

УДК 349.2

DOI: <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2024-47-1-290-304>

## АКТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «ПРАЦІВНИК» У СУЧАСНОМУ ТРУДОВОМУ ПРАВІ

*Севост'янова К.А.*

### CURRENT APPROACHES TO THE DEFINITION OF “EMPLOYEE” IN MODERN LABOR LAW

*Sevostyanova K.A.*

*У статті, на основі аналізу наукових поглядів вчених та національних нормативно-правових актів, досліджено визначення терміну «працівник» та з'ясовано питання його розвитку як в Україні, так і в закордонних країнах. Констатовано, що основна структура категорії «працівник» подібна в різних країнах, які хоча і відносяться до різних правових систем, однак закріпили певні важливі характеристики (які притаманні працівникам в усіх країнах) та які можна віднести до певних універсальних ознак. Авторкою з'ясовано, що найбільш застосовними є ознаки: а) працівник – це фізична особа, яка досягла встановленого законом віку; б) фізична особа, яка уклала трудовий договір або перебуває у трудових відносинах з роботодавцем на підставі трудового договору; в) працівник отримує систематичну оплату праці. В роботі сформульовані певні теоретичні пропозиції та вказується на необхідність нормативного закріплення поняття «працівник» у новому Трудовому кодексі України.*

***Ключові слова:** працівник, трудове законодавство, найманий працівник, трудовий договір, трудові відносини, фізична особа, Трудовий кодекс України.*

**Постановка проблеми.** Історичний розвиток та еволюція трудового права та законодавства призвело до визнання працівника та роботодавця основними, головними суб'єктами у галузі трудового права, які реалізують свої трудові права, що закріплені в нормах трудового законодавства та гарантуються державою. Стаття 43 Основного Закону України [1, ст. 43] зазначає, що «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». Практично це означає, що громадяни України мають велику свободу

вибору своєї професійної діяльності та місця роботи. Вони можуть укласти трудові договори з підприємствами, організаціями, установами або навіть з фізичними особами.

З цього випливає, що 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. Тобто

працівник та роботодавець є основними сторонами трудових правовідносин.

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 самовираз на економічному ринку країни.

В сучасних умовах, є важлива думка вчених, що саме соціальна спрямованість є найголовнішою рисою трудового права, яка вирізняє її від інших галузей права. На думку професора Г.І. Чанишевої «в умовах воєнного стану трудове право залишається гарантом забезпечення трудових прав працівників і роботодавців і не змінює своєї сутності, суспільної значущості та соціального призначення» [2, с. 19].

У сучасних умовах, незалежно від наявності воєнного стану, головним завданням трудового права залишається створення ефективного механізму, який забезпечує трудові права, свободи та інтереси працівників відповідно до міжнародних і європейських стандартів. Це включає законодавче визначення основних трудових прав працівників, гарантії їх реалізації, а також засади та засоби їх захисту і охорони.

Саме сучасні загрози та ризики, у тому числі пандемія COVID-19 та запровадження воєнного стану, стали тими факторами, які підштовхнули до прийняття нових нормативно-правових актів в площині трудового права – етап масштабного реформування чинного трудового законодавства, що має завершитися прийняттям Трудового кодексу України. Тільки два із прийнятих останнім часом законодавчих актів втратять чинність з дня припинення або скасування воєнного стану.

Внесені зміни та доповнення до актів чинного законодавства спрямовані на вдосконалення правового регулювання трудових відносин не тільки в умовах воєнного стану, а й розвитку сфери праці в мирний період.

**Стан дослідження.** Дослідженням правового статусу суб'єктів трудового права, у тому числі, працівника, з'ясуванням сутності та ознак правової категорії «працівник» займалися такі вчені, як: А.Ю. Бабаскін, С.Я. Вавженчук, В.С. Венедіктов, С.В. Венедіктов, Д. Гаррісон, С.В. Дріжчана, М.І. Іншин, В.Л. Костюк, Л.В. Котова, В.П. Мельник, Д. Паркер, Т.С. Прокопова, Г.О. Спіцина, М.П. Стадник, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко та інші. Вони зробили вагомий внесок у розвиток наукових підходів в цій площині, однак наука трудового права не стоїть на місці, а має певний розвиток під впливом сучасних реалій, а тому питання, зокрема, категоріального визначення поняття «працівник» потребує подальшого аналізу.

Тому **метою цієї статті** є дослідження наукових та законодавчих підходів щодо визначення поняття «працівник» в сучасному трудовому праві та аналіз перспективного закріплення цього поняття на національному рівні у новому Трудовому кодексі України.

**Виклад матеріалу.** 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 хоча і вводив нове поняття в КЗпП, але 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 275508 документів бази даних «Законодавство України» (станом на 19 квітня 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 [10].

Важливо зазначити, що при аналізі цих актів, ми бачимо, що законодавець використовує категорію «працівник» в конкретизацією в аспекті сучасних реалій. А саме, наприклад, у Постанові КМУ від 02.04.2024 № 375 «Про внесення змін до Порядку призначення і виплати одноразової грошової допомоги за шкоду життю та здоров'ю, завдану працівникам об'єктів критичної інфраструктури, державним службовцям, посадовим особам місцевого самоврядування внаслідок військової агресії РФ проти України», або Законі України «Про одноразову грошову допомогу за шкоду життю та здоров'ю, завдану працівникам об'єктів критичної інфраструктури, державним службовцям, посадовим особам місцевого самоврядування внаслідок військової агресії Російської Федерації проти України» від 20.03.2023 № 2980-IX [11] Використання термінів «працівники об'єктів критичної інфраструктури» або «деякі категорії осіб, які стали особами з інвалідністю у зв'язку з пораненням, каліцтвом, контузією або внаслідок захворювання, пов'язаних з виконанням посадових (службових, професійних) обов'язків у період військової агресії Російської Федерації проти України в районах проведення воєнних (бойових) дій або в районах, що піддавалися бомбардуванням, авіаударам та іншим збройним нападам» вказує на те, що термін «працівник» є загальним поняттям, а його характеристики мають визначаються у відповідному законодавстві.

Якщо звернутися до перспективного трудового законодавства, то у розробленому

проекті Трудового кодексу України (від 20.05.2015 р., № 1658) міститься визначення терміну «працівник». Згідно зі статтею 20 проекту «працівник – фізична особа, яка вступила у трудові відносини з роботодавцем на підставі трудового договору» [12].

За проектом ТК України (ст. 19) від 08.11.2019 р., № 2410 «працівником є фізична особа, яка уклала з роботодавцем трудовий договір та перебуває в трудових відносинах з ним [13]. Інші частини статті 19 законопроекту прописують віковий ценз працівника та особливості праці молоді.

Аналіз законодавства вказує на достатньо широке застосування терміну «працівник» в нормативно-правових актах, однак, законодавець не надає чіткого та однозначного визначення поняттю «працівник» 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» вважаю за необхідне, дослідити наукову літературу спостерігаючи різноманітні погляди на юридичне значення та визначення поняття «працівник».

Як бачимо з наведеного у нормативно-правових актах у сфері праці не існує єдиного формулювання поняття «працівник», проте на основі аналізу положень Кодексу законів про працю можна виявити його характеристики. Зокрема, В.Л. Костюк вказує на такі ключові ознаки працівника: фізична особа, яка досягла віку, встановленого законом, та уклала трудовий договір [14].

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 [15, 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 [16, с. 67].

Слід відзначити, що багато вчених висловлюють зауваження стосовно включення суддів, державних службовців, працівників правоохоронних органів та інших подібних суб'єктів до категорії найманих працівників. Проте М.І. Іншин наголошує, що оскільки ці працівники здійснюють свою професійну діяльність на основі трудового договору, вони безперечно вважаються суб'єктами трудового права [17, 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» [18, 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 особливість 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) [19, 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» [19, с. 100].

Якщо провести класифікацію, то працівник – це індивідуальний суб'єкт трудового права, якщо підставою взяти кількісну ознаку суб'єктів [20, с. 38].

Якщо звернутися до досвіду визначення цього поняття в трудовому законодавстві закордонних країн, то можемо побачити наступне.

Так, французьке законодавство не містить визначення поняття «працівник». Однак французька судова практика визначає його через визначення поняття «трудовий договір», що є достатньо логічним саме для романо-германської правової системи. «Трудовий договір - це угода, за якою особа виконує роботу на іншу особу (фізичну чи юридичну) у підпорядкуванні останньої, за що вона отримує винагороду».

А також розрізняється категорія «працівник» та «незалежний підрядник». Так, стаття L.8221-6-1 Трудового кодексу Франції визначає незалежних підрядників наступним чином: *«незалежним підрядником вважається будь-яка особа, чії умови праці визначаються виключно нею самою або в контракті разом із замовником»*. Трудовий кодекс Франції також передбачає, що особи, які зареєстровані як самозайняті постачальники послуг, вважаються такими, що не пов'язані зі своїм клієнтом трудовим договором під час виконання своєї діяльності. Однак це є спростованою презумпцією, оскільки та сама стаття передбачає, що існування трудового договору може бути встановлено, коли та сама зареєстрована особа надає послуги на умовах, які ставлять її у постійні відносини підпорядкування щодо свого клієнта [21].

В законодавстві Словаччини вказано, що «працівник – це фізична особа, що виконує роботу за наймом для працедавця в рамках

трудовах відносин, а у виняткових випадках – також у подібних трудових відносинах» [22]. Працівником може бути особа, яка має права та обов'язки у трудових відносинах. Здатність фізичної особи власними правовими діями набувати прав та брати на себе обов'язки у трудових відносинах виникає з дня досягнення фізичною особою 15-річного віку (якщо не передбачено інше). Проте дату початку роботи працедавець не може встановити на день, що передує дню закінчення фізичною особою обов'язкового відвідування школи. Правоздатність працівника укласти договір про матеріальну відповідальність виникає не раніше досягнення ним віку 18 років. Термін «працівник» визначено у § 11 Кодексу законів про працю [23].

Закон США про справедливі трудові стандарти (FLSA, 1938 р.) поширюється лише на працівників та встановлює положення, які розмежовують справедливу та несправедливу працю. В Законі закріплено три основних моменти [24]:

1) Заборона найгірших, гнітючих форм дитячої праці (наприклад, важких робіт, або робіт зі шкідливими або небезпечними умовами праці).

FLSA встановлює, що для несільськогосподарських робіт мінімальний вік становить 14 років. Проте існують винятки: діти до 14 років можуть займатися доставкою газет, доглядати за дітьми або виконувати домашні обов'язки, а також працювати на сімейних підприємствах, якщо робота не вважається небезпечною. Крім того, неповнолітні можуть брати участь у виставах на телебаченні, радіо, в кіно або театральних постановках. Такі заборони та обмеження щодо праці діють до досягнення ними 18-ти років, коли особа отримує статус повнолітньої.

2) Мінімальні положення про заробітну плату.

Конгрес періодично переглядає та збільшує рівень федеральної мінімальної заробітної плати для компенсації зростання вартості життя внаслідок інфляції. У 2009 році Конгрес збільшив мінімальну зарплату до \$7.25 за годину, що стало першим збільшенням після практично десятилітньої паузи. Також у 2014 році було підписано розпорядження, яким збільшено мінімальну заробітну плату для працівників, що зайняті за новими федеральними контрактами, до рівня \$10.10.

3) Вимоги до оплати понаднормових робіт.

FLSA передбачає, що працівники, які працюють більше 40 годин на тиждень, повинні отримувати понаднормову оплату, яка дорівнює принаймні 1,5 рази їх регулярної заробітної плати за кожну додаткову відпрацьовану годину. Однак з цього положення існують виключення, зокрема: керівники, адміністративні працівники, зовнішні продавці.

FLSA визначає працівника як «будь-яку особу, найняту роботодавцем», а працевлаштування визначається як «to suffer or permit to work». Концепція зайнятості в FLSA дуже широка і перевірена «економічною реальністю» [25]. Важливо зробити акцент, що федеральне законодавство США є законодавством загального значення. Що відповідно тлумачиться в аспекті визначення статусу зайнятості окремо відповідно до кожного закону, включаючи FLSA. Наприклад, якщо працівник не є найманим працівником з точки зору податкового законодавства, він або вона все одно може бути найманим працівником відповідно до FLSA (Закону про справедливі трудові стандарти).

Зазначимо, що існування Закону про справедливі трудові стандарти не виключало та не виключає існування в США концепції «зайнятості за бажанням», або як її визначає

С.В. Венедіктов «найм за бажанням» (employment-at-will doctrine) [26, с. 49]. Суть цієї концепції полягає в тому, що всі працівники розглядаються як наймані за власним бажанням, якщо вони не працюють за колективним договором або за контрактом на певний термін. Роботодавці все ще мають право звільнити працівників з будь-якої причини, проте їх звільнення не може бути незаконним, відповідно до конституції США, законів штатів, федерального законодавства, штатних законів або політики держави.

Трудовий кодекс Канади (RSC, 1985, с. L-2) закріплює, що працівником є будь-яка особа, яку наймає роботодавець, і включає залежного підрядника та приватного констебля, але не включає особу, яка виконує функції управління або працює автономно у трудових відносинах (employé) [27]. В Канаді виділено дві категорії працівників: - працівники – виконують роботу виключно під безпосереднім керівництвом роботодавця протягом невизначеного періоду часу та мають право на пільги; - підрядники – самозайняті особи, які працюють самостійно, автономно протягом визначеного періоду часу та не мають права на пільги [28].

Джейн Гаррісон визначаючи, хто є працівником зазначає [29], що протягом багатьох років існувала та існує плутанина у співвідношенні понять «робітник» та «найманий службовець». Вона вказує, що термін «працівник» загалом має широкі наслідки у трудовому законодавстві та тлумачиться ширше, ніж «робітник». Це може викликати плутанину, наприклад, працівника можна описати і як того, хто є найманим працівником, і як того, хто є самозайнятим. Від цього залежать права на захист працевлаштування, обов'язки роботодавця та спосіб сплати податків [29].

Згідно з тлумачним словником, «працівник» - це «особа, яка працює на іншу особу в обмін на фінансову чи іншу

винагороду». Здавалося б, за таким визначенням незалежні підрядники були б найманими працівниками [30]. Проте, юридичне визначення «працівника» стосується не лише оплати, яку працівник отримує за надані послуги.

Black's Law Dictionary визначає «працівника» як «особу, яка перебуває на службі в іншої особи за будь-яким договором найму, явним чи неявним, усним чи письмовим, якщо роботодавець має право та повноваження контролювати й керувати працівником у суттєвих деталях того, як виконуватиметься робота» [31].

Девід Паркер, співробітник JD, вказує, що «працівник визначається як особа, яка надає послуги за певну зарплату під керівництвом і контролем іншої організації». З іншого боку, незалежний підрядник надає послуги для роботодавця, але не підпадає під той самий рівень контролю, що й працівник, і не підпадає під дію законодавства про заробітну плату, дискримінацію, податки чи відповідальність [32].

Вказівку на трудовий договір при визначенні категорії «працівник» має також законодавство Великобританії. Так, розділ 230(1) Закону Великобританії «Про права найманих працівників» 1996 року (Employment Rights Act 1996) визначає працівника як особу, яка уклала або працює за трудовим договором [33]. Зазвичай це має форму письмового договору.

Експерт LexisNexis Employment вказує, що «особи, які задовольняють перевірки прецедентного права на статус працівника, мають право на найширший спектр захисту зайнятості» [34].

Саме Закон «Про права найманих працівників» (Employment Rights Act 1996) є ключовим законодавчим актом в сфері праці у Великобританії та є спробою уряду узагальнити існуючі індивідуальні права в сфері праці. На думку Г.О. Спіціної «окремо

слід відмітити: Закон про захист від переслідувань на робочому місці (Protection From Harassment Act 1997); Закон про національний мінімальний розмір оплати праці (National Minimum Wage Act 1998); Закон про права в галузі найму (вирішення спорів) (Employment Rights (Disputes Resolution) Act 1998); Закон про трудові відносини (The Employment Relations Act 1999) [35, С. 248-249].

Звернення до стандартів, а саме до Конвенцій Міжнародної організації праці (далі – МОП) вказує на те, що визначення терміну йде в залежності від мети Конвенції МОП, однак вказує на певні загальні ознаки. Так, Конвенція МОП № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року у статті 2 вказує на такі категорії осіб, які працюють за наймом, а саме: а) працівників, найнятих за договором про найняття на певний термін чи для виконання певної роботи; б) працівників, які проходять іспитовий строк або набувають потрібного стажу, що заздалегідь визначений і має розумну тривалість; с) працівників, найнятих на нетривалий термін для виконання випадкової роботи [36].

У статті 1 Конвенції МОП «Про регулювання письмових трудових контрактів працівників з корінного населення» № 64 вказується, що термін «працівник» означає працівника з корінного населення, тобто працівника, який належить чи прирівняний до корінного населення залежної території члена Організації або належить чи прирівняний до залежного корінного населення на території метрополії члена Організації [37].

Також в актах МОП можна зустріти і інші терміни, наприклад, «працевлаштована особа», які дозволяють зрозуміти категорію «працівник» через призму форм зайнятості та працевлаштування.

За визначенням МОП працевлаштована особа - це особа віком від 15 років, яка виконувала щонайменше одну годину оплачуваної роботи протягом певного тижня або була відсутня на роботі з певних причин (щорічна відпустка, хвороба, по вагітності та пологах тощо) і на певний період часу. Охоплюються всі форми зайнятості (наймані працівники, самозайняті особи, помічники в сім'ї), незалежно від того, декларується чи ні [38].

В посібнику щодо національної політики зайнятості виокремлюють неповну та вразливу зайнятість. «Неповна зайнятість» - цей термін описує працівників, які, коли їх запитують, відповідають, що «вони готові і здатні працювати більше, ніж вони зараз працюють, відповідно до визначеного поріг робочого часу». При характеристики «вразливої зайнятості» Міжнародна організація праці говорить про власний рахунок, а також про сімейних працівників, які займаються незахищеною роботою. Масштаб вразлива зайнятість набагато більша, ніж безробіття. Наприклад у Південній та Східній Азії вразливих працівників у 14 разів більше, ніж безробітні працівники. У 2007 році п'ятеро з десяти працюючих були також сімейні працівники або самозайняті працівники [39].

До характеристик ознак працівників віднесемо вік. Так, населенням працездатного віку – є люди віком від 15 років (загальна ознака), хоча це може дещо відрізнятись від країни до країни. Саме 15 років – є нижньою віковою межею, яка зазначена у Стандартах МОП.

Також, МОП виокремлює категорії «працюючі бідні» до яких відносить - зайнятих людей, які не можуть забезпечити себе та своє господарство з бідності або тому, що їхні доходи занадто низькі, або тому, що вони не можуть отримати достатньо роботи, або з обох причин.



Таким чином, на підставі аналізу думок вчених та законодавства, як національного так універсального рівнів, а також трудового законодавства різних країн можна зробити наступні висновки.

По-перше, що основна структура категорії «працівник» подібна в різних країнах, які хоча і відносяться до різних правових систем, однак закріпили певні важливі характеристики (які притаманні працівникам в усіх країнах, та які можна віднести до певних універсальних ознак). Найбільш застосовними, на нашу думку, є ознаки: а) працівник – це фізична особа, яка досягла встановленого законом віку; б) фізична особа, яка уклала трудовий договір або перебуває у трудових відносинах з роботодавцем на підставі трудового договору; в) працівник отримує систематичну оплату праці. Зазначимо, що термін «працівник» представлений у трудовому законодавстві, але його визначення не є універсальним та єдиним, що залишає широкі можливості для практики правозастосування, у тому числі при захисті прав працівників у суді.

По-друге, суди у європейських країнах відповідно напрацювали практику та розробили тести та ознаки – які вони застосовують, щоб визначити, чи є особа «працівником» чи ні [40]. Наприклад, у Португалії, існує правова презумпція існування трудового договору, коли можливо перевірити існування двох або більше індикаторів, визначених законом. Презумпція може бути встановлена на основі таких показників: коли діяльність проводиться в місці, що належить бенефіціару або визначається ним, коли робоче обладнання та інструменти є власністю бенефіціара, коли години роботи визначаються бенефіціаром, коли регулярно виплачується одна і та сама сума за виконану роботу або коли постачальник роботи займає

керівне становище в організаційній структурі бенефіціара діяльності [41].

По-третє, звісно, відносини працевлаштування та трудові відносини є договірними. Однак, важливо звернути увагу на те, що не будь-яка домовленість сторін щодо статусу «працівник» буде враховуватися, зокрема, судами. Іноді суди показують певний ступінь поваги до договірних умов, однак, проста згода працівника вважатися «незалежним підрядником» не може бути достатньою підставою для позбавлення працівника його трудових прав.

По-четверте, суди у західних країнах використовують багатофакторні тести, які включають низку компонентів, жоден із яких сам по собі не є визначальним [40, с. 54-57]. Ідея полягає в тому, щоб розглянути всі фактори разом і прийняти рішення на основі картини, що випливає з сукупності доказів. Іноді іспит формулюють як двоетапний тест, перший етап включає деякі необхідні попередні вимоги, наприклад договір про оплату праці та виконання роботи особисто.

На нашу думку, питання щодо визначення поняття працівника, а також його характеристик та елементів – є достатньо важливим, враховуючи сучасні реалії. Оскільки Україна на шляху до членства в Європейському Союзі, то однією з основних умов таких євроінтеграційних процесів є гармонізація національного законодавства відповідно до міжнародних стандартів ЄС, у тому числі, у сфері трудових правовідносин.

Зокрема, у Висновку Європейської комісії стосовно заявки України на членство в Європейському Союзі вказується на потребу виправлення значних недоліків у трудовому законодавстві. Зокрема, необхідно покращити систему охорони праці та техніки безпеки, регулювати неофіційне працевлаштування та вирішувати проблеми з заборгованістю заробітної плати. Також відзначається

потреба у поліпшенні соціального діалогу та узгодженні українського законодавства з стандартами ЄС щодо запобігання дискримінації на ринку праці.

Тобто розвиток національного трудового законодавства в аспекті інтеграції до європейських стандартів, а також розвиток трудового права в цілому забезпечує, у тому числі, практичну реалізацію трудових прав та обов'язків працівників та роботодавців; відображає правові властивості учасників відносин з питань праці та сприяє активному функціонуванню трудових правовідносин. На нашу думку, необхідно прийняти новий Трудовий кодекс України - кодифікований нормативно-правовий акт, який би був узгодженим з трудовими стандартами ЄС, у тому числі, щодо термінологічного закріплення основних понять, зокрема, «працівник» та основних характеристик статусу працівника.

На сьогодні ми бачимо певні законодавчі перспективи. Мінекономіки у січні 2024 року аносувало реформу трудового законодавства, у тому числі, шляхом визначення та закріплення у новому ТК України ознак трудових відносин. Так проектом ТК України передбачається, що договірні відносини незалежно від їх назви та виду визнаються трудовими за наявності трьох і більше зазначених ознак: 1) особисте виконання особою роботи за конкретною професією, спеціальністю, кваліфікацією, посадою; 2) виконання особою роботи в інтересах, за дорученням та під контролем іншої сторони, на користь якої виконуються роботи; 3) здійснення регулювання процесу праці, що носить постійний характер та, як правило, не передбачає встановлення особі конкретно визначеного результату (обсягу) робіт за певний період часу; 4) виконання роботи на визначеному або погодженому з особою, в інтересах якої виконується робота, робочому місці з дотриманням установлених

нею правил внутрішнього трудового розпорядку; 5) організація умов праці, зокрема, надання засобів виробництва (обладнання, інструментів, матеріалів, сировини, робочого місця) забезпечується особою, в інтересах якої виконується робота; 6) систематична виплата особі, яка виконує роботу, винагороди у грошовій формі; тощо» [42]. Саме наявність цих ознак у трудових відносинах і підтвердить те, що фізична особа є працівником та перебуває під захистом трудового права та його стандартів.

#### Література:

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: 16.04.2024).
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]; НУ «Одеська юридична академія». Одеса: Фенікс, 2022. 282 с. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/22510> (дата звернення: 16.04.2024).
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: 16.04.2024).
4. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-ХІІ (перша редакція) URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12/ed19921014#Text> (дата звернення: 16.04.2024).
5. Про охорону праці: Закон України від 21.11.2002 № 229-ІV URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/229-15#Text> (дата звернення: 16.04.2024).
6. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text>



[80%D0%B0%D1%86%D1%96%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D1%96%D0%B2\\_%D1%82%D0%B0\\_%D1%96%D0%BC%D0%BC%D1%96%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%86%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%B5\\_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE](https://www.dhs.gov/immigration-services/employment-authorization)

25. Fair Labor Standards Act Advisor. U.S. Department of Labor. URL: <https://webapps.dol.gov/elaws/whd/flsa/scope/ee13.asp#:~:text=The%20FLSA%20defines%20employee%20as,tested%20by%20%22economic%20reality.%22>

26. Венедіктов С.В. Трудове право Сполучених Штатів Америки : монографія. Київ : Ніка-Центр, 2018. 168 с.

27. Canada Labour Code, R.S.C., 1985, с. L-2 URL: [https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/L-2/fulltext.html#:~:text=employee,to%20industrial%20relations%3B%20\(employ%3%A9](https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/L-2/fulltext.html#:~:text=employee,to%20industrial%20relations%3B%20(employ%3%A9)

28. Трудове законодавство Канади: 10 важливих правил для іноземних роботодавців URL: <https://visitworld.today/uk/blog/1710/canadian-labor-law-10-important-rules-for-foreign-employers>

29. Harrison J. What is an employee? A legal definition and case study. Richard Nelson LLP. 2019. URL: <https://www.richardnelsonllp.co.uk/what-is-an-employee/>

30. American Heritage Dictionary of the English Language, 1978.

31. Henry Campbell Black, Black's Law Dictionary (St. Paul, MN, West Publishing Co, 1991), p. 363. URL: <https://www.bls.gov/opub/mlr/2002/01/art1full.pdf>

32. David Parker, JD, Discussing the Definition of an Employee Definition of an Employee URL: <https://app.myeducator.com/reader/web/1162i/topic/1io75z/>

33. Employment Rights Act 1996. UK Public General Acts. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents>

34. Employee definition URL: <https://www.lexisnexis.co.uk/legal/glossary/employee>

35. Спіцина Г.О. Особливості регулювання трудових відносин в сполученому королівстві Великої Британії та північної Ірландії. *Держава і право*. 2015. Випуск 67. С. 245-255. URL:

<https://dspace.hnpu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/55f05125-5fc4-48f4-a5ad-b72d0b0ce52d/content>

36. Конвенція МОП «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця», № 158 від 1982 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_005#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_005#Text)

37. Конвенція МОП «Про регулювання письмових трудових контрактів працівників з корінного населення» URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_213#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_213#Text)

38. Employment (according to the International Labour Organization (ILO) definition) URL: <https://www.insee.fr/en/metadonnees/definition/c1159>

39. National employment policies: A guide for workers' organisations URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_policy/documents/publication/wcms\\_334921.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/publication/wcms_334921.pdf)

40. Casale, G., (2011), the Employment Relationship. A Comparative overview, Hart Publishing, Oxford, ILO, Geneva.

41. Стаття 12 Кодексу законів про працю Португалії, затвердженого Законом № 7/2009 від 12 лютого 2009 року. Див. Інспекція праці та незадекларована праця в ЄС. URL: <https://dsp.gov.ua/wp-content/uploads/2020/01/inspekcija-praci-ta-nezadeklarovana-pracija-v-yes.pdf>

42. Оприлюднено новий проєкт Трудового кодексу. URL: [https://biz.ligazakon.net/news/224964\\_oprilyudneno-noviy-prokt-trudovogo-kodeksu](https://biz.ligazakon.net/news/224964_oprilyudneno-noviy-prokt-trudovogo-kodeksu)

## References:

1. Konstytutsiia Ukrainy vid 28.06.1996 r. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (data zvernennia: 16.04.2024).

2. Chanysheva H.I. Trudove pravo Ukrainy: navch.-metod. posib. dlia zdobuvachiv vyshchoi osvity 2-ho kursu fakult. tsyvilnoi ta hosp. yustytisii, spets. 081-Pravo [Elektronne vydannia]; NU «Odeska yurydychna akademiia». Odesa: Feniks, 2022. 282 s. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/22510> (data zvernennia: 16.04.2024).

3. Pro vnesennia zmin i dopovnen do Kodeksu zakoniv pro pratsiu Ukrainsoi RSR pry perekhodi



respubliky do rynkovoї ekonomiky: Zakon Ukrainkoї Radianskoї Sotsialistychnoї Respubliky vid 20.03.1991r. № 871-12 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/871-12> (data zvernennia: 16.04.2024).

4. Pro okhoronu pratsi: Zakon Ukrainy vid 14.10.1992 № 2694-XII (persha redaktsiia) URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12/ed19921014#Text> (data zvernennia: 16.04.2024).

5. Pro okhoronu pratsi: Zakon Ukrainy vid 21.11.2002 № 229-IV URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/229-15#Text> (data zvernennia: 16.04.2024).

6. Pro profesiini spilky, yikh prava ta harantii diialnosti: Zakon Ukrainy vid 15 veresnia 1999 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text>

7. Podatkovyi kodeks Ukrainy: Kodeks vid 02.12.2010 № 2755-VI URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text> (data zvernennia: 16.04.2024).

8. Vavzhenchuk S. Pravovyi status pratsivnyka yak subiekta okhoronnykh trudovykh pravovidnosyn. Trudove pravo. 2016. № 7. S. 55-59.

9. Pro profesiyni rozvytok pratsivnykiv: Zakon Ukrainy vid 12.01.2012 r. № 4312-VI URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text> (data zvernennia: 16.04.2024).

10. Baza danykh «Zakonodavstvo Ukrainy» (stanom na 19 kvitnia 2024 r.) Dyv. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/main?find=2&dat=00000000&user=a&text=%D0%BF%D1%80%D0%B0%D1%86%D1%96%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D0%BA&textl=1&bool=and&org=0&typ=0&yer=0000&mon=00&day=00&dat\\_from=&dat\\_to=&datl=0&numl=2&num=&minjust=2&minjust=](https://zakon.rada.gov.ua/laws/main?find=2&dat=00000000&user=a&text=%D0%BF%D1%80%D0%B0%D1%86%D1%96%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D0%BA&textl=1&bool=and&org=0&typ=0&yer=0000&mon=00&day=00&dat_from=&dat_to=&datl=0&numl=2&num=&minjust=2&minjust=)

11. Pro odnorazovu hroshovu dopomohu za shkodu zhyttiu ta zdoroviu, zavdanu pratsivnykam obiektyv krytychnoi infrastruktury, derzhavnym sluzhbovtsiam, posadovym osobam mistsevoho samovriaduvannia vnaslidok viiskovoї ahresii Rosiiskoї Federatsii proty Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 20.03.2023 № 2980-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2980-20#n6>

12. Proiekt Trudovoho kodeksu Ukrainy (doopratovanyi) vid 20.05.2015 r. № 1658: URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221)

13. Proiekt Trudovoho kodeksu Ukrainy vid 08.11.2019 r. № 2410 URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/441> (data zvernennia: 16.04.2024).

14. Kostyuk V.L. Pravovyi status pratsivnyka: porivnialno-pravovyi analiz KZpP Ukrainy i Proektu Trudovoho kodeksu Ukrainy. URL: <http://kadrovik.ua/content/pravovii-status-prats-vnika>

15. Udoskonalennia trudovoho zakonodavstva v umovakh rynku / Vidp. red. N.M. Khutorian. K.: In Yure, 1998. 180s.

16. Kotova L. V. Rozvytok pravovoi katehorii «pratsivnyk» u suchasnykh umovakh. Aktualni problemy prava: teoriia i praktyka. 2013. № 27. S. 65–75.

17. Inshyn M.I. Pravove rehuliuвання sluzhbovo-trudovykh vidnosyn v Ukraini: Monohrafiia. Kharkiv: Vyd-vo Nats.un-tu vnutr.sprav, 2004. 337s.

18. Venedyktov V.S. Trudovoe pravo Ukraїny (Obshchaia chast) / Uchebnoe posobye dlia kursantov y slushatelei vysshykh uchebnykh zavedenyi MVD Ukraїny. Symferopol: DOLiA, 2004. 164s.

19. Trudove pravo Ukrainy [tekst] pidruchnyk / Za zahalnoiu redaktsiieiu M.I. Inshyna, V.L. Kostyuka, V.P. Melnyka. Vyd. 2-he, pererob. i dop. Kyiv: Tsentri uchbovoi literatury, 2016. 472 s. URL: [http://kizman-tehn.com.ua/wp-content/uploads/2017/11/trudove\\_pravo\\_ishenko.pdf](http://kizman-tehn.com.ua/wp-content/uploads/2017/11/trudove_pravo_ishenko.pdf) (data zvernennia: 16.04.2024).

20. Trudove pravo Ukrainy: pidruchnyk (za red. prof. O.M. Yaroshenko) Kharkiv: Vyd-vo 2022. 376 s. URL: <https://www.osce.org/files/f/documents/d/7/521578.pdf> (data zvernennia: 16.04.2024).

21. Legal Framework Differentiating Employees from Independent Contractors. 2017. URL: <https://leglobal.law/countries/france/employees-vs-independent-contractors-france/legal-framework-differentiating-employees-independent-contractors-7/>

22. Časová verzia predpisu účinná od 01.03.2021 do 14.11.2021 URL: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20210301>

23. Pratsivnyk i pratsedavets URL: [https://www.employment.gov.sk/files/sk/uvodna-stranka/pomoc-odidencov-z-ukrajiny/sk-labour-law-summary-main-provisions\\_uk.pdf](https://www.employment.gov.sk/files/sk/uvodna-stranka/pomoc-odidencov-z-ukrajiny/sk-labour-law-summary-main-provisions_uk.pdf)

24. Zakon pro spravedyvi trudovi standarty URL:

[https://ukrayinska.libretexts.org/%D0%91%D1%96%D0%B7%D0%BD%D0%B5%D1%81%D0%97%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD/%D0%9A%D0%BD%D0%B8%D0%B3%D0%B0%3A\\_%D0%9E%D1%81%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B8\\_%D0%B3%D0%BE%D1%81%D0%BF%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D1%80%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%BE%D0%B3%D0%BE\\_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%B0\\_I\\_\(OpenStax\)/09%3A\\_%D0%A2%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%B5\\_%D1%82%D0%B0\\_%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%B5\\_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE/9.02%3A\\_%D0%97%D0%B0%D0%B9%D0%BD%D1%8F%D1%82%D1%96%D1%81%D1%82%D1%8C%2C\\_%D0%B7%D0%B0%D1%85%D0%B8%D1%81%D1%82\\_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D1%86%D1%96%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D1%96%D0%B2\\_%D1%82%D0%B0\\_%D1%96%D0%BC%D0%BC%D1%96%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%86%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%B5\\_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE](https://ukrayinska.libretexts.org/%D0%91%D1%96%D0%B7%D0%BD%D0%B5%D1%81%D0%97%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD/%D0%9A%D0%BD%D0%B8%D0%B3%D0%B0%3A_%D0%9E%D1%81%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B8_%D0%B3%D0%BE%D1%81%D0%BF%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D1%80%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%BE%D0%B3%D0%BE_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%B0_I_(OpenStax)/09%3A_%D0%A2%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%B5_%D1%82%D0%B0_%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%B5_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE/9.02%3A_%D0%97%D0%B0%D0%B9%D0%BD%D1%8F%D1%82%D1%96%D1%81%D1%82%D1%8C%2C_%D0%B7%D0%B0%D1%85%D0%B8%D1%81%D1%82_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D1%86%D1%96%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D1%96%D0%B2_%D1%82%D0%B0_%D1%96%D0%BC%D0%BC%D1%96%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%86%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%B5_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE)

25. Fair Labor Standards Act Advisor. U.S. Department of Labor. URL: <https://webapps.dol.gov/elaws/whd/flsa/scope/ee13.asp#:~:text=The%20FLSA%20defines%20employee%20as,tested%20by%20%22economic%20reality.%22>

26. Venediktov S.V. Trudove pravo Spoluchenykh Shtativ Ameryky : monohrafiia. Kyiv : Nika-Tsentr, 2018. 168 s.

27. Canada Labour Code, R.S.C., 1985, c. L-2 URL: [https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/l-2/fulltext.html#:~:text=employee,to%20industrial%20relations%3B%20\(employ%C3%A9](https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/l-2/fulltext.html#:~:text=employee,to%20industrial%20relations%3B%20(employ%C3%A9)

28. Trudove zakonodavstvo Kanady: 10 vazhlyvykh pravyl dlia inozemnykh robotodavstiv URL: <https://visitworld.today/uk/blog/1710/canadian-labor-law-10-important-rules-for-foreign-employers>

29. Harrison J. What is an employee? A legal definition and case study. Richard Nelson LLP. 2019. URL: <https://www.richardnelsonllp.co.uk/what-is-an-employee/>

30. American Heritage Dictionary of the English Language, 1978.

31. Henry Campbell Black, Blacks Law Dictionary (St. Paul, MN, West Publishing Co, 1991),

p. 363. URL: <https://www.bls.gov/opub/mlr/2002/01/art1full.pdf>

32. David Parker, JD, Discussing the Definition of an Employee Definition of an Employee URL: <https://app.myeducator.com/reader/web/1162i/topic1/io75z/>

33. Employment Rights Act 1996. UK Public General Acts. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents>

34. Employee definition URL: <https://www.lexisnexis.co.uk/legal/glossary/employee>

35. Spitsyna H.O. Osoblyvosti rehulivannia trudovykh vidnosyn v spoluchenomu korolivstvi Velykobrytanii ta pivnichnoi Irlandii. Derzhava i pravo. 2015. Vypusk 67. S. 245-255. URL: <https://dspace.hnpu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/55f05125-5fc4-48f4-a5ad-b72d0b0ce52d/content>

36. Konventsiiia MOP «Pro pryypynennia trudovykh vidnosyn z initsiatyvy robotodavstia», № 158 vid 1982 r. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_005#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_005#Text)

37. Konventsiiia MOP «Pro rehulivannia pysmovykh trudovykh kontraktiv pratsivnykiv z korinnoho naselennia» URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_213#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_213#Text)

38. Employment (according to the International Labour Organization (ILO) definition) URL: <https://www.insee.fr/en/metadonnees/definition/c1159>

39. National employment policies: A guide for workers organisations URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_policy/documents/publication/wcms\\_334921.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/publication/wcms_334921.pdf)

40. Casale, G., (2011), the Employment Relationship. A Comparative overview, Hart Publishing, Oxford, ILO, Geneva.

41. Stattia 12 Kodeksu zakoniv pro pratsiu Portuhalii, zatverdzenoho Zakonom № 7/2009 vid 12 liutoho 2009 roku. Dyv. Inspektsiia pratsi ta nezadeklarovana pratsia v Yes. URL: <https://dsp.gov.ua/wp-content/uploads/2020/01/inspekciya-praci-ta-nezadeklarovana-pracja-v-yes.pdf>

42. Opryliudneno novyi proiekt Trudovoho kodeksu. URL:



[https://biz.ligazakon.net/news/224964\\_oprilyudnenoviy-prokt-trudovogo-kodeksu](https://biz.ligazakon.net/news/224964_oprilyudnenoviy-prokt-trudovogo-kodeksu)

***Sevostyanova K.A. Current approaches to the definition of “employee” in modern labor law – Article***

*This article explores the definition of the term “employee” based on an analysis of scholarly perspectives and national legal and regulatory frameworks. The author examines the definition of the term “employee” and clarifies the issues of its development both in Ukraine and in foreign countries. The study finds that the core structure of the “employee” category is similar across different countries, despite belonging to diverse legal systems. These countries have enshrined certain key characteristics that are common to employees in all nations and can be considered universal attributes. The author identifies the most applicable characteristics as follows: a) an employee is a natural person who has reached the age specified by law; b) a*

*natural person who has entered into an employment contract or is in an employment relationship with an employer based on an employment contract; c) an employee receives systematic remuneration. The paper formulates certain theoretical proposals and indicates the need for normative consolidation of the concept of “employee” in the new Labor Code of Ukraine.*

**Keywords:** *employee, labor law, hired worker, employment contract, employment relationship, natural person, Labor Code of Ukraine.*

*Авторська довідка:*

**Севост’янова Кристина Анатоліївна** – здобувачка третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти спеціальності 081 «Право» Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, +38(095)5115751, asp-22-3@snu.edu.ua

*Стаття надійшла до редакції 30 квітня 2024р.*