

**Яцкевич Іван Іванович,**  
кандидат юридичних наук, доцент,  
завідувач кафедри приватного права  
Національного університету  
«Києво-Могилянська академія»

<https://orcid.org/0000-0002-9734-0671>

## **ОЗНАКИ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ ТА ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ**

112

**Анотація.** Публікацію присвячено проблемам визначення критеріїв кваліфікації відносин із застосуванням особистої праці людини як трудових, розмежування трудових відносин та подібних відносин за договором цивільно-правового характеру. Наведено короткий аналіз основних положень міжнародних стандартів МОП (Рекомендація № 198), законодавства та судової практики, проекту Трудового кодексу України. Зроблено висновок про неповну відповідність запропонованого у законопроекті підходу в частині реалізації принципу презумпції трудових відносин. Наголошено на необхідності нормативного закріплення ознак трудових відносин задля подолання правової невизначеності та зменшення ризиків, пов'язаних з неправильною кваліфікацією чи недекларуванням трудових відносин. Запропоновано застосовувати диференційований підхід до відповідальності за недекларування трудових відносин та неправильну кваліфікацію таких відносин.

Питання розмежування трудових відносин від подібних до них правовідносин за договором цивільно-правового характеру належить до найбільш проблематичних та дискусійних як у науковому, так і в практичному аспек-

тах. Причому окреслена проблема стосується не лише випадків недобросовісної поведінки будь-якої зі сторін такого договору, а й цілком нормальної практики виконання договорів цивільно-правового характеру, які передбачають застосування особистої праці підрядника, виконавця тощо. Більше того, проблема кваліфікації договірних відносин як трудових є актуальною не лише для українських реалій, а й для держав – членів ЄС, куди України прагне інтегруватися.

У національному правовому полі питання визначення ознак трудових відносин піднімалося неодноразово, однак відповідні законопроекти не знаходили підтримки, зазнавали критики, попри те, що на рівні МОП такі критерії визначено. Ознаки трудових відносин передбачено проектом Трудового кодексу України, який подано на розгляд Верховної Ради України.

Основним документом МОП, присвяченим питанню визначення відносин як трудових, є Рекомендація МОП 2006 року щодо трудових відносин (№ 198)<sup>1</sup>. Так, згідно з положеннями п. 9 Рекомендації № 198 «для цілей національної політики захисту працівників в умовах трудових відносин існування таких відносин повинне в першу чергу визначатися на основі фактів, що підтверджують виконання роботи й виплату винагороди працівникові, незважаючи на те, як ці відносини характеризуються у будь-якій домовленості про протилежне, що має договірний або інший характер, яка могла бути укладена між сторонами».

Згідно з п. 13 Рекомендації № 198 ознаки трудових відносин об'єднано у дві групи: за операційним критерієм

---

<sup>1</sup> Рекомендація МОП 2006 року щодо трудових відносин (№ 198) (Неофіційний переклад українською мовою здійснений за підтримки Проекту ЄС-МОП «На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні»). URL: <https://www.ilo.org/uk/media/78691/download> (дата звернення: 01.02.2026).

(підпорядкованість, графік, особистий характер виконання, використання інструментів замовника тощо); за економічним критерієм (періодичність винагороди, оплата замовником поїздок для виконання роботи, щотижневий вихідні та відпустка тощо).

Крім того, п. 11 цієї Рекомендації № 198 закріплено «установлення правової презумпції існування трудових відносин у тому випадку, коли визначена наявність однієї чи декількох відповідних ознак».

Досліджуючи питання ознак трудових відносин за актами МОП і законодавством України, Г. Чанишева та О. Шишкін дійшли висновку про необхідність закріплення у КЗпП України поняття та ознак трудових відносин, що відповідатиме імплементації положень Рекомендації МОП № 198 про трудові правовідносини від 31 травня 2006 року у національне трудове законодавство <sup>2</sup>.

У поданому на розгляд Верховної Ради України урядовому проекті Трудового кодексу України <sup>3</sup> визначено вісім ознак трудових відносин (ч. 1 ст. 38, законопроект № 14386 від 15.01.2026), які в цілому відповідають Рекомендації МОП № 198 як міжнародному стандарту. Разом з тим, всупереч принципу презумпції трудових відносин, закріпленому у п. 11 Рекомендації № 198, проект ТК передбачає відповідність фактичних відносин п'яти і більше ознакам, наведеним у ч. 1 ст. 38 ТК.

Таким чином, на відміну від міжнародного стандарту, який передбачає достатність наявності хоча б однієї або кількох ознак трудових відносин для кваліфікації відносин як трудових, положення проекту ТК на практиці призведуть до заперечення презумпції трудових правовідносин.

<sup>2</sup> Чанишева Г. І., Шукін О. С. Ознаки трудових відносин за актами МОП і законодавством України. *Юридичний вісник*. 2021. № 1. С. 77–86. <https://doi.org/10.32837/yuv.v0i1.2083>.

<sup>3</sup> Проект Трудового кодексу України, № 14386 від 15.01.2026. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/69516> (дата звернення 01.02.2026).

Водночас перекваліфікація договірних відносин цивільно-правового характеру у трудові за результатами перевірки Держпраці призводить до винесення постанов про застосування до фактичного роботодавця суттєвих фінансових санкцій, передбачених ст. 265 КЗпП України. Переглядаючи рішення про оскарження таких постанов, Верховний Суд неодноразово застосовував положення Рекомендації № 198 (наприклад, постанови від 24.09.2020 у справі № 200/929/19-а, від 02.02.2021 у справі № 300/2156/19), а також формулював ознаки трудових відносин у своїх рішеннях.

Зокрема, у постанові від 10.01.2024 у справі № 560/975/19 Верховний Суд виснував, що характерними ознаками трудових відносин є: 1) систематична виплата заробітної плати за процес праці (а не її результат); 2) підпорядкування правилам внутрішнього трудового розпорядку; 3) виконання роботи за професією (посадою), визначеною Національним класифікатором України ДК 003:2010 «Класифікатор професій», затвердженим наказом Держспоживстандарту від 28.07.2010 № 327 (далі також Класифікатор професій); 3) обов'язок роботодавця надати робоче місце; 4) дотримання правил охорони праці на підприємстві, в установі, організації тощо.

Такий висновок щодо застосування норм права неодноразово викладений Верховним Судом у постановках від 14.05.2020, від 09.07.2020 (справа № 821/851/17), від 02.02.2021 (справа № 0540/5987/18-а) та інших постановках Верховного Суду.

Отже, у судовій практиці запропоновано перелік ознак трудових відносин, за допомогою яких власне і можна довести наявність саме трудових відносин, а не цивільно-правових, між сторонами договору. Попри те, що Верховний Суд у наведених постановках не визначає будь-якого кількісного критерію для кваліфікації відносин як трудових, а лише вказує на їх сукупність, у судовій практиці

неодноразово підтверджувався висновок про те, що, на відміну від договору цивільно-правового характеру, за трудовим договором (предметом якого власне і є трудові відносини) регулюється саме процес, а не результат праці.

На нашу думку, вирішуючи питання про відповідальність за недотримання законодавства про працю в частині оформлення відносин як трудових, потрібно не лише керуватися формальними та сутнісними ознаками таких відносин, а й враховувати наслідки, до яких призвела їх неправильна кваліфікація. Одна річ, коли відносини між фактичним роботодавцем та фактичним працівником жодним чином не задекларовані, а дещо інша — коли такі відносини задекларовані неправильно (наприклад, як відносини за договором цивільно-правового характеру).

116 Очевидно, що відповідальність має бути диференційованою з урахуванням негативних наслідків, які у випадку оформлення відносин за договором цивільно-правового характеру будуть значно менші (особливо з урахуванням поступової конвергенції трудового договору та суміжних трудових угод як за змістом, так і за оподаткуванням, соціальним страхуванням тощо). Однак помилково буде вважати, що у випадку оформлення відносин за договором цивільно-правового характеру всупереч наявності ознак трудових відносин, навіть з урахуванням волі сторін такого договору, то немає підстав кваліфікувати такі відносини як трудові.

Підтвердження цієї тези знаходимо у п. 9 Рекомендації № 198, процитованому вище, та знову ж таки у судовій практиці. Верховний Суд враховує, що особа має право реалізовувати свої здібності до праці шляхом укладення трудового договору або цивільно-правового, водночас зазначене залежить від характеру праці, і якщо ці відносини мають ознаки трудових, то відповідно до імперативних положень частини третьої статті 24 КЗпП України роботодавцю забороняється залучати працівника до роботи без

укладення трудового договору в усній або письмовій формі (постанова ВС від 10.01.2024 у справі № 560/975/19).

Підсумовуючи, зазначимо, що трудове законодавство не повною мірою відповідає міжнародним стандартам щодо кваліфікації відносин як трудових. Урядовий проект Трудового кодексу України (який має найбільше перспектив на підтримку парламенту) лише частково враховує положення Рекомендації МОП 2006 року № 198, оскільки не враховує положення про презумпцію трудових відносин. Водночас, п. 8 цієї Рекомендації закріплено положення, що національна політика захисту працівників у рамках трудових відносин не повинна суперечити істинно цивільно-правовим і комерційним відносинам і при цьому повинна забезпечувати, щоб особам, які перебувають у трудових відносинах, був забезпечений захист, на який вони мають право.

Отже, нормативне закріплення ознак трудових відносин сприятиме подоланню правової невизначеності, у яку потрапляють сторони відносин, про застосування особистої праці чи особисте виконання роботи, надання послуг тощо. Допоки положення Рекомендації № 198 не будуть належним чином імплементовані у національне законодавство України, застосуванню підлягають її положення як норми звичаєвого міжнародного трудового права<sup>4</sup>. Очевидно, належна імплементація положень Рекомендації № 198 про трудове правовідношення дозволить забезпечити баланс інтересів працівників та роботодавців, соціальних партнерів та підприємців, а також розмежувати істинні цивільно-правові відносини та трудові.

117

---

<sup>4</sup> Див. наприклад: Thomas C., Oelz M., Beaudonnet X. The use of international labour law in domestic courts: theory, recent jurisprudence, and practical implications. *Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l'avenir, mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos* / ed. by International Labour Organization. Geneva : ILO, 2004. Pp. 249-285.