

УДК 349.2(477)

Сергій Вавженчук,

док. юрид. наук, доцент,
професор кафедри трудового права
та права соціального забезпечення юридичного факультету
Київського національного університету імені Тараса Шевченка

ПРАВОВИЙ СТАТУС ПРАЦІВНИКА ЯК СУБ'ЄКТА ОХОРОННИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Стаття присвячена аналізу статусу працівника як суб'єкта охоронних трудових правовідносин. Завдяки синтезу наукових підходів визначено сутність та роль цього правового інструменту у механізмі охорони трудових прав.

Ключові слова: працівник, правовий статус працівника.

Сучасний стан правової охорони трудових прав працівника в умовах сьогодення зумовив необхідність формування у межах нової кодифікації збалансованої системи правових норм, спрямованих на превентивну охорону та захист трудових прав працівників. Поглиблює проблему належного функціонування механізму охорони трудових прав багатоаспектність правового статусу працівника. Наука трудового права продовжує перебувати у пошуку ідеальної теоретичної моделі правового статусу працівника як суб'єкта охоронних трудових правовідносин, що повинна використовуватися на практиці. У цьому зв'язку не можна не відмітити, що трансформація трудового права слугує каталізатором формування та розвитку вчення про охоронні трудові правовідносини, суб'єктом яких виступає працівник.

Саме тому, вказаний стан наявних проблем трудо-правового характеру є потужним поштовхом для здійснення наукової розвідки у заданому правовому векторі.

Суттєвий внесок у розробку відповідної проблематики зробили такі відомі юристи, як В.Л. Костюк, А.М. Лушніков, М.В. Лушнікова, О.І. Процевський, С.М. Прилипко, М.І. Іншин, В.І. Щербина, О.М. Ярошекно та інші.

Мета цієї роботи – на основі критичного огляду доктринальних джерел та нормативно-правових актів визначити сутність поняття «працівник».

Не можна заперечити тезу про те, що працівник виступає суб'єктом охоронних трудових правовідносин. У доктрині трудового

права відсутній уніфікований підхід до розуміння поняття «працівник», адже він прямо залежить від формування теорій трудового договору. На думку Л.С. Таля, працівника слід розглядати як фізичну особу, яка об'єднує за відому винагороду докласти свою робочу силу на визначений або невизначений строк щодо промислового підприємства іншої особи, підпорядковується внутрішньому порядку цього підприємства та господарській владі [1, с. 74]. М.І. Іншин та В.І. Щербина визначають працівника як особу, яка уклала трудовий договір із підприємством, установою, організацією або фізичною особою [2, с. 99]. А. М. Лушніков, М. В. Лушнікова під терміном «працівник» розуміють фізичну особу, що уклала трудовий договір із роботодавцем та на цій підставі вступила з ним у трудові відносини [3, с. 762]. В юридичній літературі також висловлювалася точка зору, за якою працівник – це фізична особа, що вступила у трудові відносини із роботодавцем [4, с. 8].

Безумовно, статус працівника є доволі привабливим, адже саме він дає змогу «отримати» низку прав, гарантій, що дозволять забезпечити реалізацію суб'єктивних регулятивних трудових прав механізмами превентивної їх охорони та захисту. Критеріями, за якими визначається статус працівника, прийнято вважати такі: віковий, вольовий, управлінський, інтеграційний критерій, критерій працездатності, критерій виконання мінімального обсягу робіт тощо. У юридичній літературі окремо акцентується увага на важливості психологічного критерію. Так, М.І. Іншин та В.І. Щербина із цього приводу вказують, що для характеристики громадянина як суб'єкта трудового права важливою

є ще одна обставина, а саме психологічна здатність особи виконувати доручену роботу [2, с. 97]. При цьому зауважимо, що реалізація трудо-правового статусу здійснюється через регулятивні та охоронні трудові правовідносини.

Кодекс законів про працю України на відміну від кодексів деяких інших держав не містить дефініцію поняття «працівник», хоча ним оперує. Так, відповідно до ст. 1 Трудового кодексу Республіки Молдова працівником визнається фізична особа (чоловік або жінка), що виконує роботу, яка відповідає відповідній спеціальності, кваліфікації або посаді, отримує заробітну плату на підставі індивідуального трудового договору [5]. Тобто увага у цьому кодифікованому акті приділена таким ознакам працівника: 1) фізична особа; 2) особисте виконання трудової функції; 3) оплатність роботи; 4) підстава виникнення трудового правовідношення (трудоий договір). Відповідно до ст. 20 Трудового кодексу РФ працівник як сторона трудового відношення – це фізична особа, яка вступила у трудові відносини із роботодавцем [6]. Ознаки працівника у цьому разі законодавець ставить у залежність від ознак трудового правовідношення. Натомість у ст. 15 Трудового кодексу Литовської Республіки визначено, що працівником є фізична особа, яка відповідно до ст. 13 згаданого кодексу наділена трудовою правоздатністю та дієздатністю, працює за трудовим договором за винагороду [7]. Наведене визначення наголошує на дещо інших ознаках працівника: 1) фізична особа; 2) трудова правоздатність фізичної особи; 3) трудова дієздатність фізичної особи; 4) оплатність роботи; 5) наявність довірливого трудового правовідношення.

Із аналізу наведених визначень випливає, що законодавці низки держав не акцентують увагу на тому, що працівник може також вступати в охоронні трудові правовідносини. Також вказаний недолік міститься й у нижче наведених нормативних визначеннях поняття «працівник».

Проблема розуміння розглядуваного поняття ускладнюється через відсутність єдиного бачення у національного законодавця. Так, відповідно до ст. 1 Закону України «Про охорону праці» працівник – це особа, яка працює на підприємстві, в організації, установі та виконує обов'язки або функції згідно з трудовим договором (контрактом). Неважко помітити, що у наведеному визначенні відсутня вказівка на те, що це має бути саме фізична особа, адже поняття «особа» є збірним поняттям із відповідним рівнем абстракції та включає в себе як фізичних, так і юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців,

державу тощо. Також не можна не зазначити, що вказане нормативне визначення не відповідає змісту ст. 3 КЗпП України, адже така фізична особа може працювати за трудовим договором із фізичною особою. Окремо звернемо увагу на те, що законодавець залишив поза увагою тих фізичних осіб, які раніше перебували у трудових правовідносинах на підставі трудового договору. Із цього приводу вигідно вирізняється визначення поняття працівника, закріплене у Законодавстві Великобританії. Так, відповідно до ст. 230 Закону про трудові права 1996 р. працівник визначається як фізична особа, що вступила у трудовий договір, працює за наймом (або працювала, якщо найм припинено) [8].

Виходячи зі змісту ст. 1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», працівник розглядається як фізична особа, яка працює на підставі трудового договору на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи, яка використовує найману працю. Також можливо знайти визначення поняття «працівник» й у ст. 1 Закону України «Про професійний розвиток працівників»: 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. Вказане визначення дещо переобтяжене, адже якщо трудові відносини виникають на підставі трудового договору, то вказівка на конструкцію «яка відповідно до законодавства використовує найману працю» є недоцільною, адже презюмується дійсність трудового договору, тобто те, що він укладений на підставі закону.

Крім цього, розглядуване визначення працівника можна побачити 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. Думається, що, з огляду на сферу дії Податкового кодексу України, наведену нормативну дефініцію можна використовувати лише у відповідному галузевому аспекті. Аналізуючи наведене визначення, зазначимо, що на перший план висувається класична ознака індивідуального трудового правовідношення, а саме особисте виконання трудової функції. Думається, що з огляду на доктрину це не безпідставно. Адже у практиці трапляються непоодинокі випадки, коли одна фізична особа є одночасно як засновником (учасником) юридичної особи-

роботодавця, так і її єдиним керівником, що лише отримує замовлення від третіх осіб на виконання роботи та передоручає її виконання іншим працівникам. Тобто такий керівник безпосередньо власною працею не виконує трудову функцію, що ставить під сумнів набуття ним статусу працівника. Зокрема, у Великобританії на рівні прецеденту (рішення Паттерсон проти Лігал Сервісез Комішн) не визнано за позивачем (Паттерсон), яка зареєстрована єдиним керівником юридичної компанії, статусу працівника, оскільки вона лише отримувала замовлення на виконання робіт, послуг та передоручала їх виконання іншим працівникам компанії. Суд дійшов висновку, що позивач не виконувала роботу особисто, як це мав здійснювати будь-який працівник, а лише несла ризик відповідальності за строки виконання та якість виконання у межах майна, що належало компанії, правами на яку вона володіла [9].

Також у правових колах залишається дискусійним питання надання правового статусу працівника фізичній особі, що є одночасно як засновником (учасником) юридичної особи-роботодавця, так і єдиним її працівником. За таких обставин виникає логічне запитання: чи буде така фізична особа працівником у розумінні КЗпП України, адже наявність статусу працівника дозволить цій особі використовувати доволі дієві механізми превентивної охорони, захисту трудових прав.

Не можна не зазначити й те, що законодавець не на рівні закону фіксує визначення окремих видів працівників: працівник підрозділу інкасації (особа, на яку покладено обов'язки організації або здійснення перевезення інкасації коштів та перевезення валютних цінностей [10]), працівник, відповідальний за організацію контролю за виконанням документів у підрозділі (працівник, до функціональних обов'язків якого входить здійснення контролю та ведення обліку контрольних документів, виконання яких покладено на підрозділ [11]), працівник підрозділу перевезення валютних цінностей та інкасації коштів (інкасатор, інкасатор-провідник, водій оперативного автомобіля підрозділу перевезення валютних цінностей та інкасації коштів, а також керівники департаментів, управлінь, відділів, дільниць, секторів та їхні заступники, інші працівники, на яких покладено обов'язки з організації або здійснення перевезення валютних цінностей та інкасації коштів [12]), працівник консульської установи (будь-яка особа, зайнята в консульській установі виконанням адміністративних або технічних функцій чи обов'язків з обслуговування консульської установи [13]). Якщо екстраполювати озна-

ки нормативних дефініцій працівника на щойно наведені визначення, стає зрозумілим, що останні є доволі усіченими (містять лише деякі з необхідних ознак) і, як наслідок, не завжди відображають сутність розглядуваної категорії.

Аналіз чинного законодавства у розглядуваному напрямі дає підстави для висновку, що національне правове поле на рівні закону містить низку дефініцій поняття «працівник», що суттєво відрізняються за своїм змістом. Більше того, на рівні підзаконних нормативно-правових актів зафіксовано визначення окремих видів працівників, що, як правило, не кореспондують визначенням поняття «працівник» у згаданих законах. Таким чином, наявність розбалансованого нормативного понятійного апарату породжує проблеми розуміння поняття «працівник» і, як наслідок, ускладнює правозастосування у сфері охорони трудових прав працівників.

Продовжуючи поглиблювати аналіз проблеми кола суб'єктного складу охоронних трудових правовідносин слід звернути увагу на таку категорію осіб, як стажисти. З огляду на те, що законодавець, наводячи у ст. 1 Закону України «Про охорону праці», ст. 1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», ст. 1 Закону України «Про професійний розвиток працівників» визначення поняття «працівник», оперує тим, що вказана особа працює на підставі саме трудового договору, а не договору про стажування.

Не вносить ясність і Постанова Кабінету Міністрів України № 20 від 16 січня 2013 р. Адже відповідно до п. 2 згаданої постанови стажисти є студентами вищих або учнями професійно-технічних навчальних закладів, здобули спеціальність або професію за освітньо-кваліфікаційним рівнем «молодший спеціаліст», «бакалавр», «спеціаліст» або «кваліфікований працівник», продовжують навчатися на наступному освітньо-кваліфікаційному рівні і проходять стажування на підприємствах за спеціальністю (кваліфікацією) або професією (кваліфікаційним рівнем), за якою здобувається освіта, на визначених договором про стажування (виділення наше – В.С.) умовах у вільний від навчання час.

Як наслідок, виникає питання: чи підпадає під регулювання ст. 21 «Трудовий договір» КЗпП України договірні відносини між стажистом та роботодавцем і якщо так, то якою мірою. Можливо, національному законодавцю варто детально регламентувати правовий статус стажиста на рівні нового Трудового кодексу, надати йому комплекс охоронних трудових прав. Також варто звернути увагу на досвід держав англосаксон-

ського права та відносини стажування врегулювати на рівні тристороннього договору про стажування, що укладається між стажистом, особою, що забезпечує стажування, та роботодавцем.

Вказана правова модель дозволить наблизити правовий статус стажиста до правового статусу працівника у сфері охорони трудових прав. Такого роду відносини мають дуалістичну правову природу, адже визначають професійні перспективи, досвід роботи та різного роду права, обов'язки. Критерієм розмежування договірних відносин зі стажування і класичних трудових індивідуальних правовідносин слід вважати мету вступу у такі відносини. Якщо метою вступу у договірні правовідносини є отримання професійної підготовки, тоді мають місце правовідносини зі стажування. Якщо ж метою є реалізація здатності до праці за плату, отримання нею досвіду роботи, тоді мають місце класичні трудові правовідносини, що ґрунтуються на трудовому договорі.

Думається, що повною мірою правовий статус стажиста та працівника не збігаються. Втім, не можна заперечувати того факту, що правовий статус стажиста має багато спільного зі статусом працівника у сфері охорони його прав під час стажування. Вказане пояснюється тим, що стажист наділений подібним обсягом охоронних прав, які притаманні працівнику (право на відновлення свого порушеного суб'єктивного права або правового положення, право на самозахист, право на реалізацію заходів примусового виконання обов'язку тощо) з огляду на особливості правовідношення, що виникло між стажистом та роботодавцем. Вказане впливає принаймні зі ст. 43 Конституції України, яка гарантує, що кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці; ст. 44 Конституції України, за якою ті, хто працюють, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів тощо.

Такого роду «регламентарна» тенденція правового статусу стажиста породжує й інші проблеми щодо кола суб'єктів охоронних трудових правовідносин. Адже з огляду на визначення стажистів, що міститься у п. 2 постанови Кабінету Міністрів України № 20 від 16 січня 2013 р., впливає, що поняття «стажист» охоплює дві категорії фізичних осіб, а саме: студентів вищих навчальних закладів та учнів професійно-технічних навчальних закладів. Натомість у КЗпП України не міститься поняття «стажист», а під поняттям «учні» розуміються учні загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів (наприклад, ст. 188, 194 КЗпП України).

Враховуючи викладену аргументацію щодо розуміння сутності правового статусу працівника, вважаємо за потрібне навести визначення поняття «працівник». Так, працівник – це фізична особа, що наділена трудовою правосуб'єктністю та вступила із роботодавцем у регулятивні або охоронні трудові правовідносини.

Висновки

Підсумовуючи, зазначимо, що мета нашого дослідження досягнута, адже на основі критичного огляду доктринальних джерел та нормативно-правових актів визначено сутність поняття «працівник». Разом із цим автор дійшов до таких висновків. По-перше, наявність розбалансованого нормативного понятійного апарату породжує проблеми розуміння поняття «працівник» і, як наслідок, ускладнює правозастосування у сфері охорони трудових прав працівників. По-друге, під поняттям «працівник» слід розуміти фізичну особу, що наділена трудовою правосуб'єктністю та вступила із роботодавцем у регулятивні або охоронні трудові правовідносини. По-третє, критерієм розмежування договірних відносин зі стажування та трудових відносин, що ґрунтуються на трудовому договорі, слід вважати мету вступу у такі відносини.

Список використаних джерел:

1. Таль Л.С. Очерки промышленного права / Л.С. Таль. – М. : Тип. Г. Лиснера и Д. Собко, 1916. – 131 с.
2. Трудове право України : підручник / М.І. Іншин, В.І. Щербина. – Х: Діа плюс, 2014. – 500 с.
3. Лушников А.М. Курс трудового права : учебник : в 2-х т. / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Статут, 2009. – Т. 1. – 879 с.
4. Трудовой договор: порядок заключения, изменения и расторжения / Е.П. Циндяйкина, И.С. Цыпкина / под ред. К.Н. Гусова. – М.: Проспект. – 2009. – 224 с.
5. Трудовой кодекс Республики Молдова от 28.03.2003 // Monitorul Oficial Nr. 159-162. – 2003. – Ст. 648.
6. Трудовой кодекс Российской Федерации. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007. – 192 с.
7. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas 2002 m. birželio 4 d. Nr. IX-926 // Žin. – 2002. – Nr. 64-2569.
8. Subsec. 1,4 sec. 230 of the Employment Rights Act of 1996. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : <http://www.parliament.uk/search/results/?q=Employment+Rights+Act+of+1996.&CMD%3dsearch.run=Search>
9. Patterson v. Legal Services Commission, [2003] EWCA Civ. 1558 on 11th November 2003, reported at [2004] // Industrial Relations Law Reports, 2004. – P. 153.
10. Про затвердження Інструкції з організації перевезення валютних цінностей та інкасації коштів у банківських установах України : Постанова Національного банку України від 14 лютого 2007 р. № 45 // Офіційний вісник України. – 2007. – № 17. – Ст. 668.

11. Про затвердження Інструкції з організації контролю за виконанням документів у системі МВС України : Наказ МВС України від 23 квітня 2012 р. № 350 // Офіційний вісник України. – 2012. – № 42. – Ст. 1646.

12. Про затвердження Інструкції з організації перевезення валютних цінностей та інкасації коштів в

установах банків України : Постанова Національного банку України від 03 грудня 2003 р. № 520 // Офіційний вісник України. – 2004. – № 2. – Ст. 62.

13. Про Консульський статут України : Указ Президента України від 02 квітня 1994 р. № 127/94 [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/127/94/card6#Public>

Стаття посвячена аналізу статусу работника как субъекта охранительных трудовых правоотношений. Благодаря синтезу научных подходов были определены сущность и роль этого правового инструмента в механизме охраны трудовых прав.

Ключевые слова: работник, правовой статус работника.

This article focuses on the analysis employee status as a subject of protection of labor relations . During the synthesis of the scientific approaches the essence and role of this legal instrument in the mechanism of protection of labor rights.

Key words: employee, legal status of the worker.

