



МІНІСТЕРСТВО
СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
(Мінсоцполітики)

вул. Еспланадна, 8/10, м. Київ, 01601, тел.: (044) 289-70-60, факс: (044) 289-00-98 E-mail: info@mlsp.gov.ua,
Код ЄДРПОУ 37567866, реєстраційний рахунок 35213015078737 в ДКСУ м. Києва, МФО 820172

19.08.2019 № 104/0/205-19

На № _____ від _____

Володимир Богатир

Про розгляд запиту

E-mail: foi+request-52284-3ec59fe6@dostup.pravda.com.ua

Шановний пане Володимире!

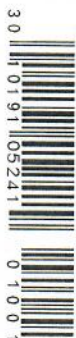
Директоратом норм та стандартів гідної праці Міністерства соціальної політики розглянуто Ваш запит від 02.08.2019 щодо оформлення трудових відносин іспанської компанії Glovoapp23, S. L. та в межах компетенції повідомляється.

Відповідно до частини першої статті 3 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами.

Працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою (частина друга статті 2 КЗпП).

Відповідно до частини першої статті 21 КЗпП трудовим договором є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Працівник особисто виконує роботу за конкретною кваліфікацією, професією, посадою за дорученням та під керівництвом роботодавця на визначеному останнім робочому місці. Працівникові гарантуються встановлені законодавством про



працю гарантії, пільги, компенсації, виплата заробітної плати з визначеною періодичністю за роботу виконувану в інтересах роботодавця.

Водночас в окремих випадках робота може виконуватися не за трудовим договором, а на іншій юридичній підставі, наприклад, за договорами цивільно-правового характеру.

Виходячи зі змісту норм статті 626 Цивільного кодексу України (далі – ЦК) цивільно-правовим договором є домовленість двох або більше сторін, спрямована на встановлення, зміну або припинення цивільних прав та обов'язків.

Відповідно до частини першої статті 837 ЦК за договором підряду одна сторона (підрядник) зобов'язується на свій ризик виконати певну роботу за завданням другої сторони (замовника), а замовник зобов'язується прийняти та оплатити виконану роботу.

Виконавець, на відміну від працівника, не підпорядковується правилам внутрішнього трудового розпорядку, самостійно організовує свою роботу (якщо іншого не передбачено цивільно-правовим договором) і виконує її на власний ризик. Законодавство про працю на такі відносини не поширюється.

Таким чином, при виконанні робіт на підставі трудового договору повинні бути дотримані вимоги законодавства про працю, а при укладанні цивільно-правового договору необхідно керуватися нормами цивільного законодавства.

За загальним правилом по цивільно-правовому договору оплачується не процес діяльності особи, яка надає послуги або виконує роботи, а її результат. Він визначається після закінчення роботи і оформлюється, як правило, актами здачі-прийняття виконаних робіт, на підставі чого здійснюється винагорода. При цьому процес організації виконання робіт залишається за межами цивільно-правового договору.

Аналіз чинного законодавства про працю і законодавства, що регулює цивільні відносини, та численні звернення громадян до Мінсоцполітики свідчать про випадки зловживання заінтересованими сторонами правом на укладення цивільно-правових договорів в тих випадках, коли за всіма ознаками особа має виконувати роботу на умовах трудового договору (до подібних випадків також відноситься використання найманої праці без оформлення трудового договору, здійснення фіктивної samozайнятості).

Чинне законодавство про працю не містить сталого переліку ознак та критеріїв, які дозволяють розмежувати трудові відносини від роботи, яка виконується за цивільно-правовим договором.

Водночас орієнтовний перелік ознак, які вказують на існування трудових правовідносин міститься в Рекомендації Міжнародної організації праці про трудове правовідношення № 198 від 31.05.2006 (далі – Рекомендація).

Так, відповідно до змісту пункту 13 Рекомендації ознаками наявності трудового правовідношення можуть бути:

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, яка замовила її; має певну тривалість і передбачає певну безперервність; 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 працівникові, наприклад, харчових продуктів, житла або транспортних засобів; визнання таких прав, як щотижневі вихідні дні і щорічна відпустка; оплата стороною, яка замовила проведення робіт, поїздок, що здійснюються працівником з метою виконання роботи; або те, що працівник не несе фінансового ризику.

Отже у випадку наявності вищенаведених ознак між компанією-замовником та виконавцем робіт, такі відносини, на нашу думку, необхідно оформлювати як трудові відповідно до норм Кодексу законів про працю України.

Принагідно інформуємо, що відповідно до статті 52 Закону України „Про міжнародне приватне право” до трудових відносин застосовується право держави, у якій виконується робота, якщо інше не передбачено законом або міжнародним договором України.

Одночасно повідомляємо, що листи Міністерства не є нормативно-правовими актами, вони мають інформаційний та рекомендаційний характер.

З повагою

**Генеральний директор Директорату
норм та стандартів гідної праці**



Ю. Кузовой

