

References:

1. Sanaullah. A Review Paper on the Impact of Income Tax and Inflation on Salary. Asian Journal of Technology and Management Research, 2017. № 07 (01). P. 1–6.
2. Poland. Other taxes and levies. KPMG. URL: <https://home.kpmg/xx/en/home/insights/2011/12/poland-other-taxes-levies.html>
3. Spain. Other taxes and levies. Spain. KPMG. URL: <https://home.kpmg/xx/en/home/insights/2011/12/spain-other-taxes-levies.html>

Ключові слова: право на соціальний захист, єдиний внесок на обов'язкове державне соціальне страхування, соціальні виплати, заробітна плата.

Ключевые слова: право на социальную защиту, единый взнос на обязательное государственное социальное страхование, социальные выплаты, заработная плата.

Key words: right for social protection, unified contribution for compulsory state social insurance, social benefits, wage.

ЧАНИШЕВА ГАЛІЯ ІНСАФІВНА

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
декан соціально-правового факультету,
доктор юридичних наук, професор*

ЩОДО ЗАКРІПЛЕННЯ ОЗНАК ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Визначення ознак трудових відносин завжди було і залишається одним із ключових питань науки трудового права. Ознаки трудових відносин мають знаковий характер, так як фактично свідчать про самостійність галузі трудового права. В епоху інформаційного суспільства чітке визначення ознак трудових відносин має важливе теоретичне і практичне значення вже не тільки для відмежування зазначених відносин від суміжних цивільних відносин, пов'язаних з працею. Із поширенням нетипових форм зайнятості відбувається модифікація ознак трудових відносин, окремі з них взагалі втрачають сенс, у зв'язку з чим необхідно чітко визначити саме ті ознаки зазначених відносин, які є ключовими (або традиційними) незалежно від форми організації праці, а також сформулювати обґрунтовані пропозиції щодо їх закріплення в основному кодифікованому законодавчому акті.

Традиційно в науці трудового права ознаки трудових відносин визначалися в контексті ознак трудового договору, які, своєю чергою, випливали із законодавчого визначення поняття трудового договору. Так, один із класиків трудового права І. С. Войтинський, виходячи із закріпленого у частині першій ст. 27 Кодексу законів про працю 1922 року поняття трудового договору, виокремив такі його ознаки:

1) несамостійний характер праці, що надається у розпорядження наймача; 2) надання робочої сили, а не виконання певної роботи; 3) оплата за працю не менше встановленого мінімуму; 4) визначеність трудової функції із забезпеченням відповідних умов праці; 5) умови трудового договору не можуть погіршувати становище працівника порівняно з нормами КЗпП, колективного договору і правил внутрішнього трудового розпорядку; 6) визначеність і закономірність (законність) умов трудового договору [1, с. 29]. З тими чи іншими змінами ці положення не втратили своєї значущості до теперішнього часу.

Міжнародна організація праці приділяє велику увагу визначенню ознак трудових відносин. Конкретні ознаки зазначених відносин сформульовані у Рекомендації МОП № 198 про трудове правовідношення 2006 року [2]. МОП виходить із правової презумпції існування індивідуального трудового правовідношення в тому випадку, коли визначено наявність однієї або декількох відповідних ознак.

Сучасні вітчизняні науковці вносять пропозиції щодо законодавчого закріплення основних ознак трудових правовідносин відповідно до положень Рекомендації МОП № 198. Так, Я. В. Сімутіна пропонує передбачити у проекті Трудового кодексу України такі основні ознаки трудових відносин: по-перше, це підконтрольність і підпорядкування працівника роботодавцю; по-друге, це економічна залежність від роботодавця; по-третє, працівник особисто виконує роботу, і це триває протягом певного періоду [3, с. 8].

О. Т. Панасюк пропонує виокремлювати ознаки трудових відносин традиційно постійні, які з часом залишаються майже незмінними, та ті, які є умовно новими, набуті через сучасні зміни [4, с. 13]. Традиційно постійними вчений вважає такі: 1) виконання трудової функції працівником; 2) підпорядкування внутрішньому трудовому розпорядку; 3) включення до трудового колективу.

Слідуючи рекомендаціям МОП, доцільно також закріпити в проекті Трудового кодексу України правову презумпцію існування індивідуальних трудових відносин, коли встановлено наявність декількох відповідних ознак (наприклад, таких, як підлеглість або залежність працівника) [5, с. 167].

У чинному КЗпП України відсутні визначення поняття та ознак трудових відносин. Окремі з них можна виділити тільки із поняття трудового договору, закріпленого в частині першій ст. 21 Кодексу.

Водночас Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 30 березня 2020 року № 540 [6] статтю 21 КЗпП України було викладено в новій редакції. Із частини першої зазначеної статті була виключена така ознака трудового договору, як підлягання працівника внутрішньому трудовому розпорядку.

Склалася ситуація, коли при встановленні спеціальних норм, що врегульовують окремі форми організації праці (дистанційну роботу, надомну роботу), законодавець допустив зміну загальної норми, якою

визначено поняття трудового договору, а відтак і традиційних ознак трудових відносин.

Таку позицію законодавця слід визнати помилковою. Незважаючи на запровадження нових форм організації праці та режимів робочого часу, і, як наслідок, модифікацію окремих ознак трудових відносин, ключові ознаки трудових відносин залишаються незмінними, а норми трудового права, що їх визначають, є нормами загальної, а не спеціальної дії.

З урахуванням положень Рекомендації МОП № 198 про трудове правовідношення, абзац другий частини першої ст. 30 проекту Трудового кодексу України [7] пропонується викласти в такій редакції: «Індивідуальними трудовими відносинами є відносини, в яких працівник виконує роботу за визначеною трудовою функцією в інтересах роботодавця незалежно від назви та виду договору між сторонами, якщо є три і більше нижчезазначених ознак:

1) особисте виконання працівником трудової функції (роботи за визначеною професією, спеціальністю, кваліфікацією, посадою) в інтересах роботодавця;

2) робота виконується працівником під керівництвом і контролем роботодавця з дотриманням правил внутрішнього трудового розпорядку;

3) виконання роботи передбачає інтеграцію працівника в організаційну структуру підприємства;

4) робота виконується на визначеному або погодженому з роботодавцем робочому місці зі встановленням режиму і тривалості робочого часу;

5) роботодавцем забезпечуються належні, безпечні та здорові умови праці (в тому числі надання засобів виробництва), передбачених трудовим законодавством, колективним договором, угодами, трудовим договором (іншим договором між сторонами);

6) періодично (у встановлені строки, але не рідше двох разів на місяць) працівнику за виконану роботу виплачується заробітна плата;

7) заробітна плата є єдиним джерелом доходу працівника або становить 75 і більше відсотків доходу протягом шести календарних місяців сумарно на рік;

8) працівник не несе фінансового ризику при виконанні роботи».

Потрібно звернути увагу на те, що зазначені ознаки стосуються саме індивідуальних трудових відносин, регламентації яких фактично й присвячені норми проекту Трудового кодексу України. Для регулювання колективних трудових відносин запропоновано лише три статті (ст.ст. 335–337) окремої Книги шостої «Колективні трудові відносини».

У законопроекті відсутні норми про поняття, ознаки та види колективних трудових відносин, перелік їх сторін та суб'єктів, їх правовий статус, підстави виникнення, зміни та припинення тощо. Водночас індивідуальні трудові відносини досить повно врегульовані відповідними нормами проекту Трудового кодексу України.

Для національного законодавця представляє інтерес законодавчий досвід окремих зарубіжних країн, у трудових кодексах яких є окремі

глави (розділи), частини, що регулюють колективні трудові відносини. Так, окрема Частина III «Колективні трудові відносини» включена до Трудового кодексу Литовської Республіки від 14 вересня 2016 року [8], а у Трудовому кодексі Республіки Вірменія від 14 грудня 2004 року [9] є окремий Розділ 2 «Колективні трудові відносини», нормами яких досить повно врегульовані зазначені відносини.

Список використаної літератури:

1. Войтинский И. С. Трудовой договор по Кодексу законов о труде. Вопросы трудового права. 1923. № 9. С. 27–44.
2. Рекомендация МОТ № 198 о трудовом правоотношении от 31 мая 2006 года. *Труд за рубежом*. 2007. № 2. С. 152–160.
3. Сімутіна Я. В. Юридичні факти в механізмі правового регулювання трудових відносин : автореф. дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2019. 40 с.
4. Панасюк О. Т. Начатки трудового права. Лекція 2 «Поняття трудового права» : навчально-практичний посібник. Дніпропетровськ : Видавець Середняк Т. К., 2016. 72 с.
5. Чанишева Г. І. Правове регулювання індивідуальних трудових відносин : монографія / Г. І. Чанишева, І. А. Римар. Одеса : Фенікс, 2016. 192 с.
6. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19) : Закон України від 30 березня 2020 року № 540-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2020. № 18. Ст. 123.
7. Проект Трудового кодексу України № 2410 від 08.11.2019. https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331
8. Трудовой кодекс Литовской Республики: Утв. Законом Литовской Республики от 14 сентября 2016 г. № XII-2603. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/77e984b2340a11e8a149e8cbbdd2503?jfwid=-k3id7tf7e>
9. Трудовой кодекс Республики Армения от 14 декабря 2004 года № ЗР-124. <http://www.parliament.am/legislation.php?sel=show&ID=2131&lang=rus>

Ключові слова: трудові відносини, ознаки трудових відносин, трудове законодавство України, проект Трудового кодексу України.

Ключевые слова: трудовые отношения, признаки трудовых отношений, трудовое законодательство Украины, проект Трудового кодекса Украины.

Key words: labour relations, features of labour relations, labour legislation of Ukraine, draft Labour Code of Ukraine.