

Інформаційна довідка
щодо проекту Закону України «Про внесення змін до Кодексу
законів про працю України щодо встановлення ознак наявності трудових
відносин» (реєстр № 13507 від 18.07.2025)*

***Анотація.** В інформаційній довідці представлено результати аналізу пропозицій, передбачених проектом Закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо встановлення ознак наявності трудових відносин» (реєстр № 13507 від 18.07.2025).*

***Ключові слова:** трудові відносини, трудовий договір, цивільно-правовий договір, ознаки трудових відносин, суб'єкт господарювання, суд, контролюючий орган.*

Вступ.

Відповідно до статті 43 Конституції України¹ кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку він вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю. Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, заробітну плату, не нижчу від визначеної законом.

Правові засади і гарантії здійснення громадянами права розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної і творчої праці визначено Кодексом законів про працю України (далі – КЗпП України)².

Останнім часом набуває актуальності питання визначення ознак трудових відносин трудовим законодавством, що має важливе практичне значення. Це передусім необхідно для розмежування трудових відносин від цивільних, оскільки існують спільні риси між трудовим договором і суміжними цивільно-правовими договорами, пов'язаними з працею³.

Із поширенням нетипових форм зайнятості відбувається модифікація ознак трудових відносин, у зв'язку із чим необхідно чітко визначити саме ті ознаки зазначених відносин, які є ключовими (або традиційними) незалежно від форми організації праці.

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

Основна частина. Проект Закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо встановлення ознак наявності трудових відносин» (реєстр № 13507 від 18.07.2025) має на меті мінімізацію дискреції у діях органів влади (законодавче визначення ознак наявності трудових відносин), а також встановлення обов'язку контролюючих органів й усіх

¹ Конституція України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР (зі змінами). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

² Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

³ Чанишева Г., Щукін О. Ознаки трудових відносин за актами МОП і законодавством України. *Юридичний вісник*. 2021/1. URL: <https://dspace.onua.edu.ua/server/api/core/bitstreams/cae4be16-34fb-41bd-98c2-00911d505958/content>

суб'єктів правовідносин для перекваліфікації останніх у трудові правовідносини шляхом звернення до суду⁴.

Законопроектом пропонується доповнити Кодекс законів про працю України новою статтею 3¹ «Ознаки наявності трудових відносин», якою буде визначено, що роботи / послуги можуть бути визнані судом такими, що виконані / надані у межах трудових відносин незалежно від назви та виду договірних відносин між фізичною особою / фізичною особою – підприємцем та юридичною особою / фізичною особою – підприємцем, якщо буде встановлено одночасно сім і більше таких ознак наявності трудових відносин. Також пропонується встановити обов'язок контролюючих органів й усіх суб'єктів правовідносин щодо звернення до суду для перекваліфікації правовідносин.

Розглянувши законопроект, вважаємо за доцільне висловити таке.

Верховним Судом у справах щодо встановлення факту наявності трудових відносин проведено аналіз основних ознак, що характеризують трудові відносини, а також зроблено оцінку основних відмінностей, що відрізняють їх від цивільно-правових відносин. Зокрема, Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду під час вирішення справи № 0540/5987/18- а у мотивувальній частині постанови від 02 лютого 2021 року⁵ вказав, що за трудовим договором працівник зобов'язаний виконувати роботу з визначеної однієї або кількох професій, спеціальностей, посади відповідної кваліфікації, виконувати визначену трудову функцію в діяльності підприємства. Після закінчення виконання визначеного завдання трудова діяльність не припиняється. Предметом трудового договору є власне праця працівника в процесі виробництва.

Характерними ознаками трудових відносин є: систематична виплата заробітної плати за процес праці (а не її результат); підпорядкування правилам внутрішнього трудового розпорядку; виконання роботи за професією (посадою), визначеною Національним класифікатором України ДК 003:2010 «Класифікатор професій», затвердженим наказом Держспоживстандарту від 28.07.2010 №327; обов'язкове надання роботодавцем робочого місця; дотримання правил охорони праці на підприємстві, в установі, організації тощо.

Аналогічна позиція також викладена у постанові Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду у справі № 420/2174/19 від 09 червня 2021 року⁶ та постанові Верховного Суду у складі колегії суддів

⁴ Пояснювальна записка до проекту Закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо встановлення ознак наявності трудових відносин»: *Картка законопроекту*. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/56799>

⁵ Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду від 02 лютого 2021 р. справа № 0540/5987/18-а. URL:

<https://iplex.com.ua/doc.php?regnum=94565665&red=1000038a087516c72b8fdab9a9ab75308a26a5&d=5>

⁶ Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду від 09 червня 2021 р. справа № 420/2174/19. URL:

https://verdictum.ligazakon.net/document/97533766?utm_source=buh.ligazakon.net&utm_medium=news&utm_campaign=LZtest&utm_content=cons01&_ga=2.3605618.318870808.1754892168-1249805681.1748526932#_gl=1*1t6u798*_gcl_au*MTEzNDQ1MjYyNC4xNzQ4NTI2OTMy

Касаційного адміністративного суду у справі №815/954/18 від 13 червня 2019 року⁷.

Відповідно до пункту 1 Положення про Державну службу України з питань праці⁸, Державна служба України з питань праці є центральним органом виконавчої влади, який реалізує державну політику, зокрема з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю.

У листі Державної служби України з питань праці від 19.03.2025 № 429/2.3/2.1-ЗВ-25а⁹ викладено 12 ознак, які можуть свідчити про наявність трудових відносин. Трудові відносини мають місце якщо: особа виконує роботу за певною професією, посадою, має певні посадові обов'язки; виконує роботи за основним видом діяльності суб'єкта господарювання; від особи вимагається наявність освіти, певних знань, навиків або навичок; особа повинна виконувати роботу відповідно до певного графіка (визначені час початку і час закінчення робочого дня, зміни, тижня тощо); особа наділена організаційно-розпорядчими повноваженнями, має право приймати рішення або давати вказівки іншим особам, підписувати будь-які документи тощо. Наявність хоча б однієї із вищевказаних ознак може свідчити про наявність трудових відносин.

Міжнародна організація праці (далі – МОП) приділяє значну увагу визначенню ознак трудових відносин. Позиція МОП з цього питання чітко відображена у низці прийнятих рекомендацій. Конкретні ознаки трудових відносин сформульовані у Рекомендації МОП 2006 року щодо трудових відносин (№ 198)¹⁰. У Рекомендаціях вказується, що держави-члени МОП повинні передбачити можливість визначення у своїх законах і нормативних актах конкретних ознак існування трудових відносин.

Такі ознаки можуть включати (*Рис. 1*):

⁷ Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду від 13 червня 2019 р. справа № 815/954/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/82406152>

⁸ Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці. : постанова Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 р. № 96. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/96-2015-%D0%BF#Text>

⁹ Лист Державної служби України з питань праці від 19.03.2025 № 429/2.3/2.1-ЗВ-25а (Витяг). URL: <https://news.dtki.ua/debet-kredit/portal-news/100918-list-derzavnoyi-sluzbi-ukrayini-z-pitan-praci-vid-19032025-4292321-zv-25a-vitiag>

¹⁰ Рекомендація МОП 2006 року щодо трудових відносин (№ 198). URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40europe/%40ro-geneva/%40sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_748379.pdf



(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; передбачає надання інструментів, матеріалів і механізмів стороною, що замовила роботу;



(б) періодичну виплату 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.

Доцільно навести приклади позитивного досвіду іноземних держав щодо законодавчого визначення ознак трудових відносин. Наприклад, в *Ірландії* на засадах соціального діалогу представників роботодавців, працівників і уповноважених органів влади прийнятий Кодекс практики щодо визначення статусу зайнятості¹¹. Кодекс надає чітку інформацію про статус зайнятості з урахуванням практики й розвитку ринку праці, законодавства і судової практики. Кодекс є корисним для роботодавців, працівників, незалежних підрядників та фахівців у галузі права, фінансів та управління персоналом і також призначений для слідчих, посадових осіб, які приймають рішення тощо.

У *Польщі* Трудовим кодексом¹² визначено, що працевлаштування, яке відповідає обговорюваним умовам, вважається працевлаштуванням на підставі трудових відносин. Якщо правовідносини між сторонами, всупереч договору, мають ознаки трудових відносин, працівник та інспектор праці від його імені можуть подати позов до суду з трудових спорів про встановлення наявності трудових відносин. У такому випадку роботодавець буде зобов'язаний врегулювати з працівником усі пільги та привілеї, що впливають з трудового договору.

В *Іспанії* згідно із Законом про трудові відносини¹³ ознаками трудових відносин є: підпорядкування, за якого роботодавець може встановлювати накази, які працівник повинен виконувати, за умови, що вони відповідають його трудовим правам та законодавству; оплата праці, що відповідає виплаті заробітної плати, яку роботодавець здійснює своїм працівникам в обмін на надані послуги; особисте надання послуг, тобто обов'язковість виконання роботи саме працівником, без передачі її третій особі.

¹¹ Code of Practice on Determining Employment Status. URL: <https://www.gov.ie/en/department-of-social-protection/publications/code-of-practice-on-determining-employment-status/>

¹² Kodeks pracy. URL: https://lexlege.pl/kp/rozdzial-i-przepisy-ogolne/5700/#google_vignette

¹³ Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales. URL: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1976-8373>

Поданим законопроектом передбачається, що роботи / послуги можуть бути визнані судом такими, що виконані / надані у межах трудових відносин, якщо буде встановлено одночасно сім і більше ознак наявності трудових відносин. На нашу думку, зазначена пропозиція є дискусійною, оскільки законодавчо встановлена вимога до одночасного встановлення семи і більше ознак наявності трудових відносин може негативно позначитись на спроможності працівника відновити його порушені трудові права у судовому порядку.

Варто наголосити, що в Україні визнається і діє принцип верховенства права, закріплений в частині першій статті 8 Конституції України, одним із елементів якого є юридична визначеність. Проявом юридичної визначеності є чіткість, точність викладення законодавчих норм та їх спрямованість на належне врегулювання правовідносин. З огляду на зазначене, на нашу думку, є некоректним вживання оціночних понять і термінів, довільне тлумачення яких може призвести до зловживань правом. Тому потребують вилучення або певного коригування словосполучки, зокрема: «надання послуг за конкретною кваліфікацією», «надання послуг за безпосереднім дорученням», «надавач послуг інтегрований у виробничий процес та службову ієрархію».

Висновки.

Питання визначення конкретних ознак існування трудових відносин шляхом удосконалення трудового законодавства є актуальним для забезпечення захисту прав працівників, чіткого розмежування трудових та інших видів правовідносин, а також запобігання зловживанням з боку роботодавців і контролюючих органів. Водночас окремі пропозиції викладені в законопроекті є дискусійними і потребують обговорення, враховуючи правову природу трудових відносин.

Оновлення законодавства, на нашу думку, слід здійснювати з урахуванням досвіду іноземних держав у цій сфері та сучасних тенденцій ринку праці в Україні.

*Дослідницька служба
Верховної Ради України*

** Цей документ підготовлений Дослідницькою службою Верховної Ради України як довідковий інформаційно-аналітичний матеріал. Інформація та позиції, викладені в документі, не є офіційною позицією Верховної Ради України, її органів або посадових осіб. Цей документ може бути цитований, відтворений та перекладений для некомерційних цілей за умови відповідного посилання на джерело.*