справи про встановлення фактів, що мають юридичне значення [4]. Також слід керуватися постановою Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику у справах про встановлення фактів, що мають юридичне значення» від 31.03.1995 року № 5. У тому разі, коли буде виявлено, що з заяви про встановлення факту трудових відносин, вбачається спір про право, суддя мотивованою ухвалою відмовляє у відкритті провадження у справі, а якщо спір про право буде виявлений під час розгляду справи, - залишає заяву без розгляду (ч. 4 ст. 315 ЦПК України) і роз'яснює заінтересованим особам, що вони мають право подати позов на загальних підставах.

Відповідно до ч. 1 п. 6 ст. 232 КЗпП України безпосередньо в місцевих загальних судах розглядаються трудові спори за заявами працівників про оформлення трудових відносин у разі виконання ними роботи без укладення трудового договору та встановлення періоду такої роботи (крім випадків виконання робіт чи надання послуг за гіг-контрактом у порядку та на умовах, передбачених Законом «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні»). Відповідно до ч. 6 ст. 235 КЗпП України при винесенні рішення про оформлення трудових відносин з працівником, який виконував

роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи на умовах неповного робочого часу, у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, в установі, організації (крім випадків виконання робіт чи надання послуг за гіг-контрактом у порядку та на умовах, передбачених ЗУ «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні»), орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про нарахування та виплату такому працівникові заробітної плати у розмірі не нижче середньої заробітної плати за відповідним видом економічної діяльності у регіоні у відповідному періоді без урахування фактично виплаченої заробітної плати, про нарахування та сплату відповідно до законодавства податку на доходи фізичних осіб та суми єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за встановлений період роботи.

Висновок. Таким чином, задля уникнення спорів про встановлення факту трудових відносин, роботодавець, маючи вибір щодо укладення цивільного чи трудового договору, повинен чітко розмежувати сферу застосування цих договорів та співставляти її з роботою, для виконання якої наймається працівник.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 року № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
2. Цивільний Кодекс України від 16.01.2003 року № 435-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text>.
3. Рекомендація Міжнародної організації праці 2006 року № 198 «Про трудові відносини». URL: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro>.
4. Цивільний процесуальний Кодекс України від 18.03.2004 року № 1618-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15#Text>.