

ЩОДО ЗАКОНОДАВЧИХ ТА НАУКОВИХ ПІДХОДІВ ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «ПРАЦІВНИК»

Севост'янова К.А.,

*здобувачка третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти
ОHP «Право»,*

Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля.

Анотація. У статті розглянуті основні законодавчі положення та наукові думки щодо визначення поняття «працівник». В роботі виокремлені деякі аспекти поняття «найманий працівник» та «працівник «подібний» найманому» та сформульовані пропозиції щодо необхідності їх нормативного закріплення в новому Трудовому кодексі України. Вказується на появу нового поняття «працівник нового типу».

Ключові слова: найманий працівник, працівник, працівник «подібний» найманому, працівник нового типу.

В результаті історичного розвитку та еволюції трудового права та законодавства працівник та роботодавець були визнані основними, головними суб'єктами галузі трудового права, які реалізують свої трудові права, що закріплені в законодавстві та гарантуються державою. Згідно зі статтею 43 Конституції України, кожен громадянин має невід'ємне право на працю, яке включає у себе можливість заробляти на своєму житті завдяки праці, яку він обирає на власний розсуд або згідно з власною волею [1, ст. 43].

Практично це означає, що громадяни України мають велику свободу вибору своєї професійної діяльності та місця роботи, у тому числі, укласти трудові договори. Саме трудовий договір є найбільш поширеною та основною формою укладення трудових правовідносин в Україні. Працівник та роботодавець є сторонами трудового договору. Трудовий договір в свою чергу є юридичним фактом – тією підставою, з якою пов'язують виникнення, розвиток або ж припинення трудових правовідносин, учасники яких мають взаємопов'язані, кореспондуючі права та обов'язки.

Однак на сьогодні, всупереч загальноприйнятій практиці укладання трудового договору, існують інші цікаві способи здійснення професійної діяльності, такі як фріланс, самозайнятість або створення власного бізнесу. Це свідчить про різноманітність можливостей, які мають громадяни України для реалізації свого права на працю та самовираза на економічному ринку країни.

Однак, першочерговим, що вирізняє трудове право від інших галузей права є її соціальна спрямованість, яка підсилюється в сучасних умовах воєнного стану в Україні. Саме трудове право є та має залишатися тим гарантом забезпечення трудових прав працівників і роботодавців через сутність, суспільну значущість та соціальне призначення цієї фундаментальної галузі права.

Основним завданням сучасного трудового права в умовах воєнного стану, як і за мирних часів, залишається розробка ефективного галузевого механізму забезпечення трудових прав, свобод та інтересів працівників і роботодавців, переконливо зазначає проф. Г.І. Чанишева [2, с. 19]. Ідеться як про належне закріплення переліку основних трудових прав працівника і роботодавця на законодавчому рівні відповідно до міжнародних і європейських стандартів, так і гарантій їх реалізації, форм, способів і засобів охорони та захисту.

Із введенням воєнного стану розпочався новий етап у розвитку сучасного трудового права України. Прийняті після 24.02.2022 р. нові акти свідчать про початок реформування чинного трудового законодавства, що має завершитися прийняттям Трудового кодексу України. Внесені зміни та доповнення до актів чинного законодавства спрямовані на вдосконалення правового регулювання трудових відносин не тільки в умовах воєнного стану, а й в мирний період.

Почнемо дослідження з аналізу дефініції «працівник». Слід відзначити, що термін

«працівник» був введений у трудове законодавство України ще 20.03.1991р. Законом № 871-12 замінивши термін радянських часів «робочий і службовець» [3]. Водночас, Закон № 871-12 вводячи нове поняття в КЗпП, не дав його нормативного, легального визначення. Пізніше, в інших нормативно-правових актах трудового законодавства визначення терміну «працівник» з'являється, але з різним його змістовним наповненням та трактуванням.

Перша редакція Закону України «Про охорону праці» містила у статті 2 вказівку, що «працівниками є усі громадяни, які працюють, а також залучені до праці на підприємствах, установах, організаціях незалежно від форм власності та видів їх діяльності» [4, ст. 2]. Пізніше, у 2002 р. редакція Закону «Про охорону праці» вже містить визначення терміну працівник як «особи, яка працює на підприємстві, в організації, установі та виконує обов'язки або функції згідно з трудовим договором (контрактом)» [5].

Працівником, відповідно до ст. 1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 є «фізична особа, яка працює на підставі трудового договору на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи, яка використовує найману працю» [6].

Визначення категорії «працівник» закріплено й у Податковому кодексі України. Так, відповідно до п. 14.1.195. ст. 14 Податкового кодексу України «працівник – це фізична особа, яка безпосередньо власною працею виконує трудову функцію згідно з укладеним із роботодавцем трудовим договором (контрактом) відповідно до закону» [7]. На думку С. Вавженчука, з огляду на сферу дії Податкового кодексу України, наведену нормативну дефініцію можна використовувати лише у відповідному галузевому аспекті [8, с. 56].

Так, у ст. 1 Закону України «Про професійний розвиток працівників» від 12.01.2012 р. працівник визначається як «фізична особа, яка працює за трудовим договором (контрактом) на підприємстві, в установі та організації незалежно від форми власності та виду діяльності або у фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю» [9, ст. 1].

Застосування методу контент-аналізу дозволило дослідити 274213 документів бази даних «Законодавство України» (станом на 16 лютого 2024 р.) та виявити широке застосування терміну «працівник» як в назвах так і по тексту чинних нормативно-правових актів. А саме: а) пошук в назві НПА терміну «працівник» виявив його в більш ніж 5000 документах; б) пошук в тексті НПА також виявив його більш ніж в 5000 документах.

Перспективне законодавство, а саме проєкт Трудового кодексу України (від 20.05.2015 р., № 1658) містить наступне визначення терміну «працівник». Згідно зі статтею 20 проєкту «працівник – фізична особа, яка вступила у трудові відносини з роботодавцем на підставі трудового договору» [10].

За статтею 19 проєкту Трудового кодексу України (від 08.11.2019 р., № 2410) «працівником є фізична особа, яка уклала з роботодавцем трудовий договір та перебуває в трудових відносинах з ним» [11]. Інші частини статті 19 законопроєкту прописують віковий ценз працівника та особливості праці молоді.

Зауважимо, що аналіз законодавства вказує на достатньо широке застосування терміну «працівник» в нормативно-правових актах, однак, законодавець не надає чіткого та однозначного визначення поняттю в результаті чого існують розбіжності при його тлумачення як серед науковців, так і правників-практиків.

Оскільки новий Трудовий кодекс України ще не прийнятий, а у сучасних умовах стрімко розвивається правова категорія «працівник» вважаємо за необхідне, дослідити наукову літературу спостерігаючи різноманітні погляди на юридичне значення та визначення поняття «працівник».

Як ми зазначали раніше, низка визначень поняття «працівник» міститься в

нормативно-правових актах у сфері праці, а в чинному Кодексі законів про працю України не наведено єдиного формулювання. Проте на підставі аналізу норм КЗпП України можна вказати на його певні ознаки. Так, В.Л. Костюк визначає такі ключові ознаки працівника: фізична особа, яка досягла встановленого законом віку; фізична особа, яка уклала трудовий договір [12].

Такі вчені як, Н.М. Хуторян, М.П. Стадник, С.В. Дріжчана, А.Ю. Бабаскін та Т.С. Прокопова вважають, що працівник (робочий і службовець) – це особа, яка має здатність до праці, продає свою робочу силу на певних умовах за винагороду [13, с. 20].

Однак, існують і інші наукові погляди на це питання. Так, деякі вчені вважають, що потрібно використовувати у термінологічному арсеналі трудового права поняття «найманий працівник». Професорка Г.І. Чанишева вказує, що у трудових правовідносинах доцільно вирізнити три категорії працюючих осіб: найманих працівників, працюючих власників і осіб, подібних найманим працівникам [2, с. 14]. На думку вченої «дія норм трудового права повністю поширюється на найманих працівників (тобто фізичних осіб, які працюють за трудовим договором (контрактом) на підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи, яка використовує найману працю) без будь-яких обмежень та виключень» [2, с. 14].

Л.В. Котова зазначає, що найманий працівник – це залежний працівник, який здійснює в інтересах і на засоби виробництва роботодавця певну міру праці за певну плату з підпорядкуванням трудовому розпорядку [14, с. 67].

Слід відзначити, що багато вчених висловлюють заперечення проти віднесення до категорії найманих працівників таких суб'єктів, як судді, державні службовці, працівники органів внутрішніх справ, прокуратури, Служби безпеки України та ін. Водночас, у науковій літературі, зокрема М.І. Іншиним, наголошується, «що оскільки професійна діяльність вказаних працівників здійснюється на підставі трудового договору, то вони, без сумніву, є суб'єктами трудового права» [15, с. 136]. Вважаємо, представлену позицію достатньо переконливою та адаптивною, тому що на цих працівників розповсюджуються норми трудового законодавства, хоча і не в першу чергу, а лише за відсутності норм спеціального регулювання.

На позначення таких працівників у науці трудового права професором В.С. Венедіктовим запропоноване поняття «працівники «подібні» найманим» [16, с.11]. Г.І. Чанишева підкреслює, що особами, подібними до найманих працівників, є державні службовці, судді, прокурори та ін. Трудові відносини за участю цих осіб регулюються спеціальними законами (законами «Про державну службу, «Про судоустрій і статус суддів», «Про прокуратуру») і лише в частині, не врегульованій цими законами, - законодавством про працю [2, с. 15]. Підтримуючи позицію вчених, вважаємо необхідним використовувати поняття «працівники «подібні» найманим» зважаючи на особливості правового статусу та регулювання трудової діяльності цих працівників, зокрема, в частині по-перше, регулювання спеціальними нормами законодавства, а, по-друге, вже нормами трудового законодавства в частині відсутності спеціального регулювання з певних питань.

Переконливою є також думка вчених-трудоваків щодо того, що поняття «працівник» є узагальнюючим правовим явищем (включає, наприклад, робітників, службовців, посадових осіб тощо) [17, с. 99]. Працівником слід вважати особу, що реалізує природну здатність до праці на підставі трудового договору. На думку М.І. Іншина, В.Л. Костюка та В.П. Мельника, працівник – це фізична особа, яка уклала трудовий договір з роботодавцем та приступила до його виконання. Вчені вказують на основними ознаки працівника: «а) отримання статусу фізичної особи, незалежно від громадянства; б) досягнення встановленого віку та інших умов вступу в трудові відносини; в) володіння правосуб'єктністю, що дозволяє вступати в трудові правовідносини; г) наявність факту реалізації природної здатності до праці шляхом

здійснення права на працю; г) укладення трудового договору та набрання ним чинності; д) наявність факту виконання трудової функції та інших обов'язків за трудовим договором; е) як правило, особиста участь у трудових правовідносинах за трудовим договором» [17, с. 100].

Підводячи підсумок, зазначимо, що поняття «працівник» - є узагальнюючим, широким поняттям та при співвідношенні з поняттями «найманий працівник», «працівник «подібний» найманому» - ці поняття співвідносяться як загальне та частина відповідно. Вважаємо, що виокремлення та нормативне закріплення основних ознак поняття «працівник» в новому Трудовому кодексі буде сприяти як єдності наукового розуміння, так і сталості практичних підходів щодо застосування правових норм у сфері регулювання питань праці.

На сьогодні наукові дослідження та і сама практика не стоять на місці. Під впливом різних факторів, зокрема, цифровізації та цифрової трансформації, удаленої, дистанційної чи іншої гнучкої форми роботи, з'являється поняття «працівник нового типу», яке потребує подальшого наукового дослідження та виокремлення його специфічних характерних ознак. Так, на думку В.І. Гніденко «на даному етапі розвитку трудових правовідносин спостерігається активний процес формування працівника нового типу, який і надалі залишається центральним суб'єктом правовідносин. Для працівників стають характерні такі ознаки як адаптивність, мобільність, навички роботи у smart середовищі, креативність, емпатія, критичне мислення, емоційний інтелект та когнітивна гнучкість. Для такого працівника, що використовує гнучку форму зайнятості, Softskills стають важливішими, ніж hardskills, та підвищують рівень конкурентоздатності працівника на ринку праці» [18, с. 4].

Список використаних джерел:

1. Конституція України від 28.06.1996 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 16.02.2024).
2. Чанишева Г. І. Трудове право України : навч.-метод. посіб. для здобувачів вищої освіти 2-го курсу факульт. цивільної та госп. юстиції, спец. 081 Право [Електронне видання] / Г. І. Чанишева; НУ «Одеська юридична академія». Одеса: Фенікс, 2022. 282 с. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/22510> (дата звернення: 26.02.2024).
3. Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході республіки до ринкової економіки: Закон Української Радянської Соціалістичної Республіки від 20.03.1991р. № 871-12 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/871-12> (дата звернення: 16.02.2024).
4. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII (перша редакція) URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12/ed19921014#Text> (дата звернення: 16.02.2024).
5. Про охорону праці: Закон України від 21.11.2002 № 229-IV URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/229-15#Text> (дата звернення: 16.02.2024).
6. Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text>
7. Податковий кодекс України: Кодекс від 02.12.2010 № 2755-VI URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text> (дата звернення: 26.02.2024).
8. Вавженчук С. Правовий статус працівника як суб'єкта охоронних трудових правовідносин. *Трудове право*. 2016. № 7. С. 55-59.
9. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12.01.2012 р. № 4312-VI URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text> (дата звернення: 26.02.2024).
10. Проект Трудового кодексу України (доопрацьований) від 20.05.2015 р. № 1658 : URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
11. Проект Трудового кодексу України від 08.11.2019 р. № 2410 URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/441> (дата звернення: 26.02.2024).
12. Костюк В.Л. Правовий статус працівника: порівняльно-правовий аналіз КЗпП України і Проекту Трудового кодексу України : [Електронний ресурс] / В. Л. Костюк. URL:..

<http://kadrovik.ua/content/pravovii-status-prats-vnika>.

13. Удосконалення трудового законодавства в умовах ринку / Відп. ред. Н.М. Хуторян. К.: Ін Юре, 1998. 180с.

14. 5. Котова Л. В. Розвиток правової категорії «працівник» у сучасних умовах. Актуальні проблеми права: теорія і практика. 2013. № 27. С. 65–75.

15. Іншин М.І. Правове регулювання службово-трудових відносин в Україні: Монографія. Харків: Вид-во Нац.ун-ту внутр.справ, 2004. 337с.

16. Венедиктов В.С. Трудовое право Украины (Общая часть) / Учебное пособие для курсантов и слушателей высших учебных заведений МВД Украины. Симферополь: ДОЛЯ, 2004. 164с.

17. Трудове право України [текст] підручник / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 472 с. URL: http://kizman-tehn.com.ua/wp-content/uploads/2017/11/trudove_pravo_ishenko.pdf (дата звернення: 26.02.2024).

18. Гніденко В.І. Правове регулювання гнучких форм зайнятості. Дис. на здоб. ...к.ю.н., Сєверодонецьк, 2021. 283 с.

Abstract. The article examines the main legislative provisions and scientific opinions regarding the definition of the concept of "employee". The work highlights some aspects of the concepts of "employee" and "employee similar to hired", and formulates proposals for the need for their normative consolidation in the new Labor Code of Ukraine. The article also draws attention to the emergence of a new concept of "new type of employee".

Keywords: hired employee, employee, employee similar to hired, new type of employee.