

Я. В. СВІЧКАРЬОВА,
кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ЩОДО ЗАСТОСУВАННЯ ПРЕЗУМПЦІЇ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ДО НЕТИПОВИХ ВИДІВ ЗАЙНЯТОСТІ

У статті проаналізовано теоретичні підходи, міжнародний досвід, судову практику застосування презумпції трудових відносин при неясності правової природи нетипових трудових договорів.

Ключові слова: нетипова зайнятість, правова природа, трудовий договір, трудові відносини, презумпція трудових відносин.

Актуальність проблематики. Процеси глобалізації, інформатизації та розвитку технологічного базису суспільства призводять до змін у соціально-економічній сфері, як позитивних, так і негативних: спостерігається скорочення робочих місць, перерозподіл працівників по секторах економіки тощо. У зв'язку з кризовими явищами в економіці роботодавці намагаються мінімізувати свої витрати на утримання робочих місць, а тому знаходять нові шляхи організації трудового процесу та розподілу робочого часу. Як наслідок, відбуваються зміни й на ринку праці: постійна зайнятість змінюється на тимчасову, робота безпосередньо у виробничих приміщеннях – роботою за гнучким графіком або вдома, а це, у свою чергу, призводить до появи нових «нетипових» видів зайнятості. «Для багатьох підприємств застосування „нетипових” трудових договорів стає важливим елементом виробничої стратегії, яка дозволяє регулювати чисельність працівників у періоди коливання економічної кон'юнктури. Для національного ринку праці застосування нетипової зайнятості є певним організаційно-правовим засобом пом'якшення безробіття за рахунок залучення до праці „уразливих” категорій населення: жінок, інвалідів, пенсіонерів та студентів. За думкою експертів МОП – надати людям можливість повернутися до трудової діяльності – це одне із завдань подолання критичного становища на ринку праці, що пов'язане з кризою» [1].

Разом з тим відсутність у чинному трудовому законодавстві України визначення «стандартної», «нестандартної», «нетипової» зайнятості та засобів її правового регулювання призводить до того, що на практиці нетипові форми зайнятості оформлюються цивільно-правовими договорами, строковими трудовими договорами, а іноді зовсім ніяких договорів не укладається. Дійсно, застосування нестандартних

форм зайнятості дозволяє посилювати гнучкість ринку праці, але це відбувається переважно за рахунок зменшення соціальної захищеності працівників.

Сутність наукової розробки проблеми. Питанням правової регламентації нетипової зайнятості приділяли увагу такі вчені-правознавці, як: І. Ветухова, С. Головіна, І. Кисельов, О. Коркін, А. Лушніков, М. Лушнікова, Н. Лютов, Д. Морозов, О. Моцна, Н. Нікітіна, О. Процевський, О. Римкевич, В. Соїфер, М. Шабанова, О. Ярошенко. Нещодавно з'явилося перше в Україні комплексне дослідження О. Прилипка, присвячене проблемам нестандартних трудових договорів. Водночас недостатньо дослідженими є питання галузевої належності відносин, що виникають при застосуванні різних видів нетипової зайнятості, а це, у свою чергу, викликає на практиці труднощі в їх правовому регулюванні.

У багатьох країнах Заходу були активізовані наукові дослідження, присвячені проблематиці регулювання нетипових трудових відносин, прийняті нормативні акти, що врахували їх специфіку. Однак у нашій країні відносини по застосуванню нетипових форм праці залишаються поза увагою законодавця.

Мета статті. При написанні статті автор ставить за мету проаналізувати дослідження науковців, досвід зарубіжних країн, судову практику щодо впровадження презумпції трудових відносин та зробити висновки про необхідність активізації наукового пошуку по формуванню відповідної науково-теоретичної та нормативної бази в Україні.

Виклад основного матеріалу. На сьогодні для роботодавців є «вкрай не вигідним» дотримуватися захисних норм по відношенню до працівників, оскільки такі норми передбачають економічні витрати на соціальні внески, утримання робочих місць, податкові навантаження тощо. Незважаючи на те, що

в п. 2 ч. 5 ст. 50 Закону України «Про зайнятість населення» [2] встановлена заборона роботодавцям застосовувати працю громадян без належного оформлення трудових відносин, вчиняти дії, спрямовані на приховування трудових відносин, практика укладання цивільно-правових договорів на виконання певних робіт на сьогодні дуже поширена. Тому «...однією з найгостріших проблем сьогодення є „незадекларована праця” і так звані „приховані трудові відносини”». У багатьох випадках роботодавець або взагалі не укладають жодних договорів, або підписують з працівниками трудові угоди, які насправді є цивільно-правовими договорами на виконання певних робіт чи надання послуг. Таким чином, фізичні особи або працюють без жодного письмового закріплення їхніх прав та обов'язків, або із значними їх обмеженнями та порушеннями» [3, с. 266]. Причиною такої ситуації, як зазначалося вище, є відсутність в законодавстві визначення видів «нетипової» («нестандартної») зайнятості, критеріїв їх розмежування, а також чітко визначених ознак трудових правовідносин.

При розробці вказаних понять науковці відштовхуються від ознак «стандартної» зайнятості – зайнятості за наймом на підставі безстрокового трудового договору, на умовах повного робочого часу, з чітко визначеним робочим місцем, при безпосередньому керівництві роботодавця та з усіма передбаченими трудовим законодавством соціальними гарантіями.

Отже, специфіка організації трудового процесу покладена в основу поділу зайнятості на стандартну і нестандартну. У науковій літературі нестандартна зайнятість визначається як «...діяльність громадян, заснована на таких правовідносинах, в яких відсутня або видозмінена одна з істотних ознак традиційних трудових правовідносин: особистісна, організаційна або майнова» [4, с. 10], «...трудова діяльність працівників певної класифікаційної групи, що передбачена або не заборонена чинним законодавством України, однак за особливостями організації режиму робочого часу, робочого місця і умов праці не відповідає стандартним правилам та потребує спеціального механізму правового регулювання та організаційно-економічного забезпечення» [5, с. 131].

Протягом історії науки трудового права та трудового законодавства утвердились основні ознаки трудових правовідносин, що виникають на підставі трудового договору. Відомий фахівець – засновник галузі трудового права Л. Таль до таких ознак відносив: особа, яка наймається за трудовим договором, зобов'язується надавати свою робочу силу в користь чужого господарства; від цієї особи вимагається особисте виконання роботи; з трудового договору випливає обов'язок найманої особи – погоджувати свою поведінку з порядком, установленим робото-

давцем (господарем), і, у свою чергу, наймач повинен створити належні умови праці; наймана особа має право на винагороду за свою працю, і ця винагорода не залежить від того, чи скористався господар плодами цієї праці, чи ні [6, с. 84–116]. У теорії трудового права ці критерії були узагальнені й отримали найменування «особистісний», «організаційний» і «майновий». Однак науковці піддають критиці названу теорію, указуючи, що «...не в усіх випадках застосування найманої праці в повному обсязі простежуються всі три критерії» [7, с. 11–16]. Так, С. Глинська-Кривонос слушно зауважує, що «...ці критерії в сучасних умовах дещо змінили своє значення» [8, с. 78].

Узагальнюючи ознаки, що характеризують нетипову працю, фахівці визначають, що «...це, по-перше, трудова діяльність, що дає певний прибуток; по-друге – організаційно-правові відносини, що відрізняються від загальноприйнятих трудових норм за однією або декількома умовами» [1].

Досліджуючи юридичну конструкцію нетипового трудового договору, науковці зазначають, що «...нові форми організації праці не виходять за межі трудових відносин, зміна змісту будь-якої ознаки трудового договору не свідчить про їх належність до іншої галузі права (передусім цивільного). Правове регулювання нетипових трудових договорів поступово призводить до зміни та розширення предмета галузі трудового права. Відносини, що виникають на підставі нетипових договорів, у будь-якому випадку повинні отримати адекватне регулювання нормами даної галузі» [9, с. 393–394].

Слід зазначити, що в актах Міжнародної організації праці спостерігається ідея про необхідність сполучення гнучкості для підприємств та гарантій захищеності для працівників, трудової мобільності та стабільної зайнятості.

Так, у 2006 р. Міжнародна організація праці прийняла Рекомендацію за № 198 «Про трудове праворівношення» [10], в якій спеціально пропонується державам розглянути можливість нормативного встановлення правової презумпції наявності «індивідуального трудового праворівношення».

Відзначимо, що трудовому праву притаманні специфічні прийоми юридичної техніки, у тому числі й правові презумпції.

Презумпція в праві (від лат. *praesumptio* – «припущення», від *praesumere* – «передбачати, припускати, вгадувати») – закріплені у правових нормах припущення про вірогідність настання певного юридичного факту [11, с. 71]. У сучасній теорії права правову презумпцію найчастіше визначають як «...припущення, що закріплене в нормах права, про наявність або відсутність юридичних фактів, що засноване на зв'язку між ними та фактами, наявними та

підтвердженими попереднім досвідом» [12, с. 14]. Цінність правової презумпції виражається в тому, що вона дозволяє однаково й обґрунтовано вирішити невизначену ситуацію, при цьому зобов'язати суб'єкта у певних умовах визнати факт, що презюмується, встановленим (існуючим). Таким чином, правова презумпція відбиває звичайний, типовий порядок стосунків, має високу міру вірогідності презюмуваних узагальнень. Між тим, як відзначається в літературі, «... висока міра вірогідності далеко не завжди відповідає сутнісній основі правової презумпції» [13, с. 343]. Так, І. Оршанський вважав, що «... істинним стимулом ряду припущень часто буває не дійсна вірогідність цього висновку, а бажання охороняти ті або інші суспільні інтереси, найбільш важливі в очах законодавця» [14, с. 21–22].

Таким чином, ряд правових презумпцій може бути спрямований на досягнення іншої мети – на переважний захист тих або інших соціальних інтересів, або поєднувати цю мету з високою вірогідністю презюмуваних узагальнень. У трудовому праві правові презумпції в значній своїй частині повинні відображати соціальне призначення цієї галузі, забезпечувати захист інтересів працівника, роботодавця і держави при збереженні основного призначення галузі – охорони праці в широкому сенсі.

У трудовому праві презумпції поділяються на загальноправові (презумпція знання закону), галузеві (презумпція стабільності трудових відносин, презумпція вини і невинності), а також презумпції окремих інститутів трудового права (презумпція обмеженої матеріальної відповідальності працівника).

Однією із найважливіших, на наш погляд, є презумпція трудових відносин, яку й пропонує запровадити державам Міжнародна організація праці. Так, у наведеній вище Рекомендації МОП №198 «Про трудове праворідношення» зазначається, що з метою сприяння визначенню факту існування трудових праворідношин держави–члени Організації повинні в рамках своєї національної політики, про яку йдеться в цій Рекомендації, розглянути можливість:

a) передбачення широкого набору засобів для визначення існування трудових праворідношин;

b) встановлення правової презумпції існування трудових праворідношин у тому випадку, коли визначена наявність однієї чи декількох відповідних ознак;

c) визначення, на основі попередніх консультацій з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників, що працівники, які мають певні характеристики, повинні в цілому або в рамках окремого сектору вважатися або найманими працівниками, або самозайнятими працівниками.

Держави–члени Організації повинні передбачити можливість визначення у своїх законодавчих і норма-

тивних правових актах або іншими засобами конкретних ознак існування трудових праворідношин.

До таких ознак могли б відноситися наступні елементи:

a) 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; виконується 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; припускає надання інструментів, матеріалів і механізмів стороною, що замовила роботу;

b) періодична виплата 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 проведення робіт, поїздки, що здійснюються працівником у цілях виконання роботи; або те, що працівник не несе фінансового ризику.

Отже, у Рекомендації №198 перелічено чотирнадцять ознак трудового праворідношення, однак неможливо очікувати наявності всіх з них для визнання праворідношин трудовими. У самій Рекомендації є достатньо невизначена вказівка на те, що «... встановлення правової презумпції існування трудових праворідношин можливо у тому випадку, коли визначена наявність однієї чи декількох відповідних ознак (п. b)». Таким чином, як зазначають автори дослідження практики вказаної Рекомендації в країнах ЄС, «... критерії встановлення трудових відношень можуть варіюватися та їх не можна вважати вичерпними» [15]. Значення, яке надається критеріям, може змінюватися в залежності від національної правової системи та типу відносин по застосуванню праці.

Слід зазначити, що з метою захисту прав працівників та надання соціальних гарантій у багатьох зарубіжних країнах розроблені критерії розмежування трудових та цивільно-правових відносин та закріплено презумпцію існування трудових праворідношин.

Так, у Новій Зеландії Закон «Про трудові відносини» (2000 р.) закріплює широке визначення трудових відносин, засноване на їх презумпції. Указаний закон містить перелік кола працівників, що охоплюються трудовим законодавством. Відповідно до цього нормативного акта «найманий працівник» – це будь-яка особа, що наймається роботодавцем для виконання будь-якої роботи за винагороду відповідно

до контракту про надання послуг, однак виключає добровольців, які не отримують плату за добровільно виконану роботу.

У Фінляндії діє Закон «Про договори про найм» (2001 р.), норми якого застосовуються до договорів про найм, відповідно до яких працівник погоджується виконувати роботу особисто для роботодавця, під його керівництвом та контролем в обмін на плату або іншу форму винагороди. Крім того, у цьому законі міститься положення про те, що його дія поширюється також у тому випадку, якщо працівник використовує власне обладнання. Контракт про найм може укладатися в будь-якій формі (усній, письмовій, електронній), що полегшує визначення трудових правовідносин між особами, які знаходяться в інших країнах і навіть не знайомі одна з одною [16, с. 15].

У Нідерландах також встановлена широка презумпція існування трудових правовідносин, де працівник при зверненні до суду не повинен взагалі доказувати факт перебування у трудових правовідносинах.

Деякі країни практикують комбінований підхід при визначенні характеру трудових відносин. Так, у законодавстві Мальти визначено вісім критеріїв кваліфікації відносин як трудових, причому в разі відповідності п'ятьом з них відносини слід кваліфікувати як трудові: особа отримує 75 % доходу протягом року від одного замовника; вид та обсяг роботи визначаються замовником; обладнання, інструменти надаються замовником; особа підпорядковується режиму праці замовника; виконавець має виконувати роботу особисто без права передоручення; особа інтегрована у виробничий процес чи організаційну структуру замовника; робота, яку виконує особа, є основним елементом у діяльності замовника та спрямована на досягнення завдань замовника; особа виконує роботу, ідентичну виконуваний штатом замовника або (у разі передання функцій на аутсорсинг) початково виконуваний працівниками замовника.

У Португалії в Трудовому кодексі закріплені схожі порівняно з мальтійськими критерії визнання відносин де-факто трудовими. З'являється ще такий критерій, як виконання роботи за місцезнаходженням замовника або у місці, визначеному замовником [17].

Трудовий кодекс Франції (ст. L. 751-1) встановлює критерії визнання трудових відносин з особами, які є торговими представниками, комівояжерами (роз'їзними агентами) або страховими брокерами. До даних критеріїв Трудовий кодекс Франції відносить наступні: робота на одного чи більше роботодавців; робота у певному визначеному регіоні; відсутність власної підприємницької діяльності; зв'язок з роботодавцем зобов'язаннями, що стосуються характеру продаваних послуг чи товарів, регіону діяльності, переліку клієнтів.

На сьогодні в нашій країні судова практика поступово виробляє критерії розмежування цивільно-правових відносин та трудових.

Загалом, суди вважають неприпустимим використання інструментів цивільно-правового характеру для створення бажаних наслідків у податковому обліку. Разом з тим аналіз судової практики свідчить про те, що судами хоча і сформовано основний підхід до визначення цивільно-правових договорів, які маскують трудові відносини, проте все ж така практика залишається не до кінця послідовною [18].

У правозастосовчій практиці підтримується правовий підхід, відповідно до якого основною ознакою, що відрізняє цивільно-правові відносини від трудових, є те, що трудовим законодавством регулюється процес трудової діяльності, її організація, а за цивільно-правовим договором процес організації трудової діяльності залишається за його межами, адже метою договору є отримання певного результату [19]. При цьому під час розгляду справи суду необхідно встановити такі обставини: 1) чи поширювались на виконавця вимоги внутрішнього трудового розпорядку, правила трудової дисципліни; 2) чи був виконавець прийнятий за конкретною професією, кваліфікацією, посадою; 3) чи був проінформований виконавець про умови праці, наявність на робочому місці, наявність небезпечних і шкідливих чинників на виробництві тощо [20].

Відтак наявність певної посади у штатному розписі та укладення цивільно-правового договору, за яким виконавець повинен виконувати обов'язки за цією посадою, а також здійснення обліку робочого часу виконавця за цивільно-правовим договором розглядаються судами як ознаки, що не властиві цивільно-правовому договору. А тому зазначені договори визнаються такими, що маскують дійсні відносини між сторонами, унаслідок чого виконавець не отримує прав та гарантій, передбачених Кодексом законів про працю України [21].

Отже, за наявності зазначених вище умов у цивільно-правовому договорі суд розглядатиме відносини, що виникли за таким договором, як трудові, а перекваліфікацію цивільних відносин на трудові – правомірною.

Водночас за наявності усталеного підходу до розмежування трудових і цивільних правовідносин зустрічаються неординарні судові рішення. Наприклад, Івано-Франківський міський суд Івано-Франківської області у рішенні від 15 лютого 2016 р. у справі № 344/1589/15-ц поставив під сумнів можливість доведення наявності трудових відносин без їх належного оформлення (рішення набрало законної сили, до суду апеляційної інстанції не оскаржувалось). Так, відповідно до положень ст. 59 Цивільного процесуального кодексу України обставини, які за законом мають бути підтверджені певними засобами

доказування, не можуть підтверджуватися іншими засобами доказування. Суд, використавши положення зазначеної статті, дійшов такого висновку: «...обставина перебування в трудових відносинах підлягає підтвердженню трудовим договором, наказом роботодавця про прийняття на роботу, записом у трудовій книжці». Тобто суд використав суто формальний підхід, відповідно до якого наявність цивільно-правового договору виключає можливість існування трудових відносин. Звідси виникає закономірне запитання: як довести факт наявності трудових відносин без їх належного оформлення, оскільки саме в таких випадках і відсутній наказ про прийняття на роботу, запис у трудовій книжці тощо.

Інший правовий підхід, що також часто застосовується українськими судами, зосереджений не на розмежуванні цивільних і трудових відносин, а на принципі свободи договору [20]. Так, відповідно до такої позиції перекваліфікація цивільно-правових відносин на трудові і відповідно зобов'язання привести цивільно-правовий договір у відповідність до трудового законодавства розглядаються судами як втручання у внутрішню діяльність суб'єкта господарювання. Правомірність укладення саме цивільно-правового договору обґрунтовує Вищий адміністративний суд України в ухвалі від 15 вересня 2015 р. у справі К/800/33578/13 таким чином: «...суб'єкт господарювання вправі на власний розсуд організувати виконання статутних завдань, в тому числі і шляхом укладення договорів цивільно-правового характеру. Зобов'язуючи позивача укласти трудовий договір, відповідач не врахував, що затвердження штатного розпису належить до компетенції суб'єкта господарювання. У свою чергу, виникнення, зміна та припинення відносин між позивачем та фізичними особами зумовлена волевиявленням обох сторін і одна із них не вправі в односторонньому порядку змінювати умови, щодо яких досягнуто двосторонньої домовленості на врегулювання відносин на підставі цивільного законодавства».

Користуючись зазначеним вище підходом, суди визначають перекваліфікацію цивільних відносин на трудові як втручання у внутрішню діяльність суб'єкта господарювання навіть у випадках, коли цивільно-правові договори регламентують не лише кінцевий результат, а й певною мірою процес діяльності (містять обов'язки виконавця дотримуватись правил охорони праці, санітарії та техніки безпеки, не передбачають передоручення виконання робіт іншій особі та мають постійний характер), тобто мають ознаки трудових договорів [22]. Відтак, використовуючи таку правову позицію, суд не зважає саме на зміст цивільно-правового договору, оскільки, на його думку, тільки контрагенти мають право узгоджувати зміст договору і характер відносин між ними, а перекваліфікацію цивільно-правових відносин на трудові розглядає як втручання у внутрішню діяльність суб'єкта господарювання.

Висновки. З огляду на викладене вище вважаємо за необхідне активізувати наукові пошуки щодо оновлення національного трудового законодавства з урахуванням еволюції видів зайнятості, а саме: визначити чітку правову регламентацію кожного виду нетипової зайнятості та визначення критеріїв, за допомогою яких стане можливим розмежувати відносини з нетипової зайнятості із суміжними правовідносинами.

Доцільно, на наш погляд, визначити кваліфікаційні ознаки трудових відносин та закріпити в трудовому законодавстві презумпцію існування трудових відносин, що, у свою чергу, «...створило б гарантії для більш слабкої сторони трудового правовідношення – працівника, що цілком природно, оскільки основна функція трудового права – соціальна, яка передбачає, в першу чергу, захист прав та законних інтересів працівників» [23, с. 40]. При цьому трудовий договір повинен залишатися основною формою реалізації права на працю, оскільки він забезпечує трудові права та інтереси працівників, поширюючи на них соціальні гарантії.

ЛІТЕРАТУРА

1. Браун Е. А. Понятие нетипичной занятости и классификация ее видов. *Предпринимательство и право: информ.-аналит. портал*. URL: <http://lexandbusiness.ru>.
2. Про зайнятість населення: Закон України від 5 лип. 2012 р. № 5067-VI. URL: http://www.zakon.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?pf3511.
3. Сімутіна Я. В. Укладання трудового договору: окремі проблеми теорії і практики. *Правова держава*. Київ: Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2015. Вип. 26. С. 265–274.
4. Моцная О. В. Нетипичная трудовая занятость: некоторые проблемы теории и практики: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. М., 2009. 207 с.
5. Котова Л. В. Поняття та юридична природа альтернативних форм зайнятості у сучасних умовах. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2012. № 25. С. 131.
6. Таль Л. С. Трудовой договор: цивилистическое исследование. М.: Статут, 2006. 374 с.

7. Скобелкин В. Н. Трудовые правоотношения. М., 1999. 372 с.
8. Глинська-Кривонос С. О. Трудове законодавство України та сфера його чинності в умовах ринкової економіки: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2013. 150 с.
9. Лушникова М. В., Лушников М. В. Курс трудового права: в 2 т. М.: Статут, 2004. Т. 2: Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. 650 с.
10. О трудовом правоотношении: Рекомендация МОТ от 31.05.2006, № 198. URL: [http:// zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_529](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_529).
11. Юридична енциклопедія: в 6 т. / редкол.: Ю. С. Шемшученко (відп. ред.) та ін. Київ: Укр. енцикл., 2003. Т. 5: П–С. 736 с.: іл.
12. Бабаев В. К. Презумпции в советском праве: учеб. пособие. Горький: Изд-во ГВШ МВД СССР, 1974. 124 с.
13. Лушникова М. В., Лушников А. М. Очерки теории трудового права. СПб.: Юридический центр Пресс, 2006. 940 с.
14. Оршанский И. О законных предположениях и их значении. *Журнал гражданского и уголовного права*. СПб., 1874. Кн. 4. С. 21–22.
15. Лютов Н. Л. Признаки трудового правоотношения: международные нормы и российская судебная практика. *Трудовое право в России и за рубежом*. 2016. № 4. С. 65–69.
16. Лушников А. М. Нетипичные трудовые отношения и защита прав работников. *Сборник материалов Второй конференции Ассоциации «Юристы за трудовые права»*, 25–26 апр. 2008 г., Санкт-Петербург / Под общ. ред. Е. С. Герасимовой. М.: НП «Юристы за трудовые права», 2008. 93 с.
17. Шемякін О., Сучик Т. Приховані трудові відносини. URL: vidnosiniwts.ua/ua/publications/articles/the-hidden-labor-relations.
18. Постанова Вищого адміністративного суду України від 28 жовтня 2015 року у справі № К/800/32990/15. URL: www.reyestr.court.gov.ua/.
19. Ухвала Вищого спеціалізованого суду з розгляду цивільних і кримінальних справ від 15 квітня 2015 року у справі № 6-48369св14. URL: www.reyestr.court.gov.ua/.
20. Практика перекваліфікації цивільно-правових договорів на трудові: актуальні позиції. URL: p-partners.com/.../praktika-perekvalifikatsii-civilno-pravovikh-dogovoriv-na-trudovi-aktualni-pozicii/www.reyestr.court.gov.ua/.
21. Постанова апеляційного суду Рівненської області від 24 червня 2016 року у справі № 556/1116/16-г. URL: www.reyestr.court.gov.ua/.
22. Постанова Дніпропетровського апеляційного адміністративного суду від 6 жовтня 2015 року у справі № 804/11976/14. URL: www.reyestr.court.gov.ua/.
23. Лушникова М. В. О презумпции трудовых отношений. *Российский ежегодник трудового права*. 2006. № 2. С. 37–42.

REFERENCES

1. Braun E.A. Ponyatiye netipichnoy zanyatosti i klassifikatsiya eye vidov [he concept of atypical employment and the classification of its species] *Predprinimatelstvo i pravo*. Informatsionno-analiticheskiy portal *lexandbusiness.ru* Retrieved from: [http:// lexandbusiness.ru](http://lexandbusiness.ru) [In Russian].
2. Pro zainiatist naseleennia: Zakon Ukrainy vid 05 lypnia 2012 roku #5067-VI [On Employment of the Population: Law of Ukraine dated July 5, 2012 No. 5067-VI] *zakon.rada.gov.ua* Retrieved from: [http:// www.zakon.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?pf3511](http://www.zakon.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?pf3511) [In Ukrainian].
3. Simutina Ya.V. (2015) Ukladannia trudovoho dohovoru: okremi problemy teorii i praktyky [Conclusion of an employment contract: separate problems of theory and practice]. K.: In-t derzhavy i prava im. V.M. Koretskoho NAN, *Pravova derzhava. - Constitutional state, 26. Ukrainy, 265-274*. [In Ukrainian].
4. Motsnaya O. V. (2009) Netipichnaya trudovaya zanyatost: nekotoryye problemy teorii i praktiki [Atypical Labor Employment: Some Problems of Theory and Practice]. *Candidate's thesis*. M. [In Russian].
5. Kotova L. V. (2012) Poniattia ta yurydychna pryroda alternatyvnykh form zainiatosti u suchasnykh umovakh [Concept and legal nature of alternative forms of employment in modern conditions]. *Aktualni problemy prava: teoriia i praktyka. – Topical problems of law: theory and practice, 25, 131*. [In Ukrainian].

6. Tal L. S. (2006) *Trudovoy dogovor: tsivilisticheskoye issledovaniye [Labor contract: civil research]* M. : Statut. [In Russian].
7. Skobelkin V. N. (1999) *Trudovyye pravootnosheniya [Labor relations]*. M. [In Russian].
8. Glinska-Krivosos S.O. (2013) *Trudove zakonodavstvo Ukraini ta sfera yogo chinnosti v umovakh rinkovoї ekonomiki [Labor legislation of Ukraine is the sphere of the yogichnosti in the minds of the economy of the economy] Candidate's thesis*. Kiiiv. [In Ukrainian].
9. Lushnikova M. V., Lushnikov A. M. (2004) *Kurs trudovogo prava [The course of labor law]* (Vols.1-2, Vol. 2) *Kollektivnoye trudovoye pravo. Individualnoye trudovoye pravo. Protsessualnoye trudovoye parvo - Collective Labor Law. Individual labor law. Procedural labor law*. M. Statut. [In Russian].
10. O trudovom pravootnoshenii: Rekomendatsiya MOT ot 31.05.2006 g.. №198 [On the employment relationship: ILO Recommendation No. 318 of May 31, 2006] *zakon.rada.gov.ua* Retrieved from: [http:// zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_529](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_529) [In Russian].
11. Yurydychna entsyklopediia [Legal encyclopedia] (Vols.1-6, Vol. 5) (2003) (Shemshuchenko Yu.S. Eds.). K.: "Ukr. entsykl." [In Ukrainian].
12. Babayev V. K. (1974) *Prezumptsii v sovetskom prave. Uchebnoye posobiye [Presumptions in Soviet law]* Gorkiy: Izd-vo GVSh MVD SSSR. [In Russian].
13. Lushnikova M. V., Lushnikov A. M. (2006) *Ocherki teorii trudovogo prava. [Essays on the theory of labor law]* SPb.: Izdatelstvo R. Aslanova «Yuridicheskiy tsentr Press». [In Russian].
14. Orshanskiy I. (1984) O zakonnykh predpolozheniyakh i ikh znachenii [On legal assumptions and their significance] *Zhurnal grazhdanskogo i ugolovnoogo prava – Journal of Civil and Criminal Law, SPb, 4, 21-22*. [In Russian].
15. Lyutov N.L. (2016) *Priznaki trudovogo pravootnosheniya: mezhdunarodnyye normy i rossiyskaya sudebnaya praktika [Signs of the employment relationship: international norms and Russian jurisprudence]. Trudovoye pravo v Rossii i za rubezhom.– Labor law in Russia and abroad, 4, 65-69* [In Russian].
16. Lushnikov A. M. (2008) *Netipichnyye trudovyye otnosheniya i zashchita prav rabotnikov [Atypical labor relations and protection of workers' rights] Sbornik materialov Vtoroy konferentsii Assotsiatsii «Yuristy za trudovyye prava». 25-26 aprelya 2008 goda. Sankt-Peterburg – Collected materials of the Second Conference of the Association "Lawyers for Labor Rights" '08* (Gerasimovoy E.S. Eds). M.: NP «Yuristy za trudovyye prava». [In Russian].
17. Shemiakin O., Suchyk T. *Prykhovani trudovi vidnosyny [Hidden labor relations] vidnosynywts.ua* Retrieved from: vidnosynywts.ua/ua/publications/articles/the-hidden-labor-relations [In Ukrainian].
18. *Postanova Vyshchoho administratyvnoho sudu Ukrainy vid 28 zhovtnia 2015 roku u spravi # K/800/32990/15. [Resolution of the Supreme Administrative Court of Ukraine dated October 28, 2015 in case No. K / 800/32990/15] reyestr.court.gov.ua* Retrieved from: www.reyestr.court.gov.ua/ [In Ukrainian].
19. *Ukhvala Vyshchoho spetsializovanoho sudu z rozghliadu tsyvilnykh i kryminalnykh sprav vid 15 kvitnia 2015 roku u spravi # 6-48369sv14. [Decision of the High Specialized Court for the Examination of Civil and Criminal Matters dated April 15, 2015 in the case No. 6-48369sv14] reyestr.court.gov.ua* Retrieved from: www.reyestr.court.gov.ua/ [In Ukrainian].
20. *Praktyka perekvalifikatsii tsyvilno-pravovykh dohovoriv na trudovi: aktualni pozytsii [Practice of retraining civil-law contracts for labor: actual positions] p-partners.com* Retrieved from: p-partners.com/.../praktika-perekvalifikacii-civilno-pravovykh-dogovoriv-na-trudovi-aktualni-pozicii/www.reyestr.court.gov.ua/ [In Ukrainian].
21. *Postanova apeliatsiinoho sudu Rivnenskoї oblasti vid 24 chervnia 2016 roku u spravi # 556/1116/16-g. [Resolution of the Court of Appeal of Rivne region dated June 24, 2016 in case number 556/1116/16-g] reyestr.court.gov.ua* Retrieved from: www.reyestr.court.gov.ua/ [In Ukrainian].
22. *Postanova Dnipropetrovskoho apeliatsiinoho administratyvnoho sudu vid 06 zhovtnia 2015 roku u spravi # 804/11976/14. [Resolution of the Dnipropetrovsk Appellate Administrative Court dated October 6, 2015 in case No. 804/11976/14] reyestr.court.gov.ua* Retrieved from: www.reyestr.court.gov.ua/ [In Ukrainian].
23. Lushnikova M.V. (2006) O prezumptsii trudovykh otnosheniy [On the Presumption of Labor Relations] *Rossiyskiy ezhegodnik trudovogo prava. – Russian Yearbook of Labor Law, 2, 37-42* [In Russian].

Я. В. СВЕЧКАРЕВА

кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедри трудового права
Національного юридического університету імени Ярослава Мудрого

О ПРИМЕНЕНИИ ПРЕЗУМПЦИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ К НЕТИПИЧНЫМ ВИДАМ ЗАНЯТОСТИ

В статье проанализированы теоретические подходы, международный опыт, судебная практика применения презумпции трудовых отношений при неясности правовой природы нетипичных трудовых договоров.

Ключевые слова: нетипичная занятость, правовая природа, трудовой договор, трудовые отношения, презумпция трудовых отношений.

Y. V. SVICHKAROVA

Candidate of Legal Sciences, assistant professor of labor law National Law University,
Yaroslav the Wise

ON THE ISSUE OF APPLICATION OF THE PRESUMPTION OF LABOR RELATIONS TO NON-TYPICAL TYPES OF EMPLOYMENT

Problem setting. The processes of globalization, informatization and development of the technological basis of society lead to changes in the socio-economic field, both positive and negative: there are changes in the labor market: permanent employment is shifting to temporary work, work in the production premises changes by work on a flexible schedule or at home, and this, in turn, leads to the emergence of new “non-typical” types of employment.

Analysis of recent researches and publications. Issues of legal regulation of non-typical employment have been studied by such scholars as I. Vetukhova, S. Golovin, I. Kiselev, O. Korkin, A. Lushnikov, M. Lushnikova, N. Lyutov, D. Morozov, A. Motsna, N. Nikitina, O. Protsevsky, O. Rimkevich, V. Soifer, M. Shabanova, O. Yaroshenko. Recently, the first comprehensive research by O. Prilipko appeared in Ukraine.

Target of research. The aim of the article is to analyze the researches of scientists, the experience of foreign countries, judicial practice in relation to the introduction of the presumption of labor relations.

Article’s main body. Non-typical labor is the labor activity that provides a certain profit; secondly – it’s the organizational and legal relations that differ from the generally accepted labor law provisions according to one or more conditions. In 2006 the International Labor Organization adopted Recommendation № 198 “On Labor Relations” that specifically invited States to consider the possibility of establishing a legal presumption of availability of “individual labor legal relationship”.

Conclusions and prospects for the development. We consider it’s necessary to intensify scientific research on updating the national labor legislation taking into account the evolution of types of employment, namely, to define a clear legal regulation of each type of non-typical employment and to determine the criteria to differentiate the non-typical employment relationships and related legal relationships.

Key words: non-typical employment, legal nature, labor contract, labor relations, presumption of labor relations.