

ОЗНАКИ ТА КРИТЕРІЇ ДЛЯ ВИЗНАЧЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

SIGNS AND CRITERIA FOR DETERMINING LABOR RELATIONS

Соцький А.М., к.ю.н., доцент,
в.о. завідувача кафедри юриспруденції

Чернівецький інститут Міжнародного гуманітарного університету

У статті досліджуються сучасні ознаки та критерії визначення трудових правовідносин. Розкривається сутність і зміст ознак трудових правовідносин. Аналізується низка наукових праць вчених у сфері трудового права, зокрема, представників харківської правової школи. Слід звернути увагу на те, що в основу більшості визначень покладено умови трудового договору, які трансформовано у права й обов'язки суб'єктів трудових правовідносин. Ці визначення не втрачають своєї актуальності, враховуючи нерозривний зв'язок трудового договору і трудових правовідносин. Зроблено висновок, що в такому аспекті трудові правовідносини можна тлумачити як врегульовані нормами трудового права відносини між працівником і роботодавцем з особистим виконанням працівником за своєчасну та в повному обсязі оплату трудової функції (роботи за певною спеціальністю, кваліфікацією, посадою) з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку за забезпечення роботодавцем умов праці, передбачених трудовим законодавством, колективним договором, угодами, трудовим договором.

Виходячи з того, що змістом трудових правовідносин є трудові права і кореспондуючі ним обов'язки, зазначені правовідносини можна визначити як врегульовані нормами трудового права суспільні відносини, що виникають у процесі здійснення працівником і роботодавцем трудових прав та виконання кореспондуючих ним обов'язків відповідно до чинного трудового законодавства.

Також у статті виокремлена низка видів трудових правовідносин, зокрема, участь працівників, їхніх представників в управлінні підприємством, установою, організацією, ведення колективних переговорів з укладення колективних угод і колективних договорів.

Виходячи з ситуації, яка складається в Україні у теперішній час (поширення COVID-19), та з огляду на популяризацію нетипових форм зайнятості стало нагальним виокремлення нових ознак та властивостей, які реалізуються за дистанційної роботи.

Стверджується за доцільне закріпити у проєкті ТК України правову презумпцію існування трудових правовідносин за умови зазначення одного чи кількох критеріїв, наприклад, виконання трудової функції працівником самостійно або безпосереднє підпорядкування працівника роботодавцю.

Ключові слова: трудові відносини, трудове право, форма трудового права, індивідуальні трудові правовідносини, трудовий договір.

The article explores the modern features and criteria for determining employment relationships. The essence and content of the signs of labor relations are revealed. A number of scientific works of scientists in the field of labor law are analyzed, including representatives of the Kharkov Law School. It should be noted that most of the definitions are based on the terms of the employment contract, which has been transformed into the rights and obligations of the subjects of the employment relationship. These definitions do not lose their relevance, taking into account the inextricable link between the employment contract and the employment relationship. It is concluded that in this aspect the employment relationship can be defined as regulated by labor law relations between the employee and the employer about the personal performance of the employee for timely and full payment of a work function (work in a certain specialty, qualification, position) with subject to employment providing the employer with the working conditions stipulated by the labor legislation, the collective agreement, the agreements, the employment contract.

Given that the content of labor relations are labor rights and their corresponding duties, these relationships seem possible to define as regulated by the rules of labor law the social relations that arise in the course of the exercise of the employee's and employer's labor rights and the performance of the corresponding duties in accordance with them current labor law.

The article also highlights a number of their types, for example, the participation of employees, their representatives in the management of an enterprise, institution, organization, collective bargaining on the conclusion of collective agreements and collective agreements.

Based on the current situation in Ukraine (the spread of COVID-19) and the promotion of atypical forms of employment, it was necessary to highlight the new features and properties that are realized in remote work.

Confirmation of the legal presumption of the work of lawyers, if one number of criteria is designated, for example, the recognition of the labor function of the law-governor by the self-employed.

Key words: labor relations, labor law, form of labor law, individual labor law, labor contract.

Постановка проблеми. Теперішній стан нашої держави характеризується поширенням нетипових форм зайнятості, а саме прихованих форм трудових правовідносин через нюанси тіньової економіки, що своєю чергою свідчить про необхідність особливо детального виокремлення критеріїв, притаманних трудовим правовідносинам, а також проведення розмежувань між низкою категорій, зокрема формами праці, закріплення понятійного апарату щодо визначень «працівник» та «роботодавець».

Наукові дослідження основних ознак і критеріїв для розмежування трудових правовідносин мають змістовне теоретичне та практичне значення, оскільки необхідним є відокремлення зазначених правовідносин від інших суспільних правовідносин, а також від суміжних правовідносин, пов'язаних із виконанням праці (наприклад, тих, які виникають на підставі укладення цивільно-правових договорів підряду (побутового, будівельного, на проведення проєктних і пошукових робіт), договорів про надання послуг, на виконання науково-дослідних або дослідно-конструкторських та технологічних робіт тощо), що є, відповідно, сферою дії цивільного законодавства.

Саме тому перед законодавцем на цьому етапі розвитку нашої держави стоїть значний перелік завдань, які

необхідно привести до відповідного ладу, зокрема, закріплення та тлумачення поняття трудових правовідносин, а також виокремлення основних ознак та розмежування їх видів залежно від низки критеріїв, обґрунтування різниці між іншими суміжними правовідносинами, які тісно пов'язані з працею.

Стан наукових досліджень. Теоретичні і практичні питання щодо визначення поняття та ознак трудових відносин, зокрема індивідуальних трудових правовідносин, досліджуються в наукових працях таких вітчизняних і зарубіжних вчених: В.М. Андріїва, О.Т. Барабаша, М.І. Бару, Н.Б. Болотіної, В.С. Венедіктова, С.В. Венедіктова, С.В. Вишневецької, В.В. Жернакова, М.І. Іншина, І.Я. Кисельова, В.Л. Костока, В.М. Лебедева, А.М. Лушнікова, М.В. Лушнікової, С.П. Мавріна, А.Р. Мацюка, К.Ю. Мельника, П.Д. Пилипенка, О.М. Потопахіної, С.М. Прилипка, О.І. Процевського, В.О. Процевського, В.М. Скобелкіна, О.В. Смирнова, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, В.І. Щербини, О.М. Ярошенка та інших.

Виклад основного матеріалу. Дослідження ознак і критеріїв для визначення індивідуальних трудових правовідносин має велике теоретичне та практичне значення, оскільки необхідним є відокремлення зазначених

правовідносин від інших «внутрішніх» правовідносин у системі правовідносин у сфері праці, а також від суміжних «зовнішніх» правовідносин, пов'язаних із виконанням праці (наприклад, тих, які виникають на підставі укладення цивільних договорів підядру (побутового, будівельного, на проведення проектних і пошукових робіт), договорів про надання послуг, на виконання науково-дослідних або дослідно-конструкторських та технологічних робіт тощо), що є, відповідно, сферою дії цивільного законодавства.

Першим в науці трудового права критерії трудових правовідносин виокремив Л.С. Таль. Загальновідомим є факт існування нерозривного зв'язку між трудовими правовідносинами та трудовим договором, тому варто зауважити, що вчений визначив основні ознаки трудового договору, а, відповідно, і трудових правовідносин, зокрема:

– той, хто наймається за трудовим договором, обіцяє надання своєї робочої сили на користь чужого господарства;

– від того, хто наймається, вимагається особисте виконання роботи;

– із трудового договору випливає обов'язок того, хто наймається, узгоджувати свою поведінку з порядком, установленим роботодавцем (господарем), своєю чергою наймач повинен охороняти особистість працівника від небезпек, які пов'язані з фактичним перебуванням його в чужій хазяйській сфері;

– той, хто найнявся, має право на винагороду за свою працю, вона не залежить від того, чи скористався роботодавець його працею [6, с. 79].

Проте з розвитком науки трудового права висновки Л.С. Таля отримали значну критику з боку радянських вчених М.Г. Александрова і Л.Я. Гінцбурга [1, с. 46–47], які у своїх наукових працях вважали, що всі перелічені вище ознаки були узагальнені та отримали найменування «особистісної, організаційної та майнової» ознак трудових правовідносин, які розглядалися у нерозривній єдності.

Варто зауважити, що загальною для трудових правовідносин є низка таких ознак:

– наявність у суб'єктів правовідносин суб'єктивних прав та юридичних обов'язків;

– характерним є двосторонній зв'язок;

– забезпечення державного примусу для правовідносин як суспільних відносин, де забезпечено права й обов'язки сторін;

– правовідносини виступають як конкретний правовий зв'язок.

Відповідно до наукового обґрунтування вчених-науковців, зокрема вчених кафедри трудового права Національного юридичного університету ім. Ярослава Мудрого, виділяємо низку специфічних ознак трудових правовідносин. По-перше, такі трудові правовідносини виникають лише з початком роботи згідно з трудовим договором. По-друге, трудові правовідносини є індивідуальними, а отже, їх суб'єктами є працівник і роботодавець. По-третє, юридичним змістом правовідносин є сукупність прав та обов'язків суб'єктів, і робота виконується за певною професією, спеціальністю, кваліфікацією, посадою. По-четверте, працівник підпорядковується внутрішньому трудовому розпорядку та виконує певний обсяг праці, а оплата, відповідно, проводиться на підставах, визначених законодавством, локальним регулюванням і договором сторін.

С.М. Прилипо і О.М. Ярошенко визначають такі специфічні ознаки трудових правовідносин: особистий характер прав та обов'язків працівників, що включаються до їхнього змісту; відплатність; тривалий характер існування [7, с. 17].

На думку К.М. Мельника, трудовим правовідносинам притаманні наступні специфічні ознаки: тривалий (безперервний) характер; складний характер (вчений пояснює цю ознаку тим, що сторони трудових правовідносин мають комплекс взаємних, пов'язаних із витратою живої

праці, суб'єктивних прав та обов'язків); особистий характер; оплатний характер; характер влади і підпорядкування. При цьому К.М. Мельник виділяє три групи владних повноважень роботодавця:

1) право встановлювати норми, які є обов'язковими для працівника;

2) право давати працівникам обов'язкові для виконання вказівки;

3) право на застосування до працівників заходів заохочення та дисциплінарного впливу [3, с. 16–17].

Д.В. Сичов також має власну думку щодо виокремлення наступних ознак трудових правовідносин:

а) двосторонній вольовий зв'язок між працівником та роботодавцем;

б) двосторонній вольовий зв'язок має правовий характер, бо визначається нормами трудового права;

в) двосторонній вольовий добровільний зв'язок виникає внаслідок укладення трудового договору;

г) трудові правовідносини виступають як форма, наслідок чи умова існування фактичних трудових відносин;

г) внаслідок укладення трудового договору в сторін трудових правовідносин виникають взаємні права та обов'язки, відповідно до яких працівник зобов'язується виконувати певну трудову функцію, підпорядковуючись внутрішньому трудовому розпорядку, а роботодавець повинен оплачувати роботу працівника та створювати необхідні для високоякісної трудової діяльності останнього умови [6, с. 7–8].

Варто зауважити, що ця класифікація є не зовсім повною, адже вчений забуває про зміст трудових правовідносин, що становить сукупність прав та обов'язків суб'єктів. Автором зазначено двосторонній вольовий добровільний зв'язок, проте не уточнені безпосередні права та обов'язки суб'єктів цих відносин.

Досліджуючи наукові доробки вчених у сфері трудових правовідносин, слід підкреслити, що на сучасному етапі розвитку нашої держави популярним є поширення нетипових форм зайнятості, відповідно до яких і реалізуються модернізація та осучаснення ознак традиційних трудових правовідносин.

Сьогодні в Україні досить складна ситуація у зв'язку з вірусом COVID-19, що спричинює появу нових ознак та властивостей, які реалізуються за роботи на відстані або онлайн-роботи, або дистанційної. Варто також зауважити, що забезпечення реалізації такого виду роботи зумовлене стрімким розвитком ІТ-технологій та інтернет-ресурсів. Саме за такої форми трудової діяльності поява нових властивостей у сфері організації трудових правовідносин є елементом трудових правовідносин. Необхідно підкреслити, що забезпечення належного рівня організації робочого місця має залежати від як від безпосередньо роботодавця, так і від працівника.

У літературі звертається увага на те, що регулювання дистанційної праці засобами трудового права можливе лише у випадку, коли тривалий правовий зв'язок опосередковує відносини конкретного наймача і дистанційного працівника, які не припиняються у момент закінчення виконання певної роботи. Такі дистанційні працівники інтегровані в робочі процеси наймача; здійснюють постійну взаємодію з колегами, клієнтами, контрагентами наймача; втягнуті в документообіг наймача та обмін інформацією; беруть участь у нарадах і робочих зустрічах за допомогою телекомунікаційних технологій [4, с. 105].

Водночас доцільно зауважити, що за роботи онлайн або дистанційної роботи зберігаються основні ознаки трудових правовідносин. Наприклад, тривалий характер таких відносин, адже це є основним елементом у сфері трудових правовідносин; складний та оплатний вид відносин, адже однією з основних умов є забезпечення вчасної виплати заробітної плати роботодавцем працівнику; як завжди, головним об'єктом у трудових правовідносинах

є сам процес праці, а не кінцевий результат, як у цивільних правовідносинах, проте головним аспектом залишається забезпечення інтеграції працівника до трудового колективу за допомогою спеціальних ІТ-технологій.

Однак зазначені ознаки не втрачають свого практичного значення і дозволяють відокремити трудові правовідносини від інших суміжних правовідносин, пов'язаних із працею.

Варто виділити думку Н.Б. Болотіної, яка виокремлює наступні правові ознаки трудової діяльності, що протікає в межах трудового договору:

1) праця юридично несамостійна, така, що здійснюється у певного роботодавця (юридичної або фізичної особи) за допомогою включення працівника до облікового складу;

2) виконується не одноразове трудове завдання, а робота певного виду (трудова функція) через визначення для працівника посади, спеціальності, кваліфікації;

3) робота здійснюється не на свій підприємницький ризик, а через виконання вказівок роботодавця або уповноваженого ним органу з дотриманням встановлених правил внутрішнього трудового розпорядку;

4) вимагається виконання впродовж встановленого робочого часу певного обсягу праці (норм праці);

5) передбачається систематичне отримання від роботодавця у встановлені строки грошової винагороди за роботу, що виконується, із забезпеченням встановлених законодавством гарантій та участі роботодавця у фінансуванні соціального страхування працівника;

6) трудовий договір, як правило, укладається на невизначений термін, і лише в деяких випадках укладається строковий трудовий договір [2, с. 33].

Аналізуючи спеціальну літературу та низку актів національного і міжнародного законодавства, вважаємо за доцільне віднести до основних критеріїв трудових правовідносин безпосередньо такі, що виконуються відповідно до трудової функції (із найменуванням професії, спеціальності, кваліфікації, посади згідно зі встановленою класифікацією професій і кваліфікаційних характеристик) працівником згідно з графіком і на умовах трудового договору самостійно, без передоручення та відповідно до національного законодавства і колективного трудового договору й угод з підпорядкуванням роботодавцю, який своєю чергою зобов'язується забезпечити необхідні для виконання роботи умови праці та дотримуватись правил внутрішнього трудового розпорядку тощо.

Поширення нових форм зайнятості і нових трудових відносин потребує пристосування до них національного трудового законодавства, врахування сучасних тенденцій на ринку праці. Міжнародна організація праці рекомендує державам-членам скоротити розрив між сферою застосування трудового законодавства і реальними трудовими відносинами, по-перше, через уточнення сфери застосування законодавства, що регулює трудові відносини, щоб сприяти визнанню наявності таких відносин і перешкоджанню приховуванню таких відносин. Інакше кажучи, на законодавчому рівні необхідно чітко визначити сферу трудових відносин. По-друге, слід враховувати те, що законодавство не в змозі охопити всі аспекти зайнятості, тому важливу роль мають відігравати правові механізми соціального діалогу. По-третє, особливе значення повинні мати

механізми оцінки показників для визнання наявності трудових відносин судовими й адміністративними органами.

Слід також звернути увагу на те, що не всі трудові відносини на практиці набувають правової форми і стають трудовими правовідносинами, враховуючи широке поширення неформальної зайнятості, існування тіньової економіки. Як свідчить практика, поширеним є прийняття працівника на роботу без укладення трудового договору, внаслідок чого працівник залишається поза сферою дії норм трудового права і позбавлений гарантій, передбачених трудовим законодавством. Такий працівник залишається сам на сам зі своїми проблемами і не може розраховувати на захист своїх прав та інтересів у формах і способами відповідно до чинного законодавства. Ця проблема набула загальнодержавного значення і потребує негайного вирішення.

Оскільки Міжнародна організація праці виходить з правової презумпції існування трудових правовідносин тоді, коли наявне визначення однієї або декількох відповідних ознак, саме тому вважаємо за доцільне закріпити у проєкті ТК України правову презумпцію існування трудових правовідносин на підставі зазначення одного чи декількох критеріїв, наприклад, виконання трудової функції працівником самостійно або безпосереднє підпорядкування працівника роботодавцю. Однією з основних тенденцій у XXI ст. є посилення «гнучкості» правового регулювання трудових відносин, що обумовлене передусім поширенням нетипових форм зайнятості, для яких характерним є виокремлення нових ознак або взагалі відсутність їх у загальновідомих трудових правовідносинах.

Таким чином, гнучкість індивідуальних трудових правовідносин не може бути необмеженою. Пов'язані з нею індивідуалізація та диференціація повинні бути обґрунтованими, виправданими і не можуть призводити до дискримінації у сфері праці, зниження рівня гарантій трудових прав працівників порівняно зі стандартами, закріпленими міжнародно-правовими актами й актами національного законодавства, недотримання імперативних норм трудового права.

Можна також навести приклади позитивного законодавчого досвіду застосування для кваліфікації трудових відносин соціально-партнерських методів і діяльності судових та адміністративних органів. Наприклад, в Ірландії на засадах соціального діалогу представників роботодавців, працівників і компетентних органів влади був прийнятий Кодекс практики для визначення статусу найманої та самостійної зайнятості. Незважаючи на те, що його положення не є обов'язковими, він враховується органами, що відповідають за розгляд питання про характер зайнятості, трудових відносин.

Отже, враховуючи нерозривний зв'язок трудового договору і трудових правовідносин, останні можна визначити як врегульовані нормами трудового права відносини між працівником і роботодавцем про особисте виконання працівником за своєчасну та в повному обсязі оплату трудової функції (роботи за певною спеціальністю, кваліфікацією, посадою) з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку за забезпечення роботодавцем умов праці, передбачених трудовим законодавством, колективним договором, угодами, трудовим договором.

ЛІТЕРАТУРА

1. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение ; Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. Москва, 1977. 205 с.
2. Болотіна Н.Б. Трудовий договір та його сторони. *Праця і закон*. 2008. № 9. С. 30–43.
3. Мельник К.Ю. Трудове право України : підручник. Харків : Діса плюс, 2014. 203 с.
4. Мотина Е.В. Дистанционная работа и основные признаки трудового правоотношения. *Парадигма трудового и социального права в эпоху построения постиндустриального общества* : сб. науч. трудов по итогам III междунар. науч.-практ. конф., 23–24 октября 2015 г. / редкол.: К.Л. Томашевский (гл. ред.) и др. Минск : Международный университет «МИТСО», 2015. С. 104–106.
5. Сичов Д.В. Індивідуальні трудові відносини: теоретично-правові аспекти : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Луганськ, 2009. 19 с.
6. Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. 4.1. Ярославль, 1913. 120 с.
7. Прилипка С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України : підручник. 4-те вид., перероб. і доп. Харків : «ФІНИ», 2011. С. 184–185.