

СОЦІАЛЬНЕ ПРАВО

УДК 349.2

ПРО ПРАЦІВНИКА ЯК ОСНОВНОГО СУБ'ЄКТА ТРУДОВОГО ПРАВА У ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СОЮЗІ

О. Рим

*Львівський національний університет імені Івана Франка,
вул. Університетська, 1, Львів, Україна, 79000,
e-mail: olena.rym@lnu.edu.ua*

Статтю присвячено з'ясуванню поняття «працівник» та його ідентифікуючих ознак у трудовому праві в Європейському Союзі. Проаналізовано правові акти ЄС, що прямо чи опосередковано тлумачать цей термін. Водночас з'ясовано ознаки цього поняття, що були напрацьовані Судом Європейського Союзу. Відзначено, що єдиного підходу щодо визначення поняття «працівник» у Європейському Союзі немає. Більше того, його тлумачення може змінюватися залежно від сфери застосування.

Наголошено, що інтерпретація поняття «працівник» на рівні ЄС відбувається залежно від змісту та обсягу прав і обов'язків суб'єктів трудових правовідносин. З'ясовано тенденцію щодо уніфікації поняття «працівник», яка простежується у практиці Суду ЄС як щодо первинного, так і вторинного права. Проаналізовано загрози закріплення універсального визначення «працівник». Водночас акцентовано, що наднаціональне поняття «працівник» сприятиме ліквідації перешкод для повної реалізації свободи руху з метою працевлаштування.

Розглянуто відносини субординації, винагороду за виконану роботу, ефективну та справжню трудову діяльність як ознаки, що у своїй сукупності, допомагають ідентифікувати особу як найманого працівника.

Ключові слова: Європейський Союз, працівник, право на вільне пересування, винагорода, трудова діяльність.

DOI: <http://dx.doi.org/10.30970/vla.2020.70.170>

Правила вільного пересування осіб у Європейському Союзі (далі ЄС) знайшли своє нормативне закріплення ще у 1957 році. Зокрема, положення ст. 3 та 48-51 тогочасної редакції Римського договору про створення Європейського економічного співтовариства стосувалися трудової міграції та становища працівників-мігрантів. Більше того, ліквідація будь-яких перешкод щодо вільного переміщення робочої сили, товарів, послуг та капіталу вважається одним із принципів завдань спільного ринку ЄС.

У чинній редакції Договору про функціонування ЄС (далі ДФЄС) питанням вільного міждержавного пересування осіб присвячено главу 1 Розділу 4 «Вільний рух осіб, послуг та капіталу» [34]. Згідно зі ст. 45 цього Договору в межах Європейського Союзу вільне переміщення працівників забезпечується шляхом заборони будь-якої дискримінації за ознакою національності (громадянства) щодо працівників, які є громадянами держав – членів ЄС, з питань зайнятості, винагород за працю, а також інших умов праці.

Договір про функціонування ЄС, попри неодноразове використання терміна «працівник», не містить визначення цього поняття. Не розкрито його й у інших

актах первинного права ЄС. Враховуючи це, аналіз та систематизація його характерних ознак є необхідними.

Різноманітні аспекти поняття «працівник» у праві Європейського Союзу стали предметом дослідження таких учених, як О. М. Дарморіс [1], А. Р. Ризаєва [5, с. 71–76], Г. І. Чанишева [4, с. 314–360] та інших. Однак згадані наукові праці акцентують увагу на можливостях працівника як суб'єкта, уповноваженого вільно пересуватися в межах цієї спільноти. Відтак, виокремлення та характеристика критеріїв, що дають підстави вважати зайняту особу працівником, є основними завданнями цієї статті.

Єдиного підходу щодо визначення поняття «працівник» у ЄС немає. Про це неодноразово зазначав Суд Європейського Союзу (далі Суд ЄС чи Суд) [11; 12; 13]. При цьому Суд наголошував, що тлумачення цього поняття може змінюватися залежно від сфери його застосування. Наприклад, визначення поняття працівник у зв'язку з вільним переміщенням з метою працевлаштування (ст. 45 ДФЄС) не обов'язково тотожне поняттю працівник, як його розуміють у контексті ст. 48 ДФЄС (координація систем соціального забезпечення) чи у розумінні інших актів вторинного права ЄС [11].

Щоправда про зміст цього терміна можемо опосередковано дізнатися зі ст. 1 Регламенту 492/2011 від 5 квітня 2011 року про вільне пересування працівників у межах співтовариства [44]. Згідно з нею працівниками є особи, які працюють за наймом та є громадянами країни-члена ЄС. Тобто, поняття «працівник» розкрито через вид зайнятості такої особи (праця за наймом) та через належність до громадянства ЄС [2, с. 91–92], сприймаючи таким способом його класичне трактування, що є загальноприйнятим у трудовому праві.

Виникнення такого правового інституту, як «громадянство Європейського Союзу» пов'язують із підписанням 1992 року Договору про Європейський Союз. Згідно зі ст. 17 цього Договору громадянами ЄС безумовно визнають всіх осіб, які є громадянами країн-членів. Уточнення наведених положень відбулося 1997 року. Зокрема, за Амстердамським договором, громадянство ЄС лише доповнює, а не замінює громадянство країн-членів ЄС [5, с. 71–76].

Поняття «працівник» опосередковано розкрито і інших актах вторинного права ЄС. Приміром, ст. 3 Директиви 89/391/ЄЕС від 12 червня 1989 року про впровадження заходів, що сприяють покращенню безпечних і здорових умов праці працівників визначає «працівника як будь-яку особу, що прийнята на роботу роботодавцем, включаючи практикантів і учнів, за винятком домашніх працівників» [35]. А Директива 2008/104/ЄС від 19 листопада 2008 року про роботу агенцій тимчасового найму [36] працівником називає будь-яку особу, яка у відповідній державі-члені може претендувати на захист як працівник згідно з національним законодавством. Щоправда Суд ЄС критично оцінює останнє вузьке розуміння поняття працівник та попереджає про загрози, яке це тлумачення може мати для досягнення цілей Директиви 2008/104/ЄС та ефективності реалізації її положень [14]. Дійсно, обмежене розуміння поняття «працівник» допомогло б державам-членам або агенціям тимчасового найму на власний розсуд виключати з-поміж працівників певне коло осіб, а відтак, позбавляти їх належного захисту.

Про потребу розуміти поняття «працівник» згідно з комунітарними нормами читаємо у Директиві 96/71/ЄС від 16 грудня 1996 року про відрядження працівників у межах надання послуг. Зокрема, її положення визначають поняття «відряджений працівник» як працівник, що протягом обмеженого часу виконує свої трудові обов'язки на території держави-члена, яка є відмінною від держави, де зазвичай особа

працює. Саме ж поняття працівник, для цілей цієї Директиви, треба запозичувати у законодавстві держави-члена, на територію якої і було відряджено працівника [37].

Цікавим є підхід щодо розуміння поняття «працівник» за Директивою 2003/88/ЄС від 4 листопада 2003 року про деякі аспекти організації робочого часу [38]. Оскільки Директива не вказує на потребу звернення до національного законодавства щодо тлумачення поняття «працівник», як і не відсилає до інших актів ЄС, то з урахуванням її цілей розуміння цього поняття повинно відповідати тлумаченню, що є характерним для права ЄС [6]. Відтак, особа, яка згідно з національним законодавством не вважається працівником, для цілей Директиви 2003/88 може бути визнана таким [7].

Низка директив, якими було затверджено колективні угоди соціальних партнерів, також роз'яснюють термін «працівник». До таких, зокрема, належать Директива 97/81/ЄС від 15 грудня 1997 року про рамкову угоду про неповну зайнятість, Директива 1999/70/ЄС від 28 червня 1999 року щодо рамкової угоди про роботу на визначений термін та Директива 2010/18/ЄС від 8 березня 2010 року про імплементацію переглянутої рамкової угоди щодо батьківської відпустки. Наведені акти розуміють поняття «працівник» як особу, що працює за трудовим договором або ж трудові відносини з якою виникли на основі закону чи практик, які є загальноновизнаними у кожній державі-члені ЄС.

Отже, окремі директиви вказують на потребу звернення до національного законодавства для інтерпретації поняття «працівник», тоді як інші самостійно його тлумачать. При цьому, це тлумачення буде різнитися з огляду на мету директив, що його закріплюють та обумовлюється різними цілями соціальної політики ЄС у межах яких і було ухвалено відповідний правовий акт. Наприклад, для ефективної реалізації свободи вільного руху працівників у межах ЄС вузьке розуміння поняття «працівник» є недоцільним. Амбітні політичні цілі ЄС щодо створення спільного ринку вимагають забезпечення свободи пересування для всіх працюючих. Тому й у контексті ст. 45 ДФЄС поняття «працівник» було визнано категорією трудового права Європейського Союзу, а не держав-членів [9].

Питання нормативного визначення поняття «працівник» у трудовому праві ЄС давно очікує свого вирішення. Щоправда, європейські науковці застерігають щодо ймовірних переваг та шкоди від його законодавчого закріплення [40, с. 343–352; 41, с. 223–235; 46, с. 353–361]. З одного боку, уніфіковане поняття сприятиме однаковому застосуванню права ЄС та перешкоджатиме державам-членам маніпулювати національними інтерпретаціями для запровадження винятків із нього. Водночас, комунітарне поняття «працівник» може обмежити доступ до трудових гарантій для осіб, які хоч і перебуватимуть у схожих із трудовими відносинами, через вузьке трактування поняття «працівник» не вважатимуться такими [46, с. 8].

У 2017–2019 роках у процесі внесення змін до Директиви Ради № 91/533/ЄС від 14 жовтня 1991 року про обов'язок роботодавця інформувати працівників про умови, які застосовують до контракту чи трудової угоди, серед іншого була зроблена спроба закріпити уніфіковане поняття «працівник». Зокрема, на той час запропоновано працівником вважати фізичну особу, яка протягом певного періоду часу надає послуги для та під керівництвом іншої особи в обмін на винагороду [43]. Ініціатором змін виступила Європейська комісія, адже поширення нестандартних форм зайнятості та неоднакове тлумачення поняття «працівник» і «трудова відносини» у країнах-членах вимагали реагування.

Наведене положення було розроблене з урахуванням практики Суду ЄС та відображало напрацьовані ним ознаки для ідентифікації особи як працівника. За

умови ухвалення відповідних змін, до категорії працівників були б зараховані домашні працівники, працівники на вимогу чи з гнучким графіком роботи, працівники з нульовими контрактами та зайняті на цифрових платформах.

Однак наведені ініціативи не були підтримані, а у Директиві 2019/1152 від 20 червня 2019 року про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі, яка й мала закріпити це визначення, серед дефініцій «працівника» немає [39].

Та все ж тенденція до уніфікації поняття «працівник» простежується у практиці Суду ЄС як щодо первинного, так і вторинного права. Власне бачення цього терміна Суд ЄС запропонував ще 1964 року. Зокрема, у справі *Mrs M.K.H. Hoekstra (née Unger) v Bestuur der Bedrijfsvereniging voor Detailhandel en Ambachten* наголошено на необхідності його розширеного тлумачення та констатовано, що у контексті свободи вільного руху осіб поняття «працівник» є категорією права ЄС, а не національного права [9]. Згодом, у справі *Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg*, Суд зазначив, що працівником є будь-яка особа, котра за винагороду та під контролем іншої особи виконує роботу, зміст якої не визначено цією особою самостійно, незалежно від підстав виникнення трудових відносин [10]. У підсумку, Суд не лише роз'яснив, кого необхідно вважати працівником у розумінні ст. 45 ДФЄС, але й зазначив, що правовий захист працівників поширюється також на стажерів. Зокрема, виконання роботи учителем-стажистом упродовж визначеного часу на користь та під керівництвом іншої особи, за винагороду, на думку Суду, свідчить про його статус як працівника.

При цьому, розмір винагороди, що його отримує особа, не є визначальним критерієм для підтвердження статусу працівника. У справі *Levin v Staatssecretaris van Justitie* [8] можливість скористатися зі свободи переміщення працівників у межах ст. 45 ДФЄС було підтверджено для особи, яка була зайнята неповний робочий день та заробляла менше прожиткового мінімуму, що встановлений у державі-члені, де виконувалася робота.

Аналогічним був висновок Суду ЄС у справі *R. H. Kempf v Staatssecretaris van Justitie* [15], за матеріалами якої німецький учитель-сумісник оскаржував відмову у дозволі на проживання у Нідерландах, де він викладав 12 уроків на тиждень. Уряд Нідерландів уважав, що зазначена трудова діяльність з оплатою нижче мінімального прожиткового мінімуму не є достатньою підставою для державних соціальних виплат особі як працівнику. Однак позиція Суду ЄС була протилежною. А саме, Суд аргументував, що якщо економічна діяльність є ефективною та справжньою, за винятком випадків, коли така діяльність є незначною та суто допоміжною, особа, що її виконує не може бути виключена зі сфери застосування норм про свободу працівників лише тому, що винагорода, яку виплачують, є нижчою мінімального рівня прожиткового мінімуму, встановленого національним законодавством. Той факт, що заробіток не покриває всіх потреб працівника, не може вилучати його з кола зайнятого населення.

Судова практика також доводить, що працівниками за ст. 45 ДФЄС можуть бути визнані особи, зайнятість яких зазвичай не перевищує 18 годин на тиждень [16], або 12 годин на тиждень [15], або навіть 10 годин на тиждень [17], чи навіть ті, хто працює від 3 до 14 годин на тиждень [18].

Щоб уважатися працівником, особа не обов'язково повинна отримувати винагороду у грошовій формі. У справі *Steymann v Staatssecretaris van Justitie*, приміром, Суд ЄС підтвердив статус працівника для члена релігійної громади, що одночасно працював на кухні та отримував за це винагороду у натуральній формі. А саме, особу забезпечували харчуванням, житлом та видавали дрібні кишенькові

гроші. На переконання Суду, така робота мала істинну економічну цінність для общини, а їжа та житло, які натомість отримував член общини, можуть вважатися платою за роботу [19].

Отже, хоча неповна зайнятість і не виключає особи з кола уповноважених вільно пересуватися Європейським Союзом з метою працевлаштування, відповідна трудова діяльність повинна бути оцінена на предмет її ефективності та справжності. Тому у разі вирішення питання, чи є особа працівником, важливо охарактеризувати мету працевлаштування та зміст роботи. Наприклад, робота у межах програми обов'язкової соціальної реабілітації для подолання наркоманії як складова терапії залежних та засіб реабілітації не вважається такою, що виконується найманим працівником [20]. Оскільки правила про вільний рух працівників гарантують лише вільне переміщення осіб, котрі здійснюють чи бажають займатися економічною діяльністю, то і виконання робіт у межах програм реінтеграції, хоча навіть і за схемами соціального працевлаштування, не вважатиметься найманою працею.

Наведене засвідчує, що у контексті ідентифікації особи працівником Суд ЄС зорієнтовує на масштаб та значущість її трудової діяльності. Адже отримати статус працівника може лише той, хто трудиться дійсно та ефективно, за винятком діяльності в такому невеликому масштабі, що її треба вважати незначною та винятково допоміжною [8; 22].

Саме тому, вирішуючи справи про підтвердження статусу працівника, національні суди повинні оцінити всі фактичні обставини, які характеризують відповідну трудову діяльність, а також елементи правовідносин, що виникли між сторонами спору [6; 22; 23; 24]. Зокрема, з'ясовуючи ефективність та дійсний характер діяльності особи, Суд ЄС радить національним судам враховувати:

- тривалість робочого часу, який може вказати на допоміжний характер роботи та її незначний обсяг, що не надає статусу працівника [25];
- розмір винагороди [26];
- нерегулярний характер діяльності та обмежене коло обов'язків тимчасово працевлаштованих [25];
- факт готовності особи розпочати виконувати свої обов'язки на вимогу [7; 25];
- прогресивне зростання винагороди за результатами професійного навчання [27];
- право на оплачувану відпустку [26; 28];
- право на оплату періоду тимчасової непрацездатності [26; 28];
- інші права за трудовим та колективним договорами [26; 28];
- факт тривалості договірних відносин з підприємством упродовж декількох років [26];
- усі аспекти, що характеризують трудові відносини [23];
- факт сплати платежів та внесків за особу, їхню природу та розмір [28].

Отже, виконання особою ефективною та справжньою діяльністю (за винятком діяльності незначної та допоміжної) вказує на неї як працівника у разі виконання такої під керівництвом та на користь іншої особи й за винагороду [29]. При цьому, відносини субординації, винагорода за виконану роботу та ефективність і справжність трудової діяльності у своїй сукупності є неодмінними критеріями ідентифікації особи як найманого працівника [30]. При цьому, перший критерій допомагає розмежувати відносини найманої праці від трудової діяльності самозайнятих осіб. Другий вказує на обов'язкову оплатність роботи безвідносно до розміру винагороди. А характер виконуваної роботи як третій критерій фактично оцінюється крізь призму двох попередніх, хоч і вважається самостійною ознакою.

Більше того, справи щодо оцінювання масштабів та обсягів економічної діяльності особи є найважливішими серед категорії справ про підтвердження статусу працівника [10; 15; 18; 19; 25; 31; 32; 42]. Адже той факт, що особа працює обмежену кількість годин у контексті трудових відносин, а відтак отримує мізерну зарплатню, може свідчити про незначний та додатковий характер її діяльності.

Інтерпретація поняття «працівник» на рівні ЄС відбувається залежно від змісту та обсягу прав і обов'язків суб'єктів трудових правовідносин. А ознаками, що дають підстави ідентифікувати працюючих осіб як працівників, є:

1) виконання роботи за наймом упродовж певного часу під керівництвом та для іншої особи за винагороду;

2) дійсність та ефективність трудової діяльності незалежно від умов винагороди та робочого часу.

Враховуючи це, Суд ЄС підтвердив статус працівників у розумінні ст. 45 ДФЄС для громадян країн-членів ЄС, які є професійними стажерами [32], науковими працівниками [33], професійними спортсменами та навіть сантехніками релігійних громад чи проститутками [3, с. 94].

Хоча на рівні ЄС поняття «працівник» не визначено, а його інтерпретація здебільшого відбувається за правилами країн-членів, аналіз наведених вище правових актів та судової практики засвідчує формування універсального визначення цього поняття. Напрацьовані Судом ЄС критерії допомагають забезпечити широке застосування принципу вільного переміщення працівників, який є основоположним для ЄС. У цьому контексті уніфіковане розуміння поняття «працівник» дозволяє ліквідувати перешкоди для повної реалізації свободи руху з метою працевлаштування.

Список використаних джерел

1. Дарморіс О. М. Становлення та розвиток трудового права Європейського Союзу: дис. ...канд. юрид. наук: спеціальність 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. Одеса, 2010. 226 с.
2. Кашикин Ю. С. Трудовое право Европейского Союза: учебное пособие. Москва: Волтерс Клувер, 2009. 304 с.
3. Право Європейського Союзу: навчальний посібник / за ред. Р. А. Петрова. 5-те видання, змінене і доповнене. Київ: Істина, 2013. 384 с.
4. Право Європейського Союзу. Особлива частина: навчальний посібник / за ред. М. Р. Аракеяна, О. К. Вишнякова. Київ: Істина, 2010. Розділ 12. Трудове право / Г. І. Чанишева, О. М. Дарморіс. 528 с.
5. Ризаєва А. Р. Правовое обеспечение свободы передвижения трудящихся в Европейском Союзе // Современное право. 2006. №2. С. 71–76.
6. Case C-428/09 Union syndicale Solidaires Isère v Premier ministre and Others [2010] ECLI:EU:C:2010:612.
7. Case C-518/15 Ville de Nivelles v Rudy Matzak [2018] ECLI:EU:C:2018:82
8. Case 53/81 D. M. Levin v Staatssecretaris van justitie [1982] ECLI:EU:C:1982:105.
9. Case 75-63 Mrs M. K. H. Hoekstra (née Unger) v Bestuur der Bedrijfsvereniging voor Detailhandel en Ambachten (Administration of the Industrial Board for Retail Trades and Businesses) [1964] ECLI:EU:C:1964:19.
10. Case 66/85 Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg [1986] ECLI:EU:C:1986:284.
11. Case C-85/96 María Martínez Sala v Freistaat Bayern [1998] ECLI:EU:C:1998:217.
12. Case C-543/03 Christine Dodl and Petra Oberhollenzer v Tiroler Gebietskrankenkasse [2005] ECLI:EU:C:2005:364.

13. Case C-256/01 Debra Allonby v Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional and Secretary of State for Education and Employment [2004] ECLI:EU:C:2004:18.
14. Case C-216/15 Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH v Ruhrlandklinik gGmbH. [2016] ECLI:EU:C:2016:883.
15. Case 139/85 R. H. Kempf v Staatssecretaris van Justitie [1986] ECLI:EU:C:1986:223.
16. Case C-102/88 M. L. Ruzius-Wilbrink v Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor Overheidsdiensten [1989] ECLI:EU:C:1989:639.
17. Case 171/88 Ingrid Rinner-Kühn v FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH & Co. KG. [1989] ECLI:EU:C:1989:328.
18. Case C-213/05 Wendy Geven v Land Nordrhein-Westfalen [2007] ECLI:EU:C:2007:438.
19. Case 196/87 Udo Steymann v Staatssecretaris van Justitie [1988] ECLI:EU:C:1988:475.
20. Case 344/87 I. Bettray v Staatssecretaris van Justitie [1989] ECLI:EU:C:1989:226.
21. Case C-176/96 Jyri Lehtonen and Castors Canada Dry Namur-Braine ASBL v Fédération royale belge des sociétés de basket-ball ASBL (FRBSB) [2000] EU:C:2000:201.
22. Case C-413/01 Franca Ninni-Orasche v Bundesminister für Wissenschaft, Verkehr und Kunst [2003] EU:C:2003:600.
23. Case C-46/12 LN v Styrelsen for Videregående Uddannelser og Uddannelsesstøtte [2013] EU:C:2013:97.
24. Case C-456/02 Michel Trojani v Centre public d'aide sociale de Bruxelles (CPAS) [2004] EU:C:2004:488.
25. Case C-357/89 V. J. M. Raulin v Minister van Onderwijs en Wetenschappen [1992] ECLI:EU:C:1991:306.
26. Case C-14/09 Hava Genc v Land Berlin (EEC-Turkey Association Agreement [2010] EU:C:2010:57.
27. Case C-188/00 Bülent Kurz, né Yüce v Land BadenWürttemberg [2002] EU:C:2002:694.
28. Case C-432/14 O v Bio Philippe Auguste SARL [2015] EU:C:2015:643.
29. Case C-337/97 C.P.M. Meeusen v Hoofddirectie van de Informatie Beheer Groep [1999] ECLI:EU:C:1999:284.
30. Case C-268/99 Aldona Malgorzata Jany and Others v Staatssecretaris van Justitie [2001] ECLI:EU:C:2001:616.
31. Case 197/86 Steven Malcolm Brown v The Secretary of State for Scotland [1988] EU:C:1988:323.
32. Case C-3/90 M. J. E. Bernini v Minister van Onderwijs en Wetenschappen [1992] EU:C:1992:89.
33. Case C-94/07 Andrea Raccanelli v Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV [2008] ECLI:EU:C:2008:425.
34. Consolidated version of the Treaty on the Functioning of the European Union URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT>
35. Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work OJ L 183, 29.6.1989, p. 1–8.
36. Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on temporary agency work OJ L 327, 5.12.2008, p. 9–14.
37. Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1996 concerning the posting of workers in the framework of the provision of services OJ L 18, 21.1.1997, p. 1–6.
38. Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time OJ L 299, 18.11.2003, p. 9–19.

39. Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union OJ L 186, 11.7.2019, p. 105–121.
40. García-Muñoz Alhambra M. A., & Hiessl C. The Matzak judgment of the CJEU: The concept of worker and the blurring frontiers of work and rest time // *European Labour Law Journal*. 2019. 10(4). P. 343–352. URL: <https://doi.org/10.1177/2031952519886153>
41. Giubboni S. Being a worker in EU law // *European Labour Law Journal*. 2018. 9(3). P. 223–235. URL: <https://doi.org/10.1177/2031952518791828>
42. Joined cases C-22/08 and C-23/08 Athanasios Vatsouras (C-22/08) and Josif Koupatantze (C-23/08) v Arbeitsgemeinschaft (ARGE) Nürnberg 900 [2009] EU:C:2009:344.
43. Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on transparent and predictable working conditions in the European Union. COM/2017/0797 final – 2017/0355 (COD) URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52017PC0797>
44. Regulation (EU) No 492/2011 of the European Parliament and of the Council of 5 April 2011 on freedom of movement for workers within the Union Text with EEA relevance. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:32011R0492>
45. Risak M., Dullinger Th. The concept of ‘worker’ in EU law: Status quo and potential for change. Report 140, Brussels, 2018. 68 p.
46. Sagan A. The classification as ‘worker’ under EU law // *European Labour Law Journal*. 2019. 10(4). P. 353–361. URL: <https://doi.org/10.1177/2031952519886143>

References

1. Darmoris, O. M. (2010). *Stanovlennia ta rozvytok trudovoho prava Yevropejs'koho Soiuzu: dys. ... kand. iuryd. nauk: spetsial'nist' 12.00.05 – trudove pravo; pravo sotsial'noho zabezpechennia*. Odesa.
2. Kashkyn, Yu. S. (2009). *Trudovoe pravo Evropejskoho Soiuzu: uchebnoe posobyie*. Moskva: Volters Kluver.
3. *Pravo Yevropejs'koho Soiuzu: Navchal'nyj posibnyk*. (2013). / za red. R. A. Petrova. 5-te vydannia, zminene i dopovnene. Kyiv: Istyna.
4. *Pravo Yevropejs'koho Soiuzu. Osoblyva chastyna: Navchal'nyj posibnyk*. (2010) / za red. M. R. Arakeliana, O. K. Vyshniakova. Kyiv: Istyna. Rozdil 12. Trudove pravo / H. I. Chanysheva, O. M. Darmoris.
5. Ryzaeva, A. R. (2006). Pravovoe obespechenye svobody peredvyzheniya trudiaschykhisia v Evropejskom Soiuze. *Sovremennoe pravo*, №2, 71–76.
6. *Case C-428/09 Union syndicale Solidaires Isère v Premier ministre and Others* [2010] ECLI:EU:C:2010:612.
7. *Case C-518/15 Ville de Nivelles v Rudy Matzak* [2018] ECLI:EU:C:2018:82
8. *Case 53/81 D.M. Levin v Staatssecretaris van justitie* [1982] ECLI:EU:C:1982:105.
9. *Case 75-63 Mrs M.K.H. Hoekstra (née Unger) v Bestuur der Bedrijfsvereniging voor Detailhandel en Ambachten (Administration of the Industrial Board for Retail Trades and Businesses)* [1964] ECLI:EU:C:1964:19.
10. *Case 66/85 Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg* [1986] ECLI:EU:C:1986:284.
11. *Case C-85/96 María Martínez Sala v Freistaat Bayern* [1998] ECLI:EU:C:1998:217.
12. *Case C-543/03 Christine Dodl and Petra Oberhollenzer v Tiroler Gebietskrankenkasse* [2005] ECLI:EU:C:2005:364.
13. *Case C-256/01 Debra Allonby v Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional and Secretary of State for Education and Employment* [2004] ECLI:EU:C:2004:18.

14. *Case C-216/15 Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH v Ruhrlandklinik gGmbH* [2016] ECLI:EU:C:2016:883.
15. *Case 139/85 R. H. Kempf v Staatssecretaris van Justitie* [1986] ECLI:EU:C:1986:223.
16. *Case C-102/88 M. L. Ruzius-Wilbrink v Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor Overheidsdiensten* [1989] ECLI:EU:C:1989:639.
17. *Case 171/88 Ingrid Rinner-Kühn v FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH & Co. KG* [1989] ECLI:EU:C:1989:328.
18. *Case C-213/05 Wendy Geven v Land Nordrhein-Westfalen* [2007] ECLI:EU:C:2007:438.
19. *Case 196/87 Udo Steymann v Staatssecretaris van Justitie* [1988] ECLI:EU:C:1988:475.
20. *Case 344/87 I. Bettray v Staatssecretaris van Justitie* [1989] ECLI:EU:C:1989:226.
21. *Case C-176/96 Jyri Lehtonen and Castors Canada Dry Namur-Braine ASBL v Fédération royale belge des sociétés de basket-ball ASBL (FRBSB)* [2000] EU:C:2000:201.
22. *Case C-413/01 Franca Ninni-Orasche v Bundesminister für Wissenschaft, Verkehr und Kunst* [2003] EU:C:2003:600.
23. *Case C-46/12 LN v Styrelsen for Videregående Uddannelser og Uddannelsesstøtte* [2013] EU:C:2013:97.
24. *Case C-456/02 Michel Trojani v Centre public d'aide sociale de Bruxelles (CPAS)* [2004] EU:C:2004:488.
25. *Case C-357/89 V. J. M. Raulin v Minister van Onderwijs en Wetenschappen* [1992] ECLI:EU:C:1991:306.
26. *Case C-14/09 Hava Genc v Land Berlin (EEC-Turkey Association Agreement)* [2010] EU:C:2010:57.
27. *Case C-188/00 Bülent Kurz, né Yüce v Land BadenWürttemberg* [2002] EU:C:2002:694.
28. *Case C-432/14 O v Bio Philippe Auguste SARL* [2015] EU:C:2015:643.
29. *Case C-337/97 C.P.M. Meeusen v Hoofddirectie van de Informatie Beheer Groep* [1999] ECLI:EU:C:1999:284.
30. *Case C-268/99 Aldona Malgorzata Jany and Others v Staatssecretaris van Justitie* [2001] ECLI:EU:C:2001:616.
31. *Case 197/86 Steven Malcolm Brown v The Secretary of State for Scotland* [1988] EU:C:1988:323.
32. *Case C-3/90 M. J. E. Bernini v Minister van Onderwijs en Wetenschappen* [1992] EU:C:1992:89.
33. *Case C-94/07 Andrea Raccanelli v Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV* [2008] ECLI:EU:C:2008:425.
34. *Consolidated version of the Treaty on the Functioning of the European Union*. Retrieved from <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT>
35. *Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work OJ L 183, 29.6.1989, 1–8*
36. *Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on temporary agency work OJ L 327, 5.12.2008, 9–14*
37. *Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1996 concerning the posting of workers in the framework of the provision of services OJ L 18, 21.1.1997, 1–6*
38. *Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time OJ L 299, 18.11.2003, 9–19*
39. *Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union OJ L 186, 11.7.2019, 105–121*

40. García-Muñoz Alhambra, M. A., & Hiessl, C. (2019). The Matzak judgment of the CJEU: The concept of worker and the blurring frontiers of work and rest time. *European Labour Law Journal*, 10(4), 343–352. Retrieved from <https://doi.org/10.1177/2031952519886153>
41. Giubboni, S. (2018). Being a worker in EU law. *European Labour Law Journal*, 9(3), 223–235. Retrieved from <https://doi.org/10.1177/2031952518791828>
42. *Joined cases C-22/08 and C-23/08 Athanasios Vatsouras (C-22/08) and Josif Koupatantze (C-23/08) v Arbeitsgemeinschaft (ARGE) Nürnberg 900* [2009] EU:C:2009:344
43. *Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on transparent and predictable working conditions in the European Union. COM/2017/0797 final – 2017/0355 (COD)*. Retrieved from <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A-52017PC0797>
44. *Regulation (EU) No 492/2011 of the European Parliament and of the Council of 5 April 2011 on freedom of movement for workers within the Union Text with EEA relevance*. Retrieved from <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:32011R0492>
45. Risak M., Dullinger Th. (2018). *The concept of 'worker' in EU law: Status quo and potential for change*. Report 140, Brussels.
46. Sagan, A. (2019). The classification as 'worker' under EU law. *European Labour Law Journal*, 10(4), 353–361. Retrieved from [//doi.org/10.1177/2031952519886143](https://doi.org/10.1177/2031952519886143)

ON A WORKER AS A CORE SUBJECT OF LABOUR LAW IN THE EUROPEAN UNION

O. Rym

*Ivan Franko National University of Lviv,
1, Universytetska Str., Lviv, Ukraine, 79000,
e-mail: olena.rym@lnu.edu.ua*

The article explains the concept of “worker” and its identification features following European Union labour law. EU legal acts that directly or indirectly interpret this term are analyzed. For example, some EU directives point to the need to refer to national law to interpret the term “worker”, while others interpret it independently. Such an interpretation will be different because of the purpose of the directives, which are enshrined and conditioned by the various EU social policy objectives within which a relevant legal act is adopted. The characteristics of this concept, which were argued by the Court of the European Union, are clarified. It is noted that there is no single approach to defining the term “worker” in the European Union. Moreover, its interpretation may vary depending on the scope.

The EU Court has held that any person is a worker if she/he performs work for remuneration and under the control of another person, the content of which is not determined by that person independently, regardless of the basis of the employment relationship. The EU Court also advises national courts to assess the scale and importance of employment in the context of employee identification. All in all, only those who work effectively and really can obtain employee status, except for activities on such a small scale that they should be regarded as minor and exclusively supportive. That is why, when deciding to confirm employee status, national courts must assess all the factual circumstances that characterize employment, as well as the elements of the legal relationship that arose between the parties to the dispute.

It is emphasized that the interpretation of the concept of “worker” at the EU level depends on the content and scope of the rights and obligations of the subjects of the employment

relationship. There is a tendency to unify the concept of “worker”, which is traced in the case-law of the EU Court concerning both primary and secondary law.

The threats that can be triggered by establishing a universal definition of the term “worker” are analyzed. On the one hand, a unified concept will promote a uniform application of EU law and will not allow the Member States to manipulate national interpretations with legal exceptions to this concept. At the same time, the communitarian concept of “worker” may restrict access to labour guarantees for persons who are in similar employment relationships, but will not be considered to be due to a narrow interpretation of the term.

It is emphasized that the supranational concept of “worker” will help to remove obstacles to the full realization of freedom of movement for employment.

The article deals with subordination, remuneration, effective and genuine work as criteria that collectively identify a person as a hired worker.

Keywords: European Union, worker, right to free movement, remuneration, employment.

*Стаття: надійшла до редакції 09.04.2020
прийнята до друку 12.06.2020*