СУТНІСТЬ ТА ОЗНАКИ ПРАЦІВНИКА ЯК СУБ'ЄКТА ТРУДОВИХ ПРАВОВІД

ЖЕРЕБЦОВ Денис Євгенійович - доктор філософії зі спеціальності 081 «Право»

DOI: https://doi.org/10.71404/EP.2024.2.62

Розглядається сутність та ознаки працівника як суб'єкта трудових правовідносин. Вивчаються наукові положення щодо категорій «суб'єкт права», «суб'єкт правовідносин», «суб'єкт трудового права», «суб'єкт трудових правовідносин», «працівник». Вказується, що оскільки предмет трудового права складають окрім трудових відносин, ще і відносини, пов'язані з трудовими, то склад суб'єктів трудового права значно ширше ніж склад суб'єктів трудових правовідносин.

Відзначається, що працівник є як суб'єктом трудового права, так і суб'єктом трудових правовідносин. Звертається увага на відсутність єдиного бачення у національного законодавця щодо визначення терміну «працівник» та на те, що основний комплексний трудовий закон України – Кодекс законів про працю України не закріплює поняття «працівник».

Доводиться, що стан національного законодавства, коли відсутнє уніфіковане визначення такого важливого для трудового права терміну як «працівник», є неприпустимим, оскільки заплутує правозастосовну практику та не сприяє одностайному розумінню національного законодавства.

Обґрунтовується, що під працівником слід розуміти фізичну особу, яка володіє трудовою правосуб'єктністю та перебуває у трудових правовідносинах з роботодавцем. Ознаками працівника є: 1) особа має бути фізичною особою; б) особа має володіти трудовою правосуб'єктністю: загальною або спеціальною залежно від вимог, що ставляться при прийнятті на роботу; 3) особа має перебувати у трудових правовідносинах.

Ключові слова: суб'єкт права, суб'єкт правовідносин, трудові правовідносини, працівник, фізична особа, праця, правосуб'єктність.

Постановка проблеми

Трудові правовідносини є двосторонніми відносинами. Вони встановлюються з метою надання та отримання за плату живої праці тобто відповідного процесу праці, що протікає, як правило, у межах встановленого правового режиму. Їх суб'єктами можуть бути лише два учасника: працівник та роботодавець, тобто ті, хто надає та хто отримує, оплачує та керує такою працею. Категорія «працівник» визначається у цілій низці нормативно-правових актів. Разом з тим вказані визначення відрізняються одне від одного, що певним чином заплутує правозастосування. З огляду на це, актуальним є дослідження сутності та ознак працівника як суб'єкта трудових правовідносин.

Стан дослідження

Проблеми суб'єктів трудових правовідносин за часів незалежності України досліджували такі вчені, як: А. В. Андрушко, Б. О. Безкоровайний, С. М. Бортник, С. В. Вереітін, О. Ю. Дрозд, В. В. Єрьоменко, В. В. Жернаков, М. І. Іншин, М. М. Клемпарський, О. О. Коваленко, С. С. Лукаш, К. Ю. Мельник, Н. М. Неумивайченко, П. Д. Пилипенко, Є. Ю. Подорожній, С. М. Прилипко, В. І. Прокопенко,

О. І. Процевський, С. О. Сільченко, Я. В. Сімутіна, О. Г. Середа, Д. І. Сіроха, О. В. Худякова, А. М. Юшко, О. М. Ярошенко та ін. Разом із тим, ще залишаються питання щодо визначення категорії «працівник» та ознак цієї категорії.

Метою статті є визначення категорії «працівник» та ознак цієї категорії.

Виклад основного матеріалу

У юридичній літературі під суб'єктами правовідносин розуміється: «такий учасник суспільних відносин, який виступає як носій юридичних прав і обов'язків» [1, с. 338]; «визнані державою за допомогою юридичних норм носії суб'єктивних прав, юридичних обов'язків, юридичної відповідальності й повноважень у конкретних правовідносинах» [2, с. 236]; «суб'єкт права, який вступив у правовідносини для реалізації прав і обов'язків» [3, с. 228].

Хоча наведені визначення певним чином відрізняються один від одного, разом з тим слід виділити таку спільну їх ознаку як володіння правами та обов'язками у конкретних правовідносинах. Виходячи із зазначеного, під суб'єктами трудових правовідносин слід розуміти носіїв трудових прав та обов'язків у трудових правовідносинах.

У структуру правовідносин входять два і більше суб'єктів. Як відзначає О. Р. Дашковська: «У правовідносинах беруть участь не менше двох сторін, хоча учасниками правовідносин може бути необмежене коло осіб. Слід зазначити, що суб'єктами правовідносин можуть бути тільки люди або об'єднання людей. Суб'єкти правовідносин поділяються на індивідуальні (фізичні особи) і колективні (об'єднання осіб)» [1, с. 338]. М. І. Козюбра наголошує: «Суб'єкти правовідносин – це (в кінцевому підсумку) завжди люди, які можуть перебувати в різних статусах – пересічного громадянина, державного чиновника, об'єднання людей чи співтовариства тощо» [3, с. 228].

Від суб'єктів правовідносин слід відрізняти суб'єктів права. Так, недієздатні фізичні особи та малолітні фізичні особи є суб'єктами права, але не можуть бути суб'єктами переважної більшості правовідносин. Більш того, будь-яка фізична особа є завжди суб'єктом права, але не завжди є учасником конкретних правовідносин. Наприклад, фізична особа не може вступити у правовідносини з проходження державної служби, тобто стати державним службовцем в Україні, тому, що ст. 1 Закону України «Про державну службу» передбачає: «Державний службовець - це громадянин України, який займає посаду державної служби в органі державної влади, іншому державному органі, його апараті (секретаріаті), одержує заробітну плату за рахунок коштів державного бюджету та здійснює встановлені для цієї посади повноваження, безпосередньо пов'язані з виконанням завдань і функцій такого державного органу, а також дотримується принципів державної служби» [4].

З огляду на вищезазначене не можна погодитися з В. В. Сухонос, яка визначає суб'єктів правовідносин та суб'єктів права аналогічно. Науковець пише: «Суб'єкти правовідносин, або суб'єкти права, – це учасники правовідносин, які мають суб'єктивні права і юридичні обов'язки» [5, с. 490].

Що стосується трудового права, то виходячи з того, що предмет трудового права складають окрім трудових відносин, ще і відносини, пов'язані з трудовими, то склад суб'єктів трудового права значно ширше ніж склад суб'єктів трудових правовідносин.

У юридичній науці виділяють наступні правовідносини, які вважаються пов'язаними з трудовими, і які входять в предмет трудового права. Так, на думку К. Ю. Мельника це наступні правовідносини: «з працевлаштування; з організації та управління працею; з професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників безпосередньо у роботодавця; з соціального діалогу; з вирішення трудових спорів; з нагляду і контролю за додержанням трудового законодавства» [6, с. 25]. З точки зору П. Д. Пилипенка: «допоміжних відносин, що разом з трудовими формують предмет трудового права, є декілька видів. І хоча останнім часом правова природа відносин, тісно пов'язаних з трудовими, суттєво змінилася, більшість з них, проте, ще залишаються у складі предмета

трудового права. До таких відносин належать: відносини з приводу працевлаштування, відносини, пов'язані з підготовкою кадрів і підвищенням кваліфікації безпосередньо на виробництві та перекваліфікацією, відносини нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства, відносини соціального партнерства і встановлення умов праці на підприємствах, а також з приводу вирішення трудових спорів» [7, с. 17]. М. І. Іншин, С. В., Вишновецька, В. Л. Костюк, В. І. Щербина пишуть: «Також до предмета трудового права належить група відносин, які виконують організаційно-забезпечувальну роль відносно трудових. По-перше, відносини соціального партнерства, які покликані забезпечити гармонійне, стале поєднання інтересів працівників, роботодавців, держави та органів місцевого самоврядування з широкого кола питань праці. Такі відносини можуть виникати між уповноваженими представницькими органами (організаціями) вищевказаних суб'єктів. По-друге, відносини з приводу професійної підготовки (перепідготовки, професійної орієнтації, переорієнтації) як необхідна складова розвитку трудових відносин (зростання моральних, ділових та професійних якостей працівника). По-третє, відносини по забезпеченню трудової дисципліни, які спрямовані на належне функціонування трудових відносин у встановленому правовому режимі, у межах внутрішнього трудового розпорядку. По-четверте, відносини по застосуванню до сторін трудових відносин юридичної відповідальності (дисциплінарної і матеріальної). По-п'яте, відносини по врегулюванню трудових спорів (конфліктів) з питань праці. По-шосте, відносини по нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства» [8, с. 17-18].

Певним чином не погоджуємося з позицією, яка відстоюється в останньому наведеному матеріалі, щодо віднесення до відносин, пов'язаних з трудовими, відносин по забезпеченню трудової дисципліни та відносин по застосуванню до сторін трудових відносин юридичної відповідальності (дисциплінарної і матеріальної). По-перше, вказані відносини є складовою трудових відносин, по-друге, формулювання цих відносин таким чином свідчить про певне їх дублювання, оскільки трудова дисципліна забезпечується, у тому числі, засобами дисциплінарної відповідальності, по-третє, до роботодавця як сторони трудових правовідносин дисциплінарна відповідальність взагалі не застосовується.

Слід відмітити, що окремі вчені для позначення близькості вказаних відносин з трудовими застосовують словосполучення «тісно пов'язані» [7, с. 17]. Вважаю це зайвим, оскільки це переобтяжує термінологічну конструкцію і нічого додатково щодо її розуміння не несе.

Іноді відносини, пов'язані з трудовими, поділяють на відносини, що: передують, супроводжують та випливають з трудових відносин. О.М. Ярошенко до перших відносив відносини щодо зайнятості та працевлаштування; відносини з підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації; відносини з нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю. До других - відносини з організації та управління працею; щодо матеріальної відповідальності працівників і роботодавців; соціального партнерства; щодо встановлення умов праці; відносини з підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації; відносини з нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю. До третіх - відносини з розгляду трудових спорів; відносини з нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю [9, с. 14].

Певним чином не погоджуємося із таким розміщенням відносин, пов'язаних з трудовими, за вказаними групами. Так, відомий учений до кожної групи відносин, пов'язаних з трудовими, відніс відносини з нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, разом з тим такі відносини як відносини з розгляду трудових спорів відніс лише до третьої групи. Слід відзначити, що трудові спори можуть виникнути і до встановлення трудових правовідносин, коли фізичній особі відмовляють у прийнятті на роботу, а вона не погоджуючись з цим оскаржує таку відмову у суді. Крім цього трудові спори можуть супроводжувати трудові відносини, наприклад коли працівник вважає необґрунтованою оголо-

шену йому догану і звертається до суду з її оскарженням.

У юридичній літературі суб'єктів трудового права поділяють залежно від того, суб'єктами яких відносин, урегульованих трудовим правом, вони є. Так, К. Ю. Мельник пише: «основними суб'єктами трудового права є працівник і роботодавець, оскільки вони є сторонами трудових правовідносин, які є ядром предмета трудового права. Інші суб'єкти трудового права є неосновними, оскільки беруть участь у відносинах, які пов'язані з трудовими, тобто покликані їх обслуговувати (фізична особа, трудовий колектив, профспілковий чи інший уповноважений на представництво трудовим колективом орган, організації роботодавців та їх об'єднання, об'єднання профспілок або інших представницьких організацій трудящих, органи нагляду і контролю за додержанням трудового законодавства, органи з вирішення трудових спорів, органи Державної служби зайнятості» [6, с. 62]. А. М. Слюсар вважає: «Первісним суб'єктом трудового права України є працівник. До числа суб'єктів трудового права можна також віднести особу, що шукає роботу, учня на виробництві, інваліда внаслідок трудового каліцтва або професійного захворювання, особу, що навчається без відриву від виробництва в навчальному закладі, позивача або відповідача у суді та ін. Фігура кожної з перерахованих вище осіб не має самостійного значення й існує або як передуюча правовій особистості працівника, або як наслідок існування даної особи як працівника. Суб'єктом трудового права слід також визнати роботодавця. Позаяк останній є стороною трудових відносин, що займають центральне місце в предметі трудового права, він має статус основного суб'єкта трудового права. Сутність службових суб'єктів трудового права полягає в тому, що їх правосуб'єктність спрямована на обслуговування функціонування працівника та роботодавця як повноцінних учасників відносин у царині праці. До суб'єктів, правовий статус яких має допоміжний характер, належать професійні спілки, державні органи, приватні кадрові агентства, комісії по трудових спорах, примирні комісії, трудові арбітражі та ін.» [10, с. 204].

З огляду на вищезазначене складно погодитися з Т. Р. Куценко, який пише: «під поняттям суб'єкта трудового права слід розуміти особу, яка відповідно до чинного законодавства має передбачену можливість стати учасником трудових правовідносин» [11, с. 702]. Так, складно уявити як, наприклад, примирна комісія може стати учасником трудових правовідносин.

Правильними вважаємо визначення поняття «суб'єктів трудового права запропоновані наступними вченими. Так, К.Ю. Мельник пише: «Суб'єкти трудового права – це учасники трудових і пов'язаних з ними відносин, які на підставі трудового законодавства мають трудові права та обов'язки» [6, с. 61]. З точки зору М. О. Пижової: «Суб'єктами трудового права є учасники суспільних відносин, урегульованих законодавством про працю, які володіють суб'єктивними трудовими та юридичними обов'язками» [9, с. 37].

Працівник є як суб'єктом трудового права, так і суб'єктом трудових правовідносин. Слід звернути увагу на відсутність єдиного бачення у національного законодавця щодо визначення терміну «працівник». Одразу відзначимо те, що основний комплексний трудовий закон України – Кодекс законів про працю України не закріплює поняття «працівник». В інших законах спостерігається наступна ситуація. Так, ст. 1 Закону України «Про професійний розвиток працівників» передбачає наступне визначення: «працівник - 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» [12]. Відповідно до ст. 1 Закону України «Про охорону праці»: «працівник – особа, яка працює на підприємстві, в організації, установі та виконує обов'язки або функції згідно з трудовим договором (контрактом)» [13]. Стаття 1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» передбачає: «працівник - фізична особа, яка працює на підставі трудового договору

на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи, яка використовує найману працю» [14].

На моє переконання вказаний стан національного законодавства, коли відсутнє уніфіковане визначення такого важливого для трудового права терміну як працівник, є неприпустимим, оскільки заплутує правозастосовну практику та не сприяє одностайному розумінню національного законодавства. Крім цього слід висловити зауваження щодо окремих наведених вище визначень. Так, визначення передбачене Законом України «Про охорону праці» визначає термін «працівник» через слово «особа», яке є комплексним, оскільки включає в себе як фізичних, так і юридичних осіб. Юридична особа працівником бути не може. Також незрозумілою є словесна конструкція «виконує обов'язки або функції». Навряд чи можна протиставляти ці категорії. Вважаю, що працівник працюючи в умовах трудового договору виконує відповідні обов'язки, функції і завдання.

Також слід відмітити, шо у національному законодавстві окремо закріплюються визначення окремих категорій працівників. Наприклад, Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність» визначає терміни «науковий працівник» та «науково-педагогічний працівник». Так, ст. 1 Закону передбачає наступні дефініції: «науковий працівник - вчений, який має вищу освіту не нижче другого (магістерського) рівня, відповідно до трудового договору (контракту) професійно провадить наукову, науково-технічну, науково-організаційну, науково-педагогічну діяльність та має відповідну кваліфікацію незалежно від наявності наукового ступеня або вченого звання, підтверджену результатами атестації у випадках, визначених законодавством; науково-педагогічний працівник - вчений, який має вищу освіту не нижче другого (магістерського) рівня, відповідно до трудового договору (контракту) в університеті, академії, інституті професійно провадить педагогічну та наукову або науково-педагогічну діяльність та має відповідну кваліфікацію незалежно від наявності наукового ступеня або вченого звання, підтверджену результатами атестації у випадках, визначених законодавством» [15]. А Закон України «Про дипломатичну службу» дає визначення терміну «працівники дипломатичної служби». Так, відповідно до ст. 2 Закону, працівники дипломатичної служби - дипломатичні службовці, адміністративні службовці та працівники, які виконують функції з обслуговування [16].

Вченими також були здійснені спроби визначити категорію «працівник». Так, М. О. Пижова пише: «працівник – це фізична особа, яка працює на підставі трудового договору на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи, яка використовує найману працю» [9, с. 39]. В. Л Костюк, В. П. Мельник, О. Я. Мельник вказують: «працівник – це фізична особа, яка уклала трудовий договір з роботодавцем та приступила до його виконання» [8, с. 100]. С. Я. Вавженчук пропонує під працівником розуміти: «фізичну особу, що наділена трудовою правосуб'єктністю та вступила із роботодавцем у регулятивні або охоронні трудові правовідносини» [17, с. 58]. На думку Л. В. Котової: «працівник – це залежний працівник, який здійснює в інтересах і на засоби виробництва роботодавця певну міру праці за певну плату з підпорядкуванням трудовому розпорядку» [18, с. 67].

Не можна підтримати останнього науковця, який визначає термін «працівник» через слово «працівник», чим не сприяє розумінню досліджуваному терміну. Більш того підпорядкування внутрішньому трудовому розпорядку сьогодні вже перестало бути загальною вимогою для праці на підставі трудового договору.

У юридичній літературі виділяють наступні ознаки працівника. Так, В. Л Костюк, В. П. Мельник, О. Я. Мельник основними ознаками працівника вважають наступні: «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; ґ) 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» [8, с. 100].

Слід звернути увагу на окремі проблемні питання запропонованих науковцями ознак. По-перше, є незрозумілою формулювання: «отримання статусу фізичної особи, незалежно від громадянства», оскільки виходить так, що працівник отримує статус фізичної особи, а відбувається якраз навпаки. По-друге, не можна погодитися з формулюванням: «наявність факту виконання трудової функції та інших обов'язків за трудовим договором», оскільки всі обов'язки за трудовим договором є складовою трудової функції.

Висновок

Під працівником слід розуміти фізичну особу, яка володіє трудовою правосуб'єктністю та перебуває у трудових правовідносинах з роботодавцем. Ознаками працівника є: 1) особа має бути фізичною особою; б) особа має володіти трудовою правосуб'єктністю: загальною або спеціальною залежно від вимог, що ставляться при прийнятті на роботу; 3) особа має перебувати у трудових правовідносинах.

Література

1. Загальна теорія держави і права : підручник. / М. В. Цвік, О. В. Петришин, Л. В. Авраменко та ін.; за ред. М. В. Цвіка, О. В. Петришина. Харків : Право, 2009. 584 с.

2. Теорія держави і права : підручник / О. М. Бандурка, О. М. Головко, О. С. Передерій та ін. ; за заг. ред. д-ра юрид. наук, проф., акад. НАПрН України О. М. Бандурки ; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2018. 416 с.

3. Загальна теорія права: підручник / За заг. ред. М.І. Козюбри. Київ: Ваіте, 2015. 392 с.

4. Про державну службу : Закон України від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text

5. Сухонос В. В. Теорія держави і права : підручник. Суми : Університетська книга, 2014. 544 с.

6. Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник. Харків : Діса плюс, 2014. 480 с.

7. Трудове право України. Академічний курс : підручник. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; за ред. П. Д. Пилипенка. 2-е вид., иереробл. і доп. Київ : Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. 544 с.

8. Трудове право України : 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.

9. Трудове право України: підручник (за ред. проф. О. М. Ярошенко). Харків: Вид-во 2022. 376 с.

10. Слюсар А.М. Класифікація суб'єктів трудового права України. *Вісник Академії правових наук України*. 2010. № 4 (63). С. 195-205.

11. Куценко Т.Р. Зміст поняття «спеціальний суб'єкт трудового права». *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 5. С. 701-704.

12. Про професійний розвиток працівників : Закон України від12.01.2012 р. № 4312-VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text

13. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-XII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text

14. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 р. № 1045-XIV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text

15. Про наукову і науково-технічну діяльність : Закон України від 26.11.2015 р. № 848-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/848-19#Text

16. Про дипломатичну службу : Закон України від 07.07.2018 р. № 2449-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2449-19#Text

17. Вавженчук С. Правовий статус працівника як суб'єкта охоронних трудових правовідносин. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 7. С. 55-59.

18. Котова Л. В. Розвиток правової категорії «працівник» у сучасних умовах. *Акту-*

альні проблеми права: теорія і практика. 2013. № 27. С. 65–75.

Zherebtsov D. Y.

THE ESSENCE AND CHARACTERISTICS OF AN EMPLOYEE AS A SUBJECT OF LABOR RELATIONS

The essence and characteristics of an employee as a subject of labor relations are considered. The scientific provisions on the categories "subject of law", "subject of legal relations", "subject of labor law", "subject of labor relations", "employee" are studied. It is indicated that since the subject of labor law is made up of, in addition to labor relations, also relations related to labor, the composition of subjects of labor law is much broader than the composition of subjects of labor relations.

It is noted that an employee is both a subject of labor law and a subject of labor relations. Attention is drawn to the lack of a unified vision of the national legislator regarding the definition of the term "employee" and to the fact that the main comprehensive labor law of Ukraine - the Labor Code of Ukraine does not establish the concept of "employee".

It is proved that the state of national legislation, when there is no unified definition of such an important term for labor law as "employee", is unacceptable, as it confuses law enforcement practice and does not contribute to a unanimous understanding of national legislation.

It is substantiated that an employee should be understood as a natural person who has labor legal personality and is in labor relations with an employer. The characteristics of an employee are: 1) a person must be a natural person; b) a person must have labor legal personality: general or special, depending on the requirements for employment; 3) a person must be in labor legal relations.

Keywords: subject of law, subject of legal relations, labor relations, employee, natural person, labor, legal personality.