

ТРУДОВЕ ТА СІМЕЙНЕ ПРАВО

DOI 10.18524/2304-1587.2018.1(32).130883
УДК 349.22

О. М. Потоп хін

кандидат юридичних наук, доцент
Одеський національний університет імені І.І. Мечников,
кафедра цивільно-правових дисциплін
Французький бульвар, 24/26, Одеса, 65058, Україна

СТОРОНИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА ЧИННИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ І ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

У науковій статті досліджуються суб'єктний склад (сторони) трудового договору з чинним законодавством і проектом Трудового кодексу України, особливості трудової правосуб'єктності працівників і роботодавця як сторін трудового договору. Вносяться пропозиції щодо вдосконалення статей чинного законодавства, проекту Трудового кодексу України в цій сфері з урахуванням з кожною окремих зарубіжних країн.

Ключові слова: трудовий договір, працівник, роботодавець, трудові правосуб'єктність працівника, трудові правосуб'єктність роботодавця.

Постановка проблеми. Одним із напрямків дослідження проблематики трудового договору у сучасній науці трудового права є визначення особливостей його суб'єктного складу (сторін) та їх трудової правосуб'єктності. Як відомо, трудовий договір – це угода між працівником та роботодавцем. Метою наукової статті є дослідження суб'єктного складу трудового договору з чинним законодавством і проектом Трудового кодексу України, особливостей трудової правосуб'єктності працівників і роботодавця як сторін трудового договору, та кожне внесення пропозицій щодо вдосконалення статей чинного законодавства, проекту Трудового кодексу України (додаток – ТК України) в цій сфері з урахуванням позитивного з кожною окремих зарубіжних країн.

Анотація досліджень і публікацій. Проблеми трудового договору завжди знаходилися у центрі уваги предствників науки трудового права (Ф. М. Левинт, Р. З. Лівшиць, А. Ю. Пшерстник, О. С. Пшков, П. Р. Ствиський, А. І. Ствцев, К. П. Уржинський, О. С. Хохряков та ін.). У сучасний період теорію трудового договору досліджують вітчизняні вчені: Н. Б. Болотін, В. С. Венедиктов, Г. С. Гончаров, О. В. Данилюк, В. В. Жернков, М. І. Іншин, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, С. О. Сільченко, Г. І. Чнишев, Н. М. Хуторян, О. А. Яковлев, О. М. Ярошенко та ін.

Дослідженню окремих аспектів правового статусу сторін трудового договору присвячені кандидатські дисертації сучасних вітчизняних науковців: Б. А. Римля «Види трудового договору» (2009), Д.В. Могили «Правовий статус керівника організації як працівника» (2013), І. А. Римля «Правове регулювання індивідуальних трудових відносин» (2015), М. І. Насевої «Укладення трудового договору з законодавством України та окремих зарубіжних країн» (2017), В. Р. Шишлюк «Припинення трудового договору з законодавством України і Польщі» (2017р.) та інші.

Методичні. Дослідження особливостей суб'єктного складу (сторін) трудового договору на підґрунті оновленого трудового законодавства України, проекту ТК України.

Виклад основного матеріалу. У чинній першій ст. 21 КЗпП України [1] трудовий договір визначається як угода між працівником і власником підприємств, установ, організацій або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, з якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, власник підприємств, установ, організацій або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплатити працівнику заробітну плату і забезпечити умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

У чинному законодавстві існують розбіжності у найменуванні сторін трудового договору. У КЗпП України не застосовується термін «роботодавець». Визначення даного терміну в інших законодавчих актах певною мірою відрізняються, оскільки зазначений термін використовується, як правило, в цілях конкретного законодавчого акту. Наприклад, у ст. 13 Закону України «Про професійні спілки, їх права та громадську діяльність» роботодавець визначається як власник підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності, виду діяльності, галузевої належності або уповноважений ним орган (керівник) чи фізична особа, як відповідно до законодавства використовує наймну працю. Згідно з чинною першою ст. 13 Закону України «Про організації працівників, їх об'єднання, права та громадську діяльність», роботодавець – юридична особа (підприємство, установа, організація) або фізична особа – підприємець, як в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб.

У чинному КЗпП України та кож відсутнє визначення поняття «працівник». Аналіз статей чинного законодавства також свідчить про наявність певних відмінностей у визначенні даного терміну.

У чинній першій ст. 31 ТК України трудовий договір визначається як угода між працівником і роботодавцем, з якою працівник зобов'язується особисто виконувати роботу (трудова функція), визначену цією угодою, з додержанням трудового законодавства, працівник внутрішнього трудового розпорядку, колективного договору, нормативних актів роботодавця під керівництвом та контролем роботодавця, роботодавець – надає працівникові роботу з цією угодою, з забезпеченням належних, безпечних та здорових умов праці, належних санітарно-побутових умов та своєчасно і в повному обсязі виплатити заробітну плату [2].

Тобто визначення працівника і роботодавця сторонами трудового договору у цій статті змінює розбіжності, які існують у чинному трудовому законодавстві.

При цьому у чистині першій ст. 19 проекту ТК Укрїни прцївник визн чється як фізичн особ , як укл л з роботодавцем трудовий договір т перебув є в трудових відносин х із ним. Згідно з ч стиною першою ст. 22 з конопоекту, роботодавець – це юридичн бо фізичн особ , як в меж х трудових відносин використовує пр цю фізичних осіб.

Пр цївник і роботодавець є основними суб'єкт ми трудового пр в і трудових пр вовідносин. Пр цївник можн розгляд ти як біологічну істоту, як у виробничому процесі використовує здібності до пр цї т як фізичну особу, носія юридичних пр в т обов'язків, тобто як суб'єкт пр в . Особливою якістю суб'єкт пр в є його пр восуб'єктність, як є передумовою уч стї особи у пр вовідносин х, вон ст вить з мету визн чення кол суб'єктів, які можуть бути уч сник ми суспільних відносин, урегульованих норм ми пр в .

Зд тність пр цївник бути суб'єктом трудового пр в , тобто зд тність особисто здійснюв ти трудові пр в т трудові обов'язки, т кож нести юридичну трудову відповід льність визн чється як г лузев трудов пр восуб'єктність. Змістом т кої пр восуб'єктності є зд тність пр цївник до пр цї, як повинн обов'язково ре лізув тися особисто. Відповідно в якості пр цївник може бути тільки фізичн особ . Трудов пр восуб'єктність пр цївник – це єдність трудової пр цезд тності т трудової діезд тності. В юридичній літер турі виокремлюються м тері льні умови трудової пр восуб'єктності як ф ктичної зд тності людини до пр - цї, як визн чється системою інтелекту льних т вольових ф кторів, т форм льні умови трудової пр восуб'єктності фізичної особи як визн ння н явності зд тності певної особи до уч стї у трудових пр вовідносин х із боку держ ви н підст ві вікового т психічного критеріїв.

Слід з зн чити, що г лузев трудов пр восуб'єктність фізичних осіб є рівною, тобто всі фізичні особи м ють рівні можливості з стосовув ти свої зд тності до пр цї т рівні пр в т обов'язки, передб чені з коном. Одн к соці льні, фізичні, інтелекту льні, ст теві, кв ліфік ційні т інші особливості фізичних осіб відрізняються. Як н слідок, відрізняються й зд тності особи до різної пр цї бо професійної діяльності. Т ким чином, г лузев трудов пр восуб'єктність є рівною, ле фізичні особи володіють різною спеці льною трудовою пр восуб'єктністю, н яку вплив ють т кі ф ктори, як гром дяство, судимість, ст н здоров'я, вік, освіт т ін.

У КЗпП Укрїни відсутня окрема ст ття про вст новлення вимог до пр цївників. З зн чені вимоги передб чені досить зн чною кількістю з конів, інших ктів трудового з конодавств і стосуються віку, освіти, професійної підготовки, ст ну здоров'я тощо. У трудових кодексах з рубіжних кр їн т кож відсутні спеці льні норми про вст новлення вимог до пр цївників [3].

У своїй к ндид тській дисерт ції М. І. Н нєв з пропонує л виокремлюв ти вимоги до професійних якостей пр цївник (н явність освіти, професійної підготовки, кв ліфік ції, досвіду роботи), вимоги до віку і здоров'я пр цївників, вимоги до н явності гром дяств т зн ння держ вної мови, вимоги до мор льних якостей пр цївник , вимоги до прожив ння і н явності пр в голосу т інші вимоги. Вчен виокремлює т кож вимоги до пр цївників, які вст новлюються з конодавством, у тому числі ті, що можуть вст новлюв тися тільки з коном, і вимоги, що можуть вст новлюв тися роботодавцем.

Укладення трудового договору є підставою для придбання фізичною особою-суб'єктом права на працю працівника як сторони трудового договору. Як сторона трудового договору працівник має свободу волевиявлення на укладення трудового договору, на вибір роботи, вільно, свободу у формуванні умов договору з додержанням вимог законодавства, та кожну свободу розірвання договору.

У міжнародних актах, які є частиною національного законодавства, можливість укладення трудового договору пов'язана з досягненням фізичною особою певного віку. Конвенція МОП №138 про мінімальний вік для прийому на роботу від 6 червня 1973 року [4] є основним міжнародним актом із цього питання. Згідно зі ст. 1 Конвенції, держави зобов'язані здійснювати національну політику, що має на меті забезпечення ефективної ліквідації дитячої праці й поступове підвищення мінімального віку для прийому на роботу до рівня, який відповідає найвищому фізичному та розумовому розвитку підлітків.

Статтею 2 Конвенції встановлюється, що мінімальний вік не повинен бути нижчим, ніж вік закінчення обов'язкової шкільної освіти, а будь-якому випадку, не може бути нижчим за 15 років.

Водночас ст. 7 Конвенції передбачається, що національним законодавством чи працівник може допускати прийом на роботу з наміром або іншу роботу осіб у віці від 13 до 15 років для легкої роботи, як :

- a) не здатна шкодити їхньому здоров'ю або розвитку;
- b) не перешкоджає відвідуванню школи, їхній участі в заходах, затверджених компетентними органами місцевої провлад, професійної орієнтації або підготовки, або їхнім можливостям скористатися отриманими навчаннями.

Крім того, Конвенція встановлює, що компетентний орган місцевої влади після консультацій із відповідними органами місцевої влади працівників, де такі існують, може шляхом видачі дозволів робити в окремих випадках винятки із заборони прийняти на роботу з наміром або іншу роботу, передбачену в статті 2 цієї Конвенції, для такої мети, як участь у художніх виступах. Виділенням таким чином дозволи обмежують тривалість робочого часу і встановлюють умови, в яких може виконуватися робота з наміром або іншій роботі.

Враховуючи необхідність особливої турботи про фізичне та психологічне здоров'я неповнолітніх, Конвенція визнає, що мінімальний вік для прийому на будь-який вид роботи з наміром або іншої роботи, як з своїм характером або через умови, в яких вона здійснюється, може бути вищим за 18 років (ст. 3).

Український законодавець також устатковує можливість фізичної особи бути стороною трудового договору при досягненні відповідного віку, у випадках, устаткованих законом, при наявності певних умов, наприклад, освіти, стажу тощо. У повному обсязі трудові суб'єктність фізичної особи виникає при досягненні 16 років. Відповідно до частини першої ст. 188 КЗпП України, не допускається прийняття на роботу осіб молодше шестнадцяти років. Додатково в другій і третій ст. 188 КЗпП України передбачається, що за згодою одного із батьків або особи, що його змінює, можуть, як виняток, прийняти на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років. Для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних

і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними чотирнадцятирічного віку з згодою одного з батьків або особи, що його замінює.

Фізичні особи, що не досягли вісімнадцяти років, у трудових відносинах порівнюються у праві до повнолітніх, в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються пільгами, встановленими з конодавством України.

Неповнолітні до 16 років мають чотирнадцятирічний трудовий договір у визначеній з конодавцем галузі з додержанням встановленого з конодавством порядку. Чотирнадцятирічний трудовий договір доповнюється з конкретними предметами між ними і тими особами, які беруть участь в укладенні трудового договору, в кожній з цих сторін і з боку їх трудових прав.

Тим чином, трудове законодавство України в частині встановлення мінімального віку для укладення трудового договору відповідає вимогам Конвенції МОП № 138.

Психічний критерій трудової правосуб'єктності працівника передбачає здатність особи усвідомлювати свої дії у трудових відносинах, здатність свідомо керувати своїми діями та здатність усвідомлювати можливі наслідки цих дій. Це означає, що відносно цієї фізичної особи немає рішення суду про визнання її недієздатною і підстава ст. 39 ЦК України.

Як вказують автори одного з новітніх підручників із трудового права в Україні, трудовий правосуб'єктність працівника складається із тих основних елементів, як правосвідомість, дієздатність, деліктоздатність трудових прав і обов'язки, допоміжним елементом виступають соціально-трудові гарантії працівника, спрямовані на посилення його соціальної захищеності у сфері праці [5, с. 111].

Наша думка, немає необхідності включати до трудової правосуб'єктності працівника як окремих елементів його трудових прав і обов'язки, які вже увійшли до змісту трудової правосвідомості працівника. Тож виділяється недоцільним виокремлювати такий допоміжний елемент, як соціально-трудові гарантії працівника. Слід погодитися з точкою зору вітчизняних науковців, які визначають юридичні гарантії трудових прав працівників як допоміжний елемент правового статусу працівника як суб'єкта індивідуальних трудових прав у відносинах [6, с. 170].

Відповідно до частини першої ст. 19 ТК України, працівник – це фізична особа, яка укладе з роботодавцем трудовий договір та перебуває в трудових відносинах з ним.

Далі у частині другій згаданої статті передбачається, що працівником може бути особа, яка досягла шестнадцятирічного віку. Для окремих категорій працівників з конодавством може бути встановлено вищий віковий ценз.

Працівником може бути особа, яка досягла п'ятнадцятирічного віку, з якою трудовий договір укладається з наявністю письмової згоди одного з батьків або особи, якій він замінює (ч. 3 ст. 19).

Для підготовки молоді до праці допускається прийняття на роботу учнів з гуманітарно-освітніх і професійно-технічних навчальних закладів (для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання) у вільний від навчання час після досягнення ними чотирнадцятирічного віку з письмовою згодою одного з батьків або особи, якій він

з мінює. Перелік видів легкої роботи, до виконання якої можуть злучитися особи, які не досягли п'ятидесяти років, з тверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері праці та соціальної політики (ч. 4 ст. 19).

Новелою проекту ТК України є зкріплення у чотирьох статтях п'ятій ст. 19 віку прийняття на роботу в організації кінематографії, театральні, концертно-видовищні та інші творчі організації. Відповідно до згаданої статті в організації кінематографії, театральних, концертно-видовищних та інших творчих організації дозволяється з письмовою згодою одного з батьків або особи, якій змінює, прийняти на роботу осіб, які не досягли чотирьох десятирічного віку, для участі в концертній, виставній, інших злочинних, та кож у створенні кінофільмів або інших творів мистецтва, якщо це не завдає шкоди їхньому здоров'ю, моральному розвитку і процесу навчання. У таких випадках прийняття на роботу допускється виключно з умови письмового погодження умов оплати праці роботодавцем із одним із батьків або з особою, якій змінює.

Порядок укладення трудового договору з особами, які не досягли 14 років, встановлюється Кабінетом Міністрів України.

Аналіз згаданих норм проекту ТК України свідчить про їх відповідність міжнародним стандартам, зкріпленим в статті 1 МОП.

Згадані вище норми діють підстави для виокремлення поряд з такими видами трудової праці суб'єктності працівників, як згадані, спеціальна праця суб'єктності, та кож виключної праці суб'єктності м'яких осіб.

Як уже відзначено, у ст. 21 КЗпП України не зкріплюється поняття «роботодавець» як сторони трудового договору. Зокрема вець використовує термін «власник підприємств, установ, організацій або уповноважений ним орган чи фізична особа», зміст якого у КЗпП України, не визначено. Але ж не підстави лізу цієї норми можна зробити висновок, що трудової праці суб'єктності роботодавця може розподілятися між декількома особами. Є підстави сприйняти умовність даної термінології та розглядати декілька видів роботодавців: 1) роботодавець – фізична особа як сторона трудового договору; 2) роботодавець – юридична особа як сторона трудового договору; 3) суб'єкти, які передбачають роботодавця (передбачають вчинення роботодавця). Коло останніх має бути чітко визначено не з кожною вчому рівні. Отже, проблеми визначення праці суб'єктності роботодавця та особливостей праці суб'єктності різних видів роботодавця відповідно реаліям сьогодення потребують окремих наукових досліджень.

У спеціальній та загальній літературі відсутня єдність щодо визначення ознак трудової праці суб'єктності роботодавця. Це пояснюється складністю згаданого питання, а саме необхідно виокремити ознаки, які б були властиві різним видам роботодавця. Урховуючи це, видється доцільним ознаки трудової праці суб'єктності роботодавця вважати такі: 1) наявність тусу роботодавця у встановленому з законом порядку; 2) праця повинна бути працею працівників; 3) здатність організації виконувати процес праці з забезпечити належні, безпечні та здорові умови праці.

У чотирьох статтях другій ст. 22 проекту ТК України передбачено, що роботодавцем може бути фізична особа, як має повну цивільну дієздатність. Отже, трудової праці суб'єктності роботодавця-фізичної особи виникє з 18 років.

У н ступних ч стин х з зн ченої ст тті з кріплені норми про те, що юридичн особ може бути роботодавцем нез лежно від орг ніз ційно-правової форми, форми власності, г лузевої н лежності, підпорядкування т інших ознак (ч. 3). Повноваження юридичної особи як роботодавця реалізуються її органами т посадовими особами відповідно до законодавства, її уст новчих документів т нормативно-правових актів (ч. 4). У разі здійснення окремих повноважень роботодавця стосовно певних працівників згідно з г льними зборами, уст новчими документами бо нормативними актами роботодавця, що приймаються згідно з г льними зборами, визначється постійно діючий орган чи посадові особи, які вирішують невідкладні питання, пов'язані з реалізацією праці працівником своїх працевиконанням ним обов'язків. Невизначення ткого органу чи посадової особи бо тимчасової відсутності посадової особи не може бути перешкодою для реалізації трудових прав працівника. Відповідні норми відсутні у чинному КЗпП Укр іни.

Перевіркою проекту ТК Укр іни порівняно з чинним КЗпП Укр іни є з кріплення основних прав т обов'язків роботодавця (ст. ст. 23, 24). Як сторона трудового договору роботодавець повинен надати працівнику роботу згідно з трудовою функцією працівника, забезпечити працівнику належні умови праці, своєчасно т в повному обсязі сплатити зарплату працівнику. У свою чергу роботодавець має право контролювати виконання працівником трудових обов'язків, у тому числі з використанням технічних засобів, якщо це зумовлено особливостями виробництва, з обов'язковим попередженням працівників про їх застосування. Під час здійснення ткого контролю не допускаються дії, що принижують честь і гідність бо порушують інші права працівників (ч. 1 ст. 29). В окремій статті 25 з конопроекту вперше закріплені права роботодавця на добір працівників.

Висновки. Отже, на підставі проведеного дослідження норм чинного трудового законодавства Укр іни т проекту ТК Укр іни можна дійти наступних висновків.

Перевіркою проекту ТК Укр іни є визначення поняття працівника і роботодавця, які визначаються сторонами трудового договору. Це дозволить усунути невідповідності у визначенні згаданих понять, які існують у чинному трудовому законодавстві.

Виділяється необхідним удосконалити поняття «роботодавець» у чинній першій ст. 22 проекту ТК Укр іни. Пропонується визначити поняття роботодавця у згаданій статті як юридичну (підприємство, установа, організація) бо фізичну особу, яка на підставі трудового договору т уст новленому з законодавством порядку використовує працю найманих осіб.

Виділяється доцільним доповнити чинну другу ст. 22 наступними положеннями: «Роботодавцями - фізичними особами визначаються: фізичні особи, які за реєстрованими у встановленому порядку як індивідуальні підприємці т які здійснюють підприємницьку діяльність без утворення юридичної особи, т кож приватні нотаріуси, адвокати т інші особи, чия професійна діяльність, відповідно до закону, підлягає державній реєстрації т (бо) ліцензуванню, т які вступили у трудові відносини з працівниками в цілях здійснення згаданої діяльності; фізичні особи, які вступили у трудові відносини з працівниками в цілях особистого обслуговування т допомоги по веденню домашнього господарства».

Трудові права суб'єктності працівника і роботодавця, що включені до складу трудових прав, дієздатності т деліктоздатності, більш повно врегульовані в

проекті ТК Укр іни порівняно з чинним КЗпП Укр іни. Уперше в з конопроекті з кріплен трудов пр восуб'єктність м лолітніх осіб (ч. 5 ст. 19), що дозволяє поряд із з г льною і спеці льною пр восуб'єктністю пр цівників виокремлювати виключну пр восуб'єктність м лолітніх осіб. При цьому доцільно було б ст. 19 проекту ТК Укр іни доповнити норм ми про повну і неповну трудову пр восуб'єктність пр цівників.

В окремих ст ттях з конопроекту з кріплені основні пр в т обов'язки пр цівник (ст. ст. 20, 21). Уперше у проекті ТК Укр іни з кріплені основні пр в т обов'язки роботод вця (ст. ст. 23, 24). При цьому перелік пр в т обов'язків пр цівник і роботод вця не є вичерпним.

Більш повно у проекті ТК Укр іни, порівняно з чинним Кодексом, врегульов н відповід льність пр цівників і роботод вця з порушення ними трудових обов'язків. До проекту включено окрему Книгу восьму «Відповід льність сторін трудових відносин», до якої включено гл ву 1 «Відповід льність пр цівників» і гл ву 2 «Відповід льність роботод вця». Урегульов но м тері льну відповід льність роботод вця, т кож відповід льність роботод вця з з подіяння мор льної шкоди.

Водноч с у ст. 22 проекту ТК Укр іни відсутні норми про трудову пр -восуб'єктність роботод вця-юридичної особи, моменти її виникнення т припинення. У з конопроекті т кож не повною мірою з кріплені юридичні г р нтії трудових пр в і обов'язків роботод вця.

Список літер тури

1. Кодекс з конів про пр цю Укр іни: 3 тв. З коном № 322-VIII від 10.12.71 // Відомості Верховної Р ди Укр іни. 1971. Дод ток до № 50. Ст.375.
2. Проект Трудового кодексу Укр іни №1658 в ред кції, підготовленій до другого чит ння від 24.07.2017 року. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 (д т звернення: 10.05.2018).
3. Н ньєв М.І. Укл д ння трудового договору з з конод вством Укр іни т окремих з рубіжних кр ін: вт. дис. ...к нд. юрид. н ук. О., 2017. 20 с.
4. Конвенція МОП №138 про мінім льний вік для прийому н роботу від 6 червня 1973 року // Конвенції т рекомєнд ції, ухв лені Міжн родною орг ніз цією пр ці 1965-1999, Том II. Женева : Міжн родне бюро пр ці, 1999. С.1703-1710.
5. Трудове пр во Укр іни: підручник / з з г. ред. М.І. Іншин , В.Л. Костюк . К.: Юрінком Інтер, 2017. 600 с.
6. Ч нишев Г.І. Пр вове регульов ння індивіду льних трудових пр ввідносин / Г.І. Ч нишев , І.А. Рим р. О.: Фенікс, 2016. 192 с.

Ст ття н дійшл до ред кції 12.05.2018

О. Н. Потоп хин

Одесский национальный университет имени И.И. Мечников ,
к факультету юридических дисциплин
Французский бульвар, 24/26, Одесса, 65058, Украина

СТОРОНЫ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ДЕЙСТВУЮЩЕМУ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ И ПРОЕКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСА УКРАИНЫ

Резюме

В научной статье проводится теоретико-правовое исследование субъектного состава (сторон) трудового договора по действующему законодательству и в проекте Трудового кодекса Украины, определяются особенности трудовой правосубъектности работника и работодателя к сторонам трудового договора. В статье содержатся предложения по совершенствованию актов действующего законодательства, соответствующих норм проекта Трудового кодекса Украины с учетом положительного законодательного опыта зарубежных стран.

Ключевые слова: трудовой договор, работник, работодатель, правосубъектность работника, правосубъектность работодателя.

O. N. Potopakhina

Odessa I.I. Mechnikov National University,
The Department of Civil Law Disciplines
Frantsuzskiy Boulevard, 24/26, Odessa, 65058, Ukraine

THE PARTIES OF THE LABOR CONTRACT ON THE ACTUAL LEGISLATION AND THE DRAFT LABOUR CODE OF UKRAINE

Summary

The theoretical and legal study of the subject-matter composition (parties) of the employment contract according to the current legislation and the Draft Labor Code of Ukraine is conducted in the scientific article, the peculiarities of the labor legal personality of the employee and the employer as parties to the employment contract are determined. The article contains proposals on improving the acts of the current legislation, the relevant norms of the Draft Labor Code of Ukraine, taking into account the positive legislative experience of foreign countries.

Key words: contract of employment, employee, employer, labor legal personality of an employee, labor legal personality of the employer.