

цивільному процесі / Ю. Рожик // Підприємництво, господарство і право. – 2009. – № 11. – С. 61-64.

5. Сімейний кодекс України : прийнятий 10.01.2002 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2947-14/print1486197683723302>

6. Узагальнення практики розгляду судами цивільних справ про усиновлення дітей, позбавлення батьківських прав, встановлення опіки та піклування над дітьми: лист від 01.01.2009р. Апеляційного суду м.Києва [електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://consultant.parus.ua/?doc=05YFL0A0C6>

7. Цивільний кодекс України : науково-практичний коментар / Є.О. Харитонов, О.І. Харитонova, Н.Ю. Голубева та ін. – Х. : ТОВ «Одісей», 2011. – 1016 с.

8. Цивільний кодекс України : прийнятий 16 січня 2003 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/435-15/print1486197683723302>

9. Цивільний процес: навчальний посібник. / А.В. Андрушко, Ю.В. Білоусов, Р.О. Стефанчук, О.І. Угриновська та ін. / За ред. Ю.В. Білоусова. – К.: Прецедент, 2005. – 172 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://radnuk.info/pidrychnuku/tsuvil-pro/267-biloysov/4049-s-4-----.html>

10. Цивільний процесуальний кодекс України : прийнятий 18 березня 2004 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1618-15/print1486197683723302>

Пиріч Наталя Андріївна

студентка факультету заочного
навчання цивільних осіб ДДУВС

Науковий керівник –

викладач кафедри
цивільно-правових дисциплін

Черабасва О.В.

ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ВИЗНАННЯ ФАКТУ ПЕРЕБУВАННЯ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

Правову основу більшості країн світу, що є підставою функціонування ринку праці, складає трудове право, яке регулює правовідносини та діяльність у сфері праці.

Трудові відносини – це врегульовані нормами трудового права суспільні відносини, що виникають у результаті укладення трудового договору (власне трудові), а також відносини з приводу встановлення умов праці на підприємствах, навчання й перекваліфікації за місцем роботи та відносини, пов'язані з наглядом і контролем за додержанням трудового законодавства, вирішенням трудових спорів та працевлаштуванням громадян.

З розвитком соціально-економічних відносин, зміною політичної ситуації в світі і в кожній державі окремо, з'являються нові, раніше не існуючі форми праці та зайнятості, до яких можна віднести надомну працю, фрілансінг, аутстафінг, аутсорсінг, лізинг праці тощо. Вони (форми праці та

зайнятості) вже не підпадають під "типові" визначення трудових відносин, оскільки досить часто при таких формах зайнятості відсутній повністю або частково один з елементів трудових правовідносин. А тому постає питання про те, чи являються ці види суспільних відносин трудовими та чи повинні вони регулюватися трудовим законодавством.

Проте основна проблема визначення факту існування трудових відносин в Україні проявляється у тому, що учасники трудових відносин вступають у трудові відносини без їх юридичного оформлення, а також цілеспрямовано приховують факт існування таких відносин та/або видають їх за цивільно-правові відносини, тим самим обмежують та звужують трудові права та соціальні гарантії працівника. Дане явище у науковій літературі отримало такі назви як незадекларована праця, прихована праця, неофіційне працевлаштування, тіньова, нелегальна або «чорна» зайнятість [2].

Трудові відносини були і залишаються практично єдиним засобом, використовуючи який працівник може отримати права і гарантії в сфері праці та соціального забезпечення. З огляду на це актуальність необхідності оновлення застарілих норм трудового законодавства та розроблення й закріплення у чинному законодавстві нових норм не викликає сумнівів.

Проблемні питання правового регулювання трудових відносин завжди були у центрі уваги як вітчизняних, так і зарубіжних науковців. Дослідженню теоретичних положень щодо трудових відносин присвячені праці таких науковців як Н. Б. Болотіної, В. Г. Ротаня, В. С. Венедиктова, Г. С. Гончарової, К. М. Гусова, В. Я. Гоца, В. В. Жернакова, В. М. Толкунової, С. А. Іванова, А. Р. Мацюка, М. І. Іншина, В. В. Лазора, П. Д. Пилипенка, Л. Я. Гінцбурга, С. М. Прилипка, О. І. Процевського, О. В. Смирнова, Н. М. Хуторян, Р. З. Лившиця, Г. І. Чанишевої, В. І. Прокопенка, О. М. Ярошенка [1].

Особливу увагу, на мою думку, потрібно зосередити на розробці кваліфікуючих ознак трудових відносин.

Я вважаю, що аналіз судово-законодавчої практики України свідчить, що ні Верховною Радою України (в законах та інших нормативно-правових актах), ні судами не вироблено основних (загальних) установлених критеріїв визнання чи не визнання відносин трудовими. При вирішенні справ про встановлення факту знаходження у трудових відносинах суди керуються такими "типовими" обставинами як наявність у штатному розписі підприємства певної посади, під яку підпадають покладені на працівника обов'язки; виконання роботи однієї або кількох спеціальностей, професій; наявність укладеного договору про повну матеріальну відповідальність; систематичний характер виплат винагороди за працю та ін.

Питання кваліфікуючих ознак трудових відносин частково вирішено Рекомендацією Міжнародної організації праці № 198 Про трудове правовідношення. Пунктом 12 Рекомендації МОП № 198 визначено дві групи кваліфікуючих ознак трудових правовідносин[4]:

а) той факт, що робота: виконується відповідно до вказівок і під

контролем іншої сторони; припускає інтеграцію працівника в організаційну структуру підприємства; виконується виключно або головним чином в інтересах іншої особи; виконується особисто працівником; виконується відповідно до визначеного графіку або на робочому місці, яке вказується або узгоджується стороною, яка замовила її; має певну тривалість і передбачає певну спадкоємність; вимагає присутності працівника; припускає надання інструментів, матеріалів і механізмів стороною, яка замовила роботу;

б) періодичність виплат винагороди працівникові; той факт, що дана винагорода є єдиним або основним джерелом доходів працівника; здійснення оплати праці в натуральному вираженні шляхом надання працівникові, приміром, харчових продуктів, житла або транспортних засобів; визнання таких прав, як щотижневі вихідні дні та щорічну відпустку; оплата стороною, яка замовила проведення робіт, поїздок, що вживаються працівником в цілях виконання роботи; або те, що працівник не несе фінансового ризику.

Проте необхідно зазначити, що положення Рекомендації № 198 є рекомендаційними (не мають обов'язкової сили), а також, перелік ознак трудових відносин, який наведено у п. 13 Рекомендації № 198 не є повним і чітким, оскільки адресований всім державам-членам МОП, а отже кожна держава повинна встановити кваліфікуючі ознаки трудових відносин у власному законодавстві та праві, виходячи із рівня розвитку соціальних та політично-економічних відносин[3].

Досить цікавою, на мою думку, є законодавчо-судова практика зарубіжних країн із закріплення презумпції знаходження у трудових відносинах. У певних країнах закріплена широка презумпція існування трудових відносин (Нідерланди), де працівник при зверненні до суду не повинен доказувати факт перебування у трудових відносинах, перебування у трудових відносинах починає діяти з моменту доказування працівником декількох кваліфікуючих ознак (ПАР, Танзанія)[3].

З огляду на вищезазначене, при внесенні змін до Кодексу законів про працю України є необхідним проведення консультацій між сторонами соціального діалогу у сфері праці з метою встановлення найбільш прийнятних у нашій державі кваліфікуючих ознак трудових правовідносин і закріплення їх у статтях Кодексу.

1. Ярошенко О. М. Щодо правового статусу працівника// Проблеми законності. – 2009. – № 106. – С. 38-45

2. Тіньова економіка в Україні: масштаби та напрями подолання: аналіт. доп. / Т. А. Тищук, Ю. М. Харазішвілі, О. В. Іванов; за заг. ред. Я. А. Жаліла. – К. : НІСД, 2011. – 96 с.

3. Бондарчук В. В. Правове забезпечення трудових відносин / В. В. Бондарчук // Інститут сільського розвитку. – Київ. – 2008. – 56 с.

4. Про трудове правовідношення: Рекомендація Міжнародної організації праці № 198 від 31.05.2006 р. // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2006. – № 12.