

*In the all regulations a priority in the relationships between parents and children was given to the father. This meant the legal and factual disparities in education and ensuring of kids who was born in marriage.*

*The fact of the child's birth record was confirmed in metric and metric's birth books, which is released in the temple according to the religion of the child and in the civil acts books in magistrates, if the parents were atheists or if the parent's faith was no traditional.*

*The basic law according to the relationship between parents and children is determined as children's rights and parents' duties. But parents' rights were only the way of implementation of the duties. The main duties of parents related to their children were: feeding, maintenance, education and ensuring.*

**Key words:** *affinity, children born in marriage, relationship between parents and children, parental authority, duties of parents, children's rights, child custody, care about the child's property.*

*Стаття надійшла 28 січня 2016 р.*

УДК 349.22

**М. О. Савельєва**

## **ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН У СУЧАСНИХ УМОВАХ**

*На підставі дослідження стану правового регулювання індивідуальних трудових відносин проаналізовано особливості їх виникнення, зміни та припинення в сучасних умовах. Згідно з чинним та проектованим законодавством України визначено поняття «працівник» та «роботодавець». Коротко охарактеризовано особливості правового статусу зазначених суб'єктів трудових правовідносин.*

**Ключові слова:** *працівник, роботодавець, трудові відносини, правове регулювання, трудовий договір.*

**Постановка проблеми.** З розвитком суспільства, переходом України до ринкової економіки, змінюються і трансформуються всі суспільні відносини, зокрема й трудові. Трудові відносини є динамічним явищем, яке залежить від різних факторів економічного, політичного, соціального характеру. Необхідно зауважити, що формування стабільних трудових відносин є тривалим і складним процесом, який характеризується проведенням численних реформ у сфері трудового законодавства.

Згідно з Конституцією України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно

обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та виду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб [1]. Саме тому дослідження стану індивідуальних трудових правовідносин як індикатора ефективності забезпечення реалізації відповідного права є актуальним і необхідним на будь-якому етапі розвитку держави.

**Стан дослідження.** Правові аспекти індивідуальних трудових правовідносин були предметом дослідження М. Г. Александра, В. В. Жернакова, М. І. Іншина, С. М. Прилипка, В. І. Прокопенка, О. І. Процевського, Г. І. Чанишевої, Н. М. Хуторян, В. І. Щербини, О. М. Ярошенка та багатьох інших науковців. Проте дослідження особливостей розвитку індивідуальних трудових правовідносин у сучасних умовах з урахування змін, які сьогодні відбуваються в економічній і правовій сфері України, потребують подальшого переосмислення та доопрацювання.

**Метою** статті є визначення особливостей розвитку індивідуальних трудових відносин на основі аналізу чинного та проектного законодавства про працю. Для досягнення обраної мети необхідно з'ясувати сутність поняття «трудові правовідносини», визначити сучасний зміст понять «працівник» та «роботодавець» як основних учасників відповідних правовідносин; проаналізувати етапи розвитку трудових правовідносин та розкрити особливості правового регулювання відповідних відносин.

**Виклад основних положень.** Насамперед визначимо, що трудові правовідносини – це суспільні відносини, врегульовані нормами трудового права, що виникають у результаті укладення трудового договору, внаслідок чого працівник зобов'язується виконувати обумовлену роботу, а роботодавець виплачувати заробітну плату та створювати належні умови праці. Слід зауважити, що в Кодексі законів про працю немає чіткої визначеності щодо підстав виникнення трудових правовідносин, на відміну від проекту Трудового кодексу України (далі – Проект), де в статті 38 зазначено, що підставою для виникнення трудових відносин є трудовий договір [2]. Отже, юридичним фактом, що спричиняє виникнення індивідуально-трудова правовідносин, є трудовий договір. Саме на основі трудового договору виникають трудові відносини працівника з роботодавцем, що неминує спричиняє включення цих суб'єктів у систему відносин, які регулюються трудовим правом [3, ст. 114]. Відтак під трудовим договором у статті 21 Кодексу законів про працю України розуміється 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 [4].

Відповідно до статті 32 Проекту трудовий договір – це угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується особисто виконувати роботу (трудова функція), визначену цією угодою, з додержанням трудового законодавства, колективних договорів і угод, правил внутрішнього трудового розпорядку 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]. З огляду на викладене, можемо зробити висновок, що у Проекті чітко визначений перелік сторін трудових правовідносин: роботодавець та працівник, тоді як у Кодексі законів про працю поняття «роботодавець» не використовується, а вживається поняття «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган».

Лише у спеціальному законодавстві наведене визначення поняття «роботодавець». Наприклад, Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» трактує поняття «роботодавець» так: «Роботодавець – юридична особа (підприємство, установа, організація) або фізична особа – підприємець, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб» [5]. Також можна знайти визначення терміну «роботодавець» у ст. 14.1.222 Податкового кодексу України, згідно з якою роботодавець – це юридична особа (її філія, відділення, інший відокремлений підрозділ чи її представництво) або самозайнята особа, яка використовує найману працю фізичних осіб на підставі укладених трудових договорів (контрактів) та несе обов'язки із сплати їм заробітної плати, а також нарахування, утримання та сплати податку на доходи фізичних осіб до бюджету, нарахувань на фонд оплати праці, інші обов'язки, передбачені законами [6]. Ситуацію невизначеності щодо цього суб'єкта трудових правовідносин вирішено у статті 23 Проекту Трудового кодексу України, де зазначено, що «Роботодавець – юридична (підприємство, установа, організація) або фізична особа, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб» [2].

Також проблемним питанням у трудовому праві є неоднозначність і у визначенні поняття «працівник». Зокрема чинний КЗпП України це поняття не визначає, натомість у інших актах трудового законодавства використовується паралельно поняття «найманий працівник» і «працівник». Визначення найманого працівника у статті 1 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» – наведено: «Найманий працівник – фізична особа, яка працює за трудовим договором на підприємстві, в установі та організації, в їх об'єднаннях або у фізичних осіб, які використовують найману працю» [7]. Натомість визначення поняття «працівник» наведено лише у статті 14.1.195 Податкового кодексу України, де зазначається, що «працівник – фізична особа, яка безпосередньо власною працею виконує трудову функцію згідно з укладеним з роботодавцем трудовим договором (контрактом) відповідно до закону» [6]. Задля вирішення цієї проблеми у ст. 20 Проекту наведено таку дефініцію: «Працівник – фізична особа, яка вступила в трудові відносини на підставі трудового договору» [2].

Варто зазначити, що одним із головних факторів визнання особи працівником є його вік. Трудове законодавство визначає віковий ценз працівників – шістнадцять років. Проте можливі винятки. Наприклад, за згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть 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 (ч. 3 ст. 188 КЗпП України) [4].

Проект Трудового кодексу України знижує віковий ценз (на два роки) працівників у випадках працевлаштування у організаціях кінематографії, театральних, концертно-видовищних та інших творчих організаціях за письмовою згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, 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 їх здоров'ю, моральному розвитку та процесу навчання. Прийняття на роботу в таких випадках допускається за наявності дозволу служби у справах неповнолітніх у разі погодження умов праці та її оплати з цією службою (ч. 5 ст. 20) [2]. Отже, у чинному трудовому законодавстві існує проблема, яка полягає у відсутності легального та однозначного визначення сторін трудових правовідносин, проте із прийняттям Трудового кодексу України ця суперечність може бути вирішена.

Як було зазначено, розвиток індивідуальних трудових відносин є динамічним процесом, внаслідок якого вони змінюються і припиняються. Відтак у процесі трудової діяльності можливі зміни внаслідок соціальних, економічних, фізіологічних та інших обставин. Оскільки вони мають вагомий вплив на трудову діяльність, роботодавець та працівник вдаються до внесення змін до трудового договору. Під зміною умов трудового договору слід розуміти будь-яку зміну чи доповнення змісту трудового договору, що спрямована на доповнення, уточнення чи скасування окремих його частин, вчинена у тій же формі, як і трудовий договір.

Згідно зі статтею 63 проекту Трудового кодексу України роботодавець не має права без згоди працівника змінювати умови трудового договору, зокрема, вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої цим договором, змінювати умови праці та її оплати тощо, крім випадків, встановлених цим Кодексом та законами [2].

Трудовим законодавством не передбачено безпосереднього порядку змін трудового договору, хоча чинне законодавство вирізняє три його форми: переведення на іншу роботу, переміщення на інше робоче місце та зміна істотних умов праці. Слід наголосити, що проект Трудового кодексу виокремлює лише дві підстави змін умов трудового договору: 1) переміщення; 2) переведення на іншу роботу (ст. 64) [2].

Відтак перша чинна зміна трудової функції працівника розглядається як «переведення на іншу роботу». Відповідно до ч. 1 ст. 32 КЗпП України переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, а також переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством, установою, організацією, допускається тільки за згодою працівника [4]. Визначення «переведення на іншу роботу» Кодекс законів про працю не містить, проте Пленум Верховного Суду України у п. 31 Постанови № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 року зазначив, що переведенням на іншу роботу вважається доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором [8]. Відповідно до положень проекту Трудового кодексу України «переведенням на іншу роботу вважається виконання працівником тимчасової або постійної роботи, не передбаченої трудовим договором» (ч. 1 ст. 66), крім того «доручення працівнику виконання роботи, що виходить за межі трудового договору, кваліфікується як переведення на іншу роботу» (ч. 2 ст. 63) [2].

У разі переведення, згідно зі статтею 33 КЗпП України [4], строком до одного місяця на іншу роботу, якщо вона не протипоказана

працівникові за станом здоров'я, згода не потрібна. Таке переведення здійснюється щоб запобігти або ліквідувати наслідки стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також інших обставин, які загрожують або можуть загрозувати життю чи нормальним життєвим умовам людей. Проте і в цих випадках заборонено тимчасово переводити на іншу роботу вагітних жінок, жінок, які мають дитину-інваліда або дитину віком до шести років, а також осіб віком до 18 років без їхньої згоди.

Згідно з ч. 2 ст. 66 проекту Трудового кодексу України переведення на іншу роботу, крім випадків, встановлених цим Кодексом та законами, дозволяється лише за письмовою згодою працівника та оформлюється шляхом укладення нового або внесення змін до раніше укладеного трудового договору [2]. Без згоди працівника може відбуватися зміна його робочого місця в межах обумовленої трудовим договором трудової функції, і легально це звучить як «переміщення на інше робоче місце». Частина 2 ст. 32 КЗпП України не надає чіткого визначення переміщенню на інше робоче місце, проте вона визначає, що не вважається переведенням на іншу роботу і не потребує згоди працівника переміщення його на тому ж підприємстві, в установі, організації на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій же місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором. Власник або уповноважений ним орган не має права переміщати працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я [4].

Третьою формою зміни умов трудового договору є зміна істотних умов праці, регламентована ч. 3 ст. 32 КЗпП України: у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці – систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших – працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці [4]. Натомість проект Трудового кодексу, як вже зазначалось, загалом не містить відповідного переліку змін істотних умов праці [2].

Трудові правовідносини, що виникають із укладення трудового договору, рано чи пізно припиняються внаслідок різноманітних підстав. Припинення трудового договору – це закінчення дії трудових правовідносин працівника із роботодавцем у всіх випадках, передбачених законодавством про працю. Підставою припинення договору є юридич-

ний факт або сукупність юридичних фактів, закріплених у законі та необхідних для припинення трудового договору.

У статті 36 Кодексу законів про працю наведені підстави припинення трудового договору. Цей перелік є ширшим на відміну від переліку, який міститься в статті 80 проекту Трудового кодексу, згідно з якою підставами припинення трудових відносин є: закінчення строку трудового договору; згода сторін; розірвання трудового договору за ініціативою працівника; розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця; рішення вищого органу управління або наглядової ради роботодавця про припинення повноважень (відкликання) голови і членів наглядової ради та/або виконавчого органу, а також будь-яких інших працівників, якщо їх призначення (обрання) та звільнення (відкликання) належить до компетенції вищого органу управління або наглядової ради відповідно до установчих документів роботодавця; укладення трудового договору, всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції», встановленим для осіб, які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, протягом року з дня її припинення; незалежні від волі сторін підстави. Зазначимо, що формулювання п'ятої та останньої підстави у Проекті формулювання є частково новим для законодавства. Щодо п'ятої підстави, відносно припинення повноважень (відкликання) голови і членів наглядової ради та/або виконавчого органу, а також будь-яких інших працівників, це фактично перенесення п. 5 ст. 41 КзпП України у частково іншій інтерпретації. Натомість випадки припинення трудових відносин є більш розширені, ніж передбачені у чинному законодавстві про працю випадки під час розірвання трудових відносин з ініціативи третіх осіб (військових комісаріатів тощо). Такими новими випадками припинення трудових відносин є, наприклад, припинення трудових відносин у разі порушення правил прийняття на роботу, припинення трудових відносин з підстави настання надзвичайних обставин, що перешкоджають продовженню трудових правовідносин. Зокрема трудові відносини припиняються в разі прийняття на роботу працівника, який відповідно до законодавства не мав права її виконувати, якщо зазначені порушення не можуть бути усунені (стаття 104 проекту Трудового кодексу України) [2].

Новелою проекту Трудового кодексу України є стаття 85, згідно з якою роботодавцю забороняється шляхом застосування насильства, погроз, введення в оману або іншим способом примушувати працівника до припинення трудових відносин за власною ініціативою проти його волі [2].

**Висновки.** Динаміка сучасних трудових відносин безпосередньо залежить від стану їх правового регулювання. Прийняття нового Трудового кодексу України, різні проекти якого тривалий час знаходяться на розгляді Верховної Ради України, безумовно сприятиме усуненню недоліків чинного трудового законодавства у сфері регулювання трудових відносин. Сьогодні основною підставою виникнення трудових правовідносин є укладення в усній чи письмовій формі трудового договору між працівником і роботодавцем. Водночас у чинному законодавстві існує проблема відсутності легального та однозначного визначення цих сторін трудових правовідносин. Тому саме прийняття Трудового кодексу України може вирішити цю суперечність, оскільки у ньому наведено дефініції «працівник» та «роботодавець». Крім того, проект Трудового кодексу містить багато інших положень, які можуть позитивно вплинути на розвиток трудових правовідносин. Наприклад, Проект захищає інтереси працівника у разі зміни умов праці, а саме – забороняється переведення працівника на іншу роботу без його письмової згоди. Крім того, у Проекті особливістю припинення трудових відносин визначено порушення правил прийняття на роботу та настання надзвичайних обставин, що перешкоджають продовженню трудових правовідносин. У чинному трудовому законодавстві ці підстави не закріплені, що обумовлює виникнення трудових спорів з цього приводу.

---

1. Конституція України від 28 червня 1996 року // ВВР. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

2. Проект Трудового кодексу України № 1658 (доопрацьований), внесений народними депутатами України В. Б. Гройсманом, Л. Л. Денісовою, М. М. Папієвим [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).

3. Болотіна Н. Б. Трудове право України: навч. посібник / Н. Б. Болотіна. – К., 2008. – 725 с.

4. Кодекс законів про працю України, затверджений Законом № 322-VIII від 10 грудня 1971 року // ВВР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.

5. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22 червня 2012 року № 5026-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 22. – Ст. 216.

6. Податковий кодекс України від 2 грудня 2010 року // ВВР. – 2011. – № 13–14, № 15–16, № 17. – Ст. 112.

7. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 року № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 227.

8. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06 листопада 1992 року № 9 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.



**Савельева М. А. Особенности развития индивидуальных трудовых правоотношений в современных условиях**

*На основании исследования состояния правового регулирования индивидуальных трудовых отношений проанализированы особенности их возникновения, изменения и прекращения в современных условиях. Согласно с действующим и проектированным законодательством Украины определены понятия «работник» и «работодатель». Коротко охарактеризованы особенности правового статуса указанных субъектов трудовых правоотношений.*

**Ключевые слова:** *работник, работодатель, трудовые отношения, правовое регулирование, трудовой договор.*

**Savielieva M. A. The peculiarities of the individual employment relationship in modern conditions**

*In the present article based on the study of legal regulation of individual employment were defined such terms as «employment relationship», «employee» and «employer», the features of the legal status of these labor relations were briefly described, the features of appearance, change and termination of labor relations in the present conditions and projected under the current legislation of Ukraine were analyzed.*

*The author outlines that the dynamics of modern labor relations depends on the state of legal regulation. The adoption of the new Labor Code of Ukraine, which variety of projects are in the Verkhovna Rada of Ukraine, will contribute to eliminating the shortcomings of existing labor legislation in the field of labor relations. Today the main reason of the employment relationship is concluded in oral or written employment contract between the employee and the employer. However, in the current legislation, there is a lack of legal and unambiguous definition of the parties of labor relations, which is why the adoption of the Labor Code of Ukraine may resolve this contradiction, because in the new Labor Code there will be definitions of «employee» and «employer». Besides, the draft Labor Code contains many other provisions, which can positively influence on the development of labor relations. The project protects the interests of the employee in case of changes in conditions, namely, it prohibits transfer the employee to another job without his written consent. It also limits the types of changes to the terms of the employment contract of two kinds.*

*In the article the attention was turned to the new termination of employment relations, which are fixed in the draft Labor Code. In particular, attention was paid to the termination in case of violation of the rules of hiring and termination of employment on the grounds onset emergencies, which can prevent to the continuation of the employment relationship. The author emphasizes that in the current labor legislation data bases are not fixed, which can cause the appearance of labor disputes in this regard.*

**Key words:** *employee, employer, labor relations, legal regulation of the employment contract.*

*Стаття надійшла 31 березня 2016 р.*