

# ТРУДОВЕ ТА СІМЕЙНЕ ПРАВО

---

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

**О. М. Потопахіна**

кандидат юридичних наук, доцент  
Одеський національний університет імені І.І. Мечникова,  
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 за чинним законодавством і проектом Трудового кодексу України, особливості трудової правосуб'єктності працівника і роботодавця як сторін трудового договору. Вносяться пропозиції щодо вдосконалення актів чинного законодавства, проекту Трудового кодексу України в цій сфері з урахуванням законодавчого досвіду окремих зарубіжних країн.

**Ключові слова:** трудовий договір, працівник, роботодавець, трудова правосуб'єктність працівника, трудова 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 за чинним законодавством і проектом Трудового кодексу України, особливостей трудової правосуб'єктності працівника і роботодавця як сторін трудового договору, а також внесення пропозицій щодо вдосконалення актів чинного законодавства, проекту Трудового кодексу України (далі – ТК України) в цій сфері з урахуванням позитивного законодавчого досвіду окремих зарубіжних країн.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблеми трудового договору завжди знаходилися у центрі уваги представників науки трудового права (Ф. М. Левіант, Р. З. Лівшиць, А. Ю. Пашерстник, О. С. Пашков, П. Р. Стависький, А. І. Ставцева, К. П. Уржинський, О. С. Хохрякова та ін.). У сучасний період теорію трудового договору досліджують вітчизняні вчені: Н. Б. Болотіна, В. С. Венедиктов, Г. С. Гончарова, О. В. Данилюк, В. В. Жернаков, М. І. Іншин, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, С. О. Сільченко, Г. І. Чанишева, 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. Римаря «Види трудового договору» (2009), Д.В. Могили «Правовий статус керівника організації як працівника» (2013), І. А. Римаря «Правове регулювання індивідуальних трудових відносин» (2015), М. І. Наньєвої «Укладання трудового договору за законодавством України та окремих зарубіжних країн» (2017), В. Р. Шишлюк «Припинення трудового договору за законодавством України і Польщі» (2017р.) та ін.

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

**Виклад основного матеріалу.** У частині першій ст. 21 КЗпП України [1] трудовий договір визначається як угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати 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. 1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» роботодавець визначається як власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності, галузевої належності або уповноважений ним орган (керівник) чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю. Згідно з частиною першою ст. 1 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», роботодавець – юридична особа (підприємство, установа, організація) або фізична особа-підприємець, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб.

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

У частині першій ст. 31 ТК України трудовий договір визначається як угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується особисто виконувати роботу (трудова функція), визначену цією угодою, з додержанням трудового законодавства, правил внутрішнього трудового розпорядку, колективного договору, нормативних актів роботодавця під керівництвом та контролем роботодавця, а роботодавець - надати працівникові роботу за цією угодою, забезпечувати належні, безпечні та здорові умови праці, належні санітарно-побутові умови та своєчасно і в повному обсязі виплачувати заробітну плату [2].

Тобто визнання працівника і роботодавця сторонами трудового договору у цій статті знімає розбіжності, які існують у цей час у чинному трудовому законодавстві.

При цьому у частині першій ст. 19 проекту ТК України працівник визначається як фізична особа, яка уклала з роботодавцем трудовий договір та перебуває в трудових відносинах із ним. Згідно з частиною першою ст. 22 законопроекту, роботодавець – це юридична або фізична особа, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб.

Працівник і роботодавець є основними суб'єктами трудового права і трудових правовідносин. Працівника можна розглядати як біологічну істоту, яка у виробничому процесі використовує здібності до праці та як фізичну особу, носія юридичних прав та обов'язків, тобто як суб'єкта права. Особливою якістю суб'єкта права є його правосуб'єктність, яка є передумовою участі особи у правовідносинах, вона ставить за мету визначення кола суб'єктів, які можуть бути учасниками суспільних відносин, урегульованих нормами права.

Здатність працівника бути суб'єктом трудового права, тобто здатність особисто здійснювати трудові права та трудові обов'язки, а також нести юридичну трудову відповідальність визначається як галузева трудова правосуб'єктність. Змістом такої правосуб'єктності є здатність працівника до праці, яка повинна обов'язково реалізуватися особисто. Відповідно в якості працівника може бути тільки фізична особа. Трудова правосуб'єктність працівника – це єдність трудової працездатності та трудової дієздатності. В юридичній літературі виокремлюються матеріальні умови трудової правосуб'єктності як фактичної здатності людини до праці, яка визначається системою інтелектуальних та вольових факторів, та формальні умови трудової правосуб'єктності фізичної особи як визнання наявності здатності певної особи до участі у трудових правовідносинах із боку держави на підставі вікового та психічного критеріїв.

Слід зазначити, що галузева трудова правосуб'єктність фізичних осіб є рівною, тобто всі фізичні особи мають рівні можливості застосовувати свої здатності до праці та рівні права та обов'язки, передбачені законом. Однак соціальні, фізичні, інтелектуальні, статеві, кваліфікаційні та інші особливості фізичних осіб відрізняються. Як наслідок, відрізняються й здатності особи до різної праці або професійної діяльності. Таким чином, галузева трудова правосуб'єктність є рівною, але фізичні особи володіють різною спеціальною трудовою правосуб'єктністю, на яку впливають такі фактори, як громадянство, судимість, стан здоров'я, вік, освіта та ін.

У КЗпП України відсутня окрема стаття про встановлення вимог до працівників. Зазначені вимоги передбачені досить значною кількістю законів, інших актів трудового законодавства і стосуються віку, освіти, професійної підготовки, стану здоров'я тощо. У трудових кодексах зарубіжних країн також відсутні спеціальні норми про встановлення вимог до працівників [3].

У своїй кандидатській дисертації М. І. Наньєва запропонувала виокремлювати вимоги до професійних якостей працівника (наявність освіти, професійної підготовки, кваліфікації, досвіду роботи), вимоги до віку і здоров'я працівників, вимоги до наявності громадянства та знання державної мови, вимоги до моральних якостей працівника, вимоги до проживання і наявності права голосу та інші вимоги. Вчена виокремлює також вимоги до працівників, які встановлюються законодавством, у тому числі ті, що можуть встановлюватися тільки законом, і вимоги, що можуть встановлюватися роботодавцем.

Укладання трудового договору є підставою для придбання фізичною особою-суб'єктом права статусу працівника як сторони трудового договору. Як сторона трудового договору працівник має свободу волевиявлення на укладання трудового договору, на вибір роботодавця, свободу у формуванні умов договору з додержанням вимог законодавства, а також свободу розірвання договору.

У міжнародно-правових актах, які є частиною національного законодавства, можливість укладання 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 міжнародно-правовим актом із цього питання. Згідно зі ст. 1 Конвенції, держава зобов'язана 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 найповнішому фізичному та розумовому розвитку підлітків.

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

Водночас ст. 7 Конвенції передбачається, що національним законодавством чи правилами може допускатися прийом на роботу за наймом або на іншу роботу осіб у віці від 13 до 15 років для легкої роботи, яка:

- а) не здається шкідливою для їхнього здоров'я або розвитку;
- б) не перешкоджає відвіданню школи, їхній участі в затверджених компетентними органами влади програмах професійної орієнтації або підготовки, або їхнім можливостям скористатися отриманим навчанням.

Крім того, Конвенція встановлює, що компетентний орган влади після консультацій із відповідними організаціями роботодавців і працівників, де такі існують, може шляхом видачі дозволів робити в окремих випадках винятки із заборони приймати на роботу за наймом або на іншу роботу, передбачену в статті 2 цієї Конвенції, для такої мети, як участь у художніх виступах. Видані таким чином дозволи обмежують тривалість робочого часу і встановлюють умови, в яких може виконуватися робота за наймом або інша робота.

Враховуючи необхідність особливої турботи про фізичне та психологічне здоров'я неповнолітніх, Конвенція визначає, що мінімальний вік для прийому на будь-який вид роботи за наймом або іншої роботи, яка за своїм характером або через умови, в яких вона здійснюється, може завдати шкоди здоров'ю, безпеці або моральності підлітка, не може бути нижчим ніж 18 років (ст. 3).

Український законодавець також установлює можливість фізичної особи бути стороною трудового договору при досягненні відповідного віку, а у випадках, установлених законом, при наявності певних умов, наприклад, освіти, стажу та ін. У повному обсязі трудова правосуб'єктність фізичної особи виникає при досягненні 16 років. Відповідно до частини першої ст. 188 КЗпП України, не допускається прийняття на роботу осіб молодше шістнадцяти років. Далі у частинах другій і третій ст. 188 КЗпП України передбачається, що за згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматись 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 за згодою одного з батьків або особи, що його замінює.

Фізичні особи, що не досягли вісімнадцяти років, у трудових правовідносинах прирівнюються у правах до повнолітніх, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток та деяких інших умов праці користуються пільгами, встановленими законодавством України.

Неповнолітні до 16 років мають часткову трудову правосуб'єктність, яка передбачає можливість її реалізації шляхом укладання трудового договору у визначеній законом галузі з додержанням встановленого законом порядку. Часткова трудова правосуб'єктність доповнюється законними представниками вказаних осіб, які беруть участь в укладенні трудового договору, а також здійснення і захисту їх трудових прав.

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

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

Як вважають автори одного з новітніх підручників із трудового права України, трудова правосуб'єктність працівника складається із таких основних елементів, як правоздатність, дієздатність, деліктоздатність та трудові права й обов'язки, а допоміжним елементом виступають соціально-трудова гарантії працівника, спрямовані на посилення його соціальної захищеності у сфері праці [5, с. 111].

На нашу думку, не має необхідності включати до трудової правосуб'єктності працівника як окремих елементів його трудові права й обов'язки, які вже увійшли до змісту трудової правоздатності працівника. Також видається недоцільним виокремлювати такий допоміжний елемент, як соціально-трудова гарантії працівника. Слід погодитися з точкою зору вітчизняних науковців, які визнають юридичні гарантії трудових прав працівників окремим елементом правового статусу працівника як суб'єкта індивідуальних трудових правовідносин [6, с. 170].

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

Далі у частині другій зазначеної статті передбачається, що працівником може бути особа, яка досягла шістнадцятирічного віку. Для окремих категорій працівників законом може бути встановлено вищий віковий ценз.

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

Для підготовки молоді до праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх 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 за письмовою згодою одного з батьків або особи, яка їх



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

Новелою проекту ТК України є закріплення у частині п'ятій ст. 19 віку прийняття на роботу в організації кінематографії, театральні, концертно-видовищні та інші творчі організації. Відповідно до зазначеної статті в організаціях кінематографії, театральних, концертно-видовищних та інших творчих організаціях дозволяється за письмовою згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, приймати на роботу осіб, які не досягли чотирнадцятирічного віку, для участі в концертах, виставах, інших заходах, а також 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 допускається виключно за умови письмового погодження умов та оплати праці роботодавцем із одним із батьків або з особою, яка їх замінює.

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

Аналіз зазначених норм проекту ТК України свідчить про їх відповідність міжнародним стандартам, закріпленим в актах МОП.

Зазначені вище норми дають підстави для виокремлення поряд з такими видами трудової правосуб'єктності працівників, як загальна, спеціальна правосуб'єктність, також виключної правосуб'єктності малолітніх осіб.

Як уже відзначалося, у ст. 21 КЗпП України не закріплюється поняття «роботодавець» як сторони трудового договору. Законодавець використовує термін «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа», зміст якого у КЗпП України, на жаль, не визначається. Але ж на підставі аналізу цієї норми можна зробити висновок, що трудова правосуб'єктність 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 представляють роботодавця (представництво роботодавця). Коло останніх має бути чітко визначено на законодавчому рівні. Отже, проблеми визначення правосуб'єктності роботодавця та особливостей правосуб'єктності різних видів роботодавця відповідно реаліям сьогодення потребують окремих наукових досліджень.

У спеціальній та навчальній літературі відсутня єдність щодо визначання ознак трудової правосуб'єктності роботодавця. Це пояснюється складністю зазначеного питання, адже необхідно виокремити ознаки, які б були властиві різним видам роботодавця. Ураховуючи це, видається доцільним ознаками трудової правосуб'єктності роботодавця вважати такі: 1) набуття статусу роботодавця у встановленому законом порядку; 2) право найму працівників; 3) здатність організувати процес праці та забезпечити належні, безпечні та здорові умови праці.

У частині другій ст. 22 проекту ТК України передбачається, що роботодавцем може бути фізична особа, яка має повну цивільну дієздатність. Отже, трудова правосуб'єктність роботодавця-фізичної особи виникає з 18 років.

У наступних частинах зазначеної статті закріплені норми про те, що юридична особа може бути роботодавцем незалежно від організаційно-правової форми, форми власності, галузевої належності, підпорядкування та інших ознак (ч. 3). Повноваження юридичної особи як роботодавця реалізуються її органами та посадовими особами відповідно до законодавства, її установчих документів та нормативно-правових актів (ч. 4). У разі здійснення окремих повноважень роботодавця стосовно певних працівників загальними зборами, установчими документами або нормативними актами роботодавця, що приймаються загальними зборами, визначається постійно діючий орган чи посадова особа, які вирішують невідкладні питання, пов'язані з реалізацією працівником своїх прав та виконанням ним обов'язків. Невизначення такого органу чи посадової особи або тимчасова відсутність посадової особи не може бути перешкодою для реалізації трудових прав працівника. Відповідні норми відсутні у чинному КЗпП України.

Перевагою проекту ТК України порівняно з чинним КЗпП України є закріплення основних прав та 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 та в повному обсязі сплачувати за працю працівника. У свою чергу роботодавець має право контролю за виконанням працівниками 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 такого контролю не допускаються дії, що принижують честь і гідність або порушують інші права працівників (ч. 1 ст. 29). В окремій статті 25 законопроекту вперше закріплене право роботодавця на добір працівників.

**Висновки.** Отже, на підставі проведеного дослідження норм чинного трудового законодавства України та проекту ТК України можна дійти наступних висновків.

Перевагою проекту ТК України є визначення поняття працівника і роботодавця, які визнаються сторонами трудового договору. Це дозволить усунути невідповідності у визначенні зазначених понять, які існують у чинному трудовому законодавстві.

Видається необхідним удосконалити поняття «роботодавець» у частині першій ст. 22 проекту ТК України. Пропонується визначити поняття роботодавця у зазначеній статті як юридичну (підприємство, установа, організація) або фізичну особу, яка на підставі трудового договору та в установленому законодавством порядку використовує працю найманих осіб.

Видається доцільним доповнити частину другу ст. 22 наступними положеннями: «Роботодавцями - фізичними особами визнаються: фізичні особи, які зареєстровані у встановленому порядку як індивідуальні підприємці та які здійснюють підприємницьку діяльність без утворення юридичної особи, а також приватні нотаріуси, адвокати та інші особи, чия професійна діяльність, відповідно до закону, підлягає державній реєстрації та (або) ліцензуванню, та які вступили у трудові відносини з працівниками в цілях здійснення зазначеної діяльності; фізичні особи, які вступають у трудові відносини з працівниками в цілях особистого обслуговування та допомоги по веденню домашнього господарства».

Трудова правосуб'єктність працівника і роботодавця, що включає правоздатність, дієздатність та деліктоздатність, більш повно врегульована в

проекті ТК України порівняно з чинним КЗпП України. Уперше в законопроекті закріплена трудова правосуб'єктність малолітніх осіб (ч. 5 ст. 19), що дозволяє поряд із загальною і спеціальною правосуб'єктністю працівників виокремлювати виключну правосуб'єктність малолітніх осіб. При цьому доцільно було б ст. 19 проекту ТК України доповнити нормами про повну і неповну трудову правосуб'єктність працівників.

В окремих статтях законопроекту закріплені основні права та обов'язки працівника (ст. ст. 20, 21). Уперше у проекті ТК України закріплені основні права та обов'язки роботодавця (ст. ст. 23, 24). При цьому перелік прав та обов'язків працівника і роботодавця не є вичерпним.

Більш повно у проекті ТК України, порівняно з чинним Кодексом, врегульована відповідальність працівників і роботодавця за порушення ними трудових обов'язків. До проекту включено окрему Книгу восьму «Відповідальність сторін трудових відносин», до якої включено главу 1 «Відповідальність працівників» і главу 2 «Відповідальність роботодавця». Урегульовано матеріальну відповідальність роботодавця, а також відповідальність роботодавця за заподіяння моральної шкоди.

Водночас у ст. 22 проекту ТК України відсутні норми про трудову правосуб'єктність роботодавця-юридичної особи, моменти її виникнення та припинення. У законопроекті також не повною мірою закріплені юридичні гарантії трудових прав і обов'язків роботодавця.

### **Список літератури**

1. Кодекс законів про працю України: Затв. Законом № 322-VIII від 10.12.71 // Відомості Верховної Ради України. 1971. Додаток до № 50. Ст.375.
2. Проект Трудового кодексу України №1658 в редакції, підготовлений до другого читання від 24.07.2017 року. 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) (дата звернення: 10.05.2018).
3. Наньєва М.І. Укладання трудового договору за законодавством України та окремих зарубіжних країн: авт. дис. ...канд. юрид. наук. О., 2017. 20 с.
4. Конвенція МОП №138 про мінімальний вік для прийому на роботу від 6 червня 1973 року // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці 1965-1999, Том II. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С.1703-1710.
5. Трудове право України: підручник / за заг. ред. М.І. Іншина, В.Л. Костюка. К.: Юрінком Інтер, 2017. 600 с.
6. Чанишева Г.І. Правове регулювання індивідуальних трудових правовідносин / Г.І. Чанишева, І.А. Римар. О.: Фенікс, 2016. 192 с.

*Стаття надійшла до редакції 12.05.2018*



**О. Н. Потопахина**

Одесский национальный университет имени И.И. Мечникова,  
кафедра гражданско-правовых 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 как сторон 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, трудовая правосубъектность работника, трудовая 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.