

М. В. Сорочишинкандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»

МЕТОДИ ВСТАНОВЛЕННЯ ФАКТУ ІСНУВАННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН У ТРУДОВОМУ ПРАВІ ВЕЛИКОБРИТАНІЇ

У статті досліджуються методи встановлення факту існування трудових правовідносин, які можуть використовуватись у розгляді справ за заявами працівників про оформлення трудових відносин у разі виконання ними роботи без укладення трудового договору та встановлення періоду такої роботи. Проводиться дослідження практики розгляду зазначених категорії спорів судами Великобританії, визначаються способи перевірки (тести), які використовувались судами Великобританії під час кваліфікації видів правовідносин у зазначених справах. Автор висуває пропозиції щодо вдосконалення вітчизняного законодавства на основі позитивного зарубіжного досвіду.

Ключові слова: трудові правовідносин, трудовий договір, оформлення трудових відносин, виконання роботи без укладення трудового договору.

Постановка проблеми. 28 грудня 2014 року Верховна Рада України ухвалила Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці» № 77-VIII [1]. Зазначеним Законом було передбачено, крім іншого, внесення змін до ст. 232 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) України [2], частину першу якої було доповнено пунктом 6, що встановлює підлеглість загальним місцевим судам справ за заявами працівників про оформлення трудових відносин у разі виконання ними роботи без укладення трудового договору та встановлення періоду такої роботи.

Спори щодо встановлення факту існування трудових правовідносин або встановлення факту укладення трудового договору вже тривалий час розглядаються національними судами. Проте включення зазначеного виду трудових спорів до КЗпП України свідчить про усвідомлення вітчизняним законодавцем важливості дотримання позиції Міжнародної організації праці (далі – МОП) щодо необхідності надання трудовому правовідношенню загальнопоширеного значення. Зокрема, у Декларації МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації вказано на важливість трудового правовідношення, яке має визнаватись як засіб забезпечення правового захисту працівників, а одним із завдань країн-членів є надання ефективного характеру трудовому законодавству

та трудовим інститутам, у тому числі щодо визнання трудового правовідношення, сприяння нормальним трудовим відносинам і створення ефективних систем інспекції праці [3].

Досягнення зазначеної цілі, безумовно, потребує існування в національному законодавстві правових механізмів, за допомогою яких працівники в разі, коли трудовий договір не було укладено або ж роботодавцем було приховано існування трудових правовідносин (невидача наказу про прийом на роботу, невнесення запису до трудової книжки, неповідомлення органів доходів і зборів про прийняття працівника на роботу), змогли б за допомогою звернення до компетентних органів встановити факт існування трудових правовідносин (оформлення трудових правовідносин) або ж факт укладення трудового договору та набути для себе прав і гарантій, що передбачені трудовим законодавством.

Визначення у вітчизняному законодавстві права працівників на звернення до суду із заявами про оформлення трудових відносин у разі виконання ними роботи без укладення трудового договору та встановлення періоду такої роботи потребує визначення механізмів, за допомогою яких суд зможе встановити, чи дійсно в конкретному випадку є трудові правовідносини або ж не укладено цивільно-правовий договір про працю. Вітчизняним законодавством не визначені питання відносно того, які критерії та ознаки правовідносин суди повинні досліджувати

та використовувати, визначаючи факт укладення трудового договору. З огляду на це зазначена проблема набуває актуальності, особливо у зв'язку із законодавчою роботою над проектом нового Трудового кодексу.

На нашу думку, під час визначення в національному законодавстві засобів, за допомогою яких можна встановити факт існування трудових правовідносин, доцільно було б звернутись до досвіду зарубіжних країн, у котрих зазначена проблема протягом тривалого часу залишалася в центрі уваги як законодавця та судових органів, так і наукової спільноти. Одним із найбільш корисних для запозичення в цій сфері видається досвід Великобританії, оскільки судовими органами цієї країни протягом тривалого часу розроблено значний перелік підходів до визначення факту існування трудових правовідносин.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми трудового договору загалом, а також проблеми правового регулювання відносин, пов'язаних із укладенням трудового договору, оформленням трудових відносин, завжди перебували в центрі уваги науковців у сфері трудового права. У період незалежності України питання правового регулювання відносин, пов'язаних із укладенням трудового договору, оформленням трудових відносин, розробляли такі науковці, як Н.Б. Болотіна, В.С. Венедиктов, Г.С. Гончарова, О.В. Данилюк, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, В.В. Лазор, Л.І. Лазор, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, В.Г. Ротань, С.О. Сільченко, Н. М. Хуторян, О.А. Яковлєв, О.М. Ярошенко. Попри це, вітчизняній науці трудового права бракує порівняльно-правових досліджень питань, пов'язаних зі встановленням факту існування трудових відносин.

Метою статті є дослідження правового регулювання відносин щодо встановлення факту існування трудових відносин, розроблення пропозицій щодо реформування вітчизняного законодавства у даній сфері та доопрацювання проекту Трудового кодексу на основі позитивного досвіду Сполученого королівства Великої Британії та Північної Ірландії у даній сфері.

Виклад основного матеріалу. У рекомендації МОП № 198 про трудове правовідношення наголошується на складнощях встановлення того, чи виникає трудове правовідношення в ситуаціях, коли відповідні права й обов'язки зацікавлених сторін не цілком ясні, коли робляться спроби замаскувати трудові правовідносини

або коли в правовій структурі або ж під час тлумачення та застосування правової системи є неточності або обмеження [4].

Рекомендацією МОП № 198 визначені ознаки існування трудових правовідносин. Так, відповідно до п. 13 Рекомендації № 198 держави-члени повинні передбачити можливість визначення в своїх законодавчих і нормативних правових актах або іншими засобами конкретних ознак існування трудових правовідносин. До таких ознак могли б належати такі елементи:

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

б) періодична виплата винагороди працівникові; той факт, що ця винагорода є єдиним або основним джерелом доходів працівника; здійснення оплати праці в натуральному вираженні шляхом надання працівнику, наприклад, харчових продуктів, житла або транспортних засобів; визнання таких прав, як щотижневий вихідні дні та щорічна відпустка; оплата стороною, яка замовила проведення робіт, поїздок, що здійснюються працівником із метою виконання роботи; або те, що працівник не несе фінансового ризику [4].

Вітчизняне законодавство таких ознак, визначених у п. 13 зазначеної Рекомендації, не містить. З огляду на це суди під час розгляду справ за заявами працівників про оформлення трудових відносин у разі виконання ними роботи без укладення трудового договору та встановлення періоду такої роботи будуть і надалі стикатись із проблемами при кваліфікації видів правовідносин у таких справах.

Пунктом 11 Рекомендації МОП № 198 про трудове правовідношення також передбачено, що з метою сприяння визначенню існування індивідуального трудового правовідношення держави-члени повинні в межах своєї національної політики, про яку йде мова в цій Рекомендації, розглянути можливість виділення ширшого набору засобів для визначення існування трудових правовідносин [4].

У Меморандумі технічних зауважень до проекту Трудового кодексу, що був підготовлений Міжнародною організацією праці, також наголошувалось на необхідності включення до Проекту положень, які б визначали ознаки трудового правовідношення. Так, у рекомендації 33 Меморандуму вказано, що Міжнародне бюро праці рекомендує внести зміни до статті 31 проекту Трудового кодексу, які передбачатимуть, що в разі виникнення питання щодо того, чи є договір, який стосується праці, трудовим договором, таке питання має бути вирішене насамперед шляхом посилання на факти, пов'язані з виконанням робіт і винагородженням працівника, незалежно від того, чи характеризуються відносини якою-небудь протилежною домовленістю договірною або іншого характеру, яка, можливо, була узгоджена між сторонами. Бюро також рекомендує, щоби під час розроблення свого підходу до цього питання державні та судові органи зверталися до Рекомендації № 198 про трудові правовідносини 2006 року [5].

На нашу думку, під час встановлення цих засобів у національному законодавстві доцільно було б звернутись до досвіду зарубіжних країн, у яких питання визначення факту існування трудових правовідносин протягом тривалого часу залишалось в центрі уваги як законодавця та судових органів, так і наукової спільноти. Як було зазначено, одним із найбільш корисних для запозичення в цій сфері видається досвід Великобританії, оскільки судовими органами цієї країни протягом тривалого часу розроблено значний перелік методів встановлення факту існування трудових правовідносин.

Особливість підходу судів Сполученого Королівства Великобританії та Північної Ірландії до встановлення факту існування трудових правовідносин полягає в тому, що розгляд цього питання здійснюється з позиції того, що факт трудових правовідносин є «питанням права», тобто не залежить від того, яким законодавством сторони спірних правовідносин керувалися під час укладення договору, на підставі якого виникли ці правовідносин, або що сторони вказали у самому договорі. Ця позиція була висловлена в рішенні Високого Суду Правосуддя у справі *Ready Mixed Concrete (South East) Ltd v Minister of Pensions and National Insurance* [6, с. 132] та відповідає позиції Міжнародного бюро праці, що була висловлена в зазначеному вище Меморандумі [5].

Судами Сполученого Королівства під час розгляду справ щодо встановлення факту існування

трудових правовідносин розроблено кілька видів «тестів» (випробувань, перевірок), що дають змогу встановити дійсну галузеву належність правовідносин, пов'язаних із виконанням однією особою роботи на користь іншої. Якщо Рекомендація МОП № 198 лише перелічує всі ознаки трудових правовідносин, то зазначені «тести» визначають декілька ознак, які у взаємозв'язку свідчать про факт існування трудових правовідносин. Більшість зазначених тестів ґрунтуються на встановленні факту контролю та підпорядкування працівника роботодавцю. Цей вид методу перевірки встановлення факту трудових правовідносин було вперше використано ще у 19-му столітті, коли в рішенні у справі *Yewens v Noakes* було зазначено, що «підлеглим є особа, яка підпорядковується розпорядженням хазяїна у питаннях, яким чином має виконуватись робота» [7, с. 21]. Крім того, «тест контролю» може передбачати встановлення факту надання роботодавцем двох видів розпоряджень: яка робота має бути виконана і яким чином ця робота має бути виконана [8, с. 668].

Разом із тим «тест контролю» на цей час використовується все менше. Це спричинено тим, що обов'язки працівників дедалі стають більш спеціалізованими та мають далекосяжні наслідки. Наприклад, «тест контролю» не завжди може бути використаний для визначення факту трудових відносин лікарів, де адміністрація лікувального закладу не може повністю контролювати питання, яка робота має бути виконана лікарем і яким чином. З огляду на це суди Великобританії почали звертатись до встановлення таких обставин: як і коли обов'язки за договором були виконані та за допомогою яких інструментів і матеріалів. Цей метод встановлення трудових правовідносин було використано, зокрема, і під час розгляду зазначеної справи *Ready Mixed Concrete (South East) Ltd v Minister of Pensions and National Insurance*.

Крім того, судами Великобританії використовуються тести, які засновані як на аналізі положень договорів про працю, так і на інших факторах. Наприклад, у справі *Stevenson Jordan & Harrison v McDonnell & Evans* [9] суд оцінював ступінь інтеграції особи, яка виконує роботу, у трудовий колектив та структуру організації юридичної особи. Під час розгляду цієї справи судом було зазначено, що різниця між договором про надання послуг і договором особистого найму може бути визначена так: у першому випадку хазяїн (керівник) може наказувати тільки,

яка робота має бути зроблена, тоді як в іншому випадку хазяїн (керівник) може не тільки наказувати, яка робота має бути зроблена, а й вимагати виконання певних дій або ж яким чином робота має бути зроблена. Крім того, розглядаючи справу, суддя вказав, що згідно з договором особистого найму особа стає частиною підприємства і її робота є складовою частиною роботи підприємства, тоді як за договором надання послуг робота хоча й виконується на користь підприємства, але не є складовою частиною роботи підприємства, а лише доповнює його роботу.

У справі *Market Investigations Ltd v Minister of Social Security* судами були оцінені економічні відносини між особою, що виконує роботу, і працедавцем [10, с. 772].

Судами Великобританії неодноразово висловлювалась позиція, що жоден із розроблених тестів не може бути використаним для всіх випадків і ситуацій, у яких необхідно встановити факт існування трудових правовідносин, що підтверджує сам рівень диверсифікації трудових відносин у Великобританії.

Висновки та пропозиції. Можна зробити висновки, що розроблення зазначених тестів або методів встановлення факту існування трудових правовідносин і додавання їх до національної правової практики є об'єктивною необхідністю. Проте визначення в законодавстві усіх ознак трудових правовідносин, які, наприклад, перелічені в Рекомендації МОП №198 про трудове правовідношення, не зможе надати судами необхідного «інструментарію» для вирішення справ за заявами працівників про оформлення трудових відносин у разі виконання ними роботи без укладення трудового договору. Це обумовлено тим, що встановлення факту існування трудових правовідносин залежить від одночасної доведеності існування декількох взаємопов'язаних ознак трудових правовідносин.

Разом із тим, на нашу думку, визначення в ст. 31 проекту Трудового кодексу України принципу, згідно з яким встановлення факту трудових правовідносин є «питанням права», є

необхідною умовою належного розгляду справ за заявами працівників про оформлення трудових відносин у разі виконання ними роботи без укладення трудового договору

Список використаної літератури:

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці : Закон України від 28 грудня 2014 року № 77-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 11. – Ст. 75.
2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
3. Декларація МОП про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації : прийнята на Міжнар. конф. праці на 97-й сесії 10 червня 2008 р. // Труд за рубежом. – 2008. – № 4. – С. 142–156.
4. Рекомендация МОТ № 198 о трудовом правоотношении от 31 мая 2006 года // Труд за рубежом. – 2007. – №2. – С. 152–160
5. Меморандум технічних зауважень до проекту Трудового кодексу Міжнародного бюро праці від 18.04.2016 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/MU16012.html.
6. MacKenna J. Ready mixed concrete (south east) ltd. v. Minister of pensions and national insurance minister of social security v. Greenham ready mixed concrete ltd. and another same v. ready mixed concrete (south east) ltd. and another / J. MacKenna. – Managerial Law. – Vol. 4, Iss. 2. – P. 132–150.
7. Lockton D. Employment Law / D. Lockton. – Psychology Press, 2005. – P. 21.
8. Markesinis and Deakin's Tort Law. – OUP Oxford, 2012. – P. 668.
9. Stevenson Jordan & Harrison, Ld. v. MacDonald & Evans // Reports of Patent, Design, and Trade Mark Cases. – Vol. LXVIII, № 9. – P. 190–196.
10. Market Investigations Ltd v Minister of Social Security // Reports of Patent, Design, and Trade Mark Cases: Digest of Cases Reported in 1973, R.P.C. – P. 772.

Сорочишин М. В. Методы установления факта существования трудовых правоотношений в трудовом праве Великобритании

В статье исследуются методы установления факта существования трудовых правоотношений, которые могут применяться при рассмотрении дел по заявлениям работников об оформлении трудовых отношений при выполнении ими работы без заключения трудового договора и установлении периода такой работы. Проводится исследование практики рассмотрения указанных категории споров судами Великобритании, определяются способы проверки (тесты), которые использовались судами Великобритании при квалификации видов правоотношений по указанным делам. Автором разработаны предложения по совершенствованию отечественного законодательства на основе положительного зарубежного опыта.

Ключевые слова: трудовые правоотношения, трудовой договор, оформление трудовых отношений, выполнение работы без заключения трудового договора.

Sorochyshyn M. V. Methods for defining existence of labor relations in the labor law of Great Britain

The article examines methods of defining existence of labor relations, which can be applied in proceedings on the applications of workers concerning execution of labor relations without labor contracts and the establishment of a period of such work. The study highlights legal practice of courts of Great Britain concerning these categories of disputes, determines methods of verification (tests) that are used by the courts of Great Britain when qualifying types of relationships on these matters. The author has developed proposals for improving national legislation on the basis of positive foreign experience.

Key words: labor relations, employment contract, employment paperwork, work without employment contract.