

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

ПОНЯТТЯ ТА ВИДИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

У науковій статті досліджується поняття та види трудового договору за проектом Трудового кодексу України; визначаються та аналізуються нові, крім традиційних, закріплених у чинному КЗпП України, види трудових договорів за проектом Трудового кодексу України.

Ключові слова: поняття трудового договору, види трудового договору, проект Трудового кодексу України.

Трудовий договір є основною правовою формою реалізації конституційного права людини і громадянина на працю, тобто можливістю заробляти собі на життя працюю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується (ст. 43 Конституції України) [1]. Трудовий договір також є правовою формою реалізації принципу свободи праці, що відображає договірний порядок виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин. Як правовий інститут, трудовий договір займає центральне місце в системі трудового права України, навколо нього складаються і формуються інші правові інститути. Укладений між працівником і роботодавцем в кожному певному випадку, трудовий договір як юридичний факт є підставою виникнення, існування в часі і розвитку індивідуальних і колективних трудових правовідносин.

Вітчизняні та зарубіжні вчені протягом багатьох років вивчали і продовжують вивчати теорію трудового договору. Серед сучасних представників науки трудового права слід відзначити роботи Н. Б. Болотіної, Є. М. Бондаренко, В. С. Венедиктова, Л. П. Гаращенко, С. Ю. Головіної, К. Н. Гусова, О. В. Данилюк, В. В. Єршова, Е. А. Єршової, В. В. Жернакова, М. І. Іншина, В. В. Лазор, Л. І. Лазор, В. М. Лебедева, М. В. Лушнікової, А. М. Лушнікова, С. П. Мавріна, П. Д. Пилипенка, С. М. Прилипка, В. І. Прокопенко, О. І. Процевського, В. Г. Ротаня, Б. А. Римаря, С. О. Сільченко, О. В. Смирнова, В. М. Толкунової, Г. І. Чанишевої, Є. Б. Хохлова, М. М. Хуторян та ін.

Але щодо самого поняття трудового договору, то є багато думок різних науковців, які намагалися дійти спільної думки з цього приводу. Однією з найбільш дискусійних характеристик трудового договору виступає його розгляд в якості джерела трудового права, а отже — права в цілому. На протязі багатьох років вчені досліджували це питання, сперечалися, доказували і врешті поділилися на дві групи: ті, хто підтримує зміну підходів

до визначення поняття права та відносить до числа джерел російського трудового права трудовий договір (В. В. Іванов [1], А. В. Гребенщиков [2] та ін.), та група вчених, які вважають трудовий договір за своєю природою актом реалізації права (М. Н. Марченко, С. С. Алексєєв, Е. А. Єршова, М. В. Лушнікова та А. М. Лушніков).

Детально вивчивши аргументи кожної з цих груп науковців, можна визначити, що джерела трудового права розрізняються за тими юридичними формами, в яких втілюються загальнообов'язкові норми, поведінка учасників конкретних відносин, що регулюються від імені держави відповідними органами влади і управління. Так, під джерелами трудового права слід розуміти результати правотворчої діяльності компетентних органів держави у сфері регулювання трудових та інших безпосередньо пов'язаних з ними відносин, які складають предмет цієї галузі права. Нормативно-правові акти, що містять норми трудового права, необхідно відрізнити від правових актів застосування трудового законодавства. Наприклад, рішення суду з конкретного спору — це акт застосування норм трудового законодавства, а не джерело трудового права. Не є нормативно-правовим актом також трудовий договір, оскільки він не містить норм трудового права, а є угодою між працівником і роботодавцем, що визначає умови праці даного працівника. Не відносяться до нормативно-правових актів трудового законодавства також накази (розпорядження) роботодавця або його представників, видані в межах своєї компетенції (про прийом на роботу, звільнення, переведення на іншу роботу, накладення дисциплінарного стягнення, про заохочення тощо). Такі документи носять організаційно-правовий характер і приймаються відповідно до трудового законодавства. Звідси випливає, що норми індивідуальних договорів, як і самі договори, являють собою акти застосування правових норм, акти реалізації прав і обов'язків, а висновок про те, що трудовий договір є джерелом трудового права, суперечить чинному національному законодавству. Отже, таким чином ми можемо підтримати ту групу науковців, які вважали, що трудовий договір не є джерелом трудового права.

Спеціальні дослідження видів трудового договору були проведені Ф. М. Левіант і Б. А. Римарем. Однак, у першому випадку висновки автора ґрунтувалися на законодавстві колишнього СРСР (1966 р.), а в другому випадку — на актах чинного законодавства України (2010 р.).

Метою цієї статті є характеристика поняття та видів трудового договору за проектом Трудового кодексу України та внесення пропозицій щодо вдосконалення змісту відповідних норм законопроекту.

Трудовий договір виступає як основний інститут трудового права, тобто система правових норм, що регулюють прийняття на роботу (укладення трудового договору), переведення на іншу роботу (зміну умов трудового договору) та припинення трудового договору, також трудовий договір виступає як угода про працю.

Згідно із ст. 21 КЗпП України, трудовий договір є 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.

Що стосується видів трудового договору, то в юридичній літературі види трудового договору в більшості випадків визначаються на підставі ст. 23 КЗпП України [2] «Строки трудового договору», згідно з якою трудовий договір може бути: 1) безстроковим, що укладається на невизначений термін, (це звичайний трудовий договір між роботодавцем і найманим працівником; безстроковий трудовий договір є, з точки зору терміну його дії, основним і найбільш поширеним на практиці видом трудового договору); 2) на визначений строк, встановлений за погодженням сторін; 3) таким, що укладається на час виконання певної роботи.

Строковий трудовий договір, відповідно до частини другої статті 23 КЗпП України, може укладатися у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру подальшої роботи або умов її виконання, інтересів працівника, в інших випадках, передбачених законодавчими актами. Законодавством про працю передбачено укладання трудових договорів про тимчасову і сезонну роботу. Трудові договори про тимчасову роботу укладаються з працівниками, прийнятими на роботу на строк до двох місяців, а для заміщення тимчасово відсутніх працівників, за якими зберігається їх місце роботи (посада), — до чотирьох місяців. У наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу зазначається, що даний працівник приймається на тимчасову роботу, або зазначається строк його роботи. Щодо укладення трудових договорів про сезонну роботу, слід зазначити, що сезонними вважаються роботи, які в силу природних і кліматичних умов виконуються не цілий рік, а протягом певного періоду (сезону), але не більше шести місяців.

Трудові договори укладаються на час виконання певної роботи в тих випадках, коли через специфіку виробництва неможливо заздалегідь визначити термін, необхідний для виконання роботи, передбаченої угодою сторін. У таких випадках конкретний календарний період не вказується, термін трудового договору пов'язується з часом закінчення роботи. Наприклад, трудовий договір може укладатися на час будівництва будь-якого об'єкту.

Крім того, нормами глави VII «Оплата праці» встановлено такі види трудового договору, як трудовий договір про суміщення професій (посад), трудовий договір про сумісництво, трудовий договір з працівниками установ та організацій, що фінансуються з бюджету. В окремих главах КЗпП України передбачені особливості праці жінок, молоді, працівників, які поєднують роботу з навчанням; в ст. 172 КЗпП України йдеться про застосування праці інвалідів.

У частині третій ст. 21 КЗпП України визначено поняття контракту як особливої форми трудового договору. Сфера застосування контракту ви-

значається законами України. На сьогоднішній день контракт може бути укладений, наприклад, з керівником підприємства (ст. 65 Господарського кодексу України), з педагогічними та науково-педагогічними працівниками (Закон України «Про освіту»), з помічником адвоката (Закон України «Про адвокатуру») і деякими іншими працівниками згідно з відповідними законами. Слід зауважити, що контракт, як особлива форма трудового договору, повинен забезпечувати умови для виявлення ініціативності та самостійності працівника, враховуючи його індивідуальні здібності і професійні навички, підвищення взаємної відповідальності сторін, правову і соціальну захищеність працівника. Контракт дозволяє максимально індивідуалізувати кожне конкретне положення про працю, наповнити його специфічним змістом: детально регламентувати права та обов'язки сторін, їх відповідальність, режим праці та відпочинку, соціально-побутові умови, форму і розмір винагороди за роботу, порядок вирішення спорів та інші додаткові умови (наприклад, про виплату додаткової допомоги при звільненні, про надання працівнику спеціальних пільг і компенсацій при заподіянні шкоди тощо).

Незважаючи на перераховані норми, у чинному КЗпП України недостатньо повно закріплені види трудового договору. Крім того, зазначені норми не враховують сучасні соціально-економічні умови, в яких укладаються трудові договори. Трудовий договір минулого століття іноді не вписується в рамки нової громадської організації праці, яка безпосередньо пов'язана з новими умовами сучасного суспільства, суспільства з дуже розвиненими інформаційними технологіями, які суттєво змінюють трудові відносини, форми власності, види діяльності та галузеву приналежність підприємств, установ і організацій.

Так, з 2001 року в Україні почалася робота з підготовки проекту нового Трудового кодексу України (далі — проект ТК України). Проект ТК України від 23 серпня 2013 року, підготовлений до наступного читання, складається з дев'яти книг (436 статей), а також прикінцевих та перехідних положень. Це говорить про те, що у порівнянні з чинним КЗпП України проект є більш змістовним, він дозволяє більш широко і чітко визначити і сформулювати правила поведінки сторін та учасників трудових відносин.

Новим ТК України передбачається врегулювати всі суттєві аспекти трудових та інших суспільних відносин з позицій правового забезпечення відносин між працівниками і роботодавцями.

Так, відповідно до ст. 41 ТК України, трудовий договір укладається в письмовій формі у двох примірниках, які мають однакову юридичну силу. Що стосується самого поняття трудового договору, то в ТК України воно чітко визначене в ст. 39, а саме: трудовий договір це — угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується особисто виконувати роботу (трудова функція), визначену цією угодою, з дотриманням правил внутрішнього трудового розпорядку, під керівництвом та контролем роботодавця, а роботодавець — надати працівникові роботу за цією угодою, забезпечувати безпечні й здорові умови праці, належні санітарно-побутові умови та своєчасно і в повному обсязі виплачувати за-

робітну плату. Тут потрібно звернути увагу на те, що роботодавцю замість обов'язків надаються рекомендації, такі як: надати роботу, забезпечувати умови праці, своєчасно і в повному обсязі виплачувати заробітну плату. На нашу думку, дійсно законне визначення трудового договору повинно містити саме обов'язок роботодавця щодо виплати заробітної плати. От якщо взяти до уваги чинний КЗпП, то він містить так званий імперативний правовий припис: «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату (ст. 21)». І тому ми вважаємо, що в новому Трудовому кодексі України повинен бути такий правовий припис, який буде існувати у відповідності до загальних правових принципів, на яких базуються відповідні права і обов'язки сторін будь-якої угоди, у тому числі і трудового договору [5, с. 16].

Ще, на відміну від діючого КЗпП України, в новому ТК України чітко визначений зміст трудового договору у ст. 40, де в ч. 2. визначені обов'язкові умови трудового договору, в разі їх відсутності трудовий договір вважається недійсним. Щодо необов'язкових умов трудового договору, то як і в чинному КЗпП ними є будь-які умови, які не суперечать законодавству та на які погодилися сторони цього договору, але законодавець акцентує увагу на таку умову, як застереження щодо нерозголошення комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації.

Також відзначимо, що в проекті передбачається укладення трудового договору з новим роботодавцем до закінчення існуючих трудових відносин з іншим роботодавцем.

Так, дослідник питань щодо проекту ТК України О. В. Лаврієнко вважає, що роль та значення трудового договору в сучасних умовах господарювання обумовлюється насамперед його економіко-правовим, господарським значенням. Він є основною правовою формою залучення, розподілу, перерозподілу, закріплення та раціонального використання трудових ресурсів на території держави. Такий договір опосередковує правовий зв'язок між працівником і конкретним підприємством, установою чи організацією відповідної галузі господарства, регіону держави, включає їх до складу членів трудових колективів [6, с. 20–21].

Також звернемо увагу на порядок оформлення трудового договору. Наприклад, згідно з КЗпП України для оформлення трудового договору видавався наказ роботодавця і цього достатньо було, але в окремих випадках складався трудовий контракт. А от відповідно до статті 39 проекту ТК України договір, подібний контракту, складається в усіх випадках прийому на роботу працівника. Це положення можна вважати плюсом для обох сторін трудового договору. Так, в трудовому договорі чітко відображаються права і обов'язки сторін, в цьому випадку вони чітко знають, на що можна розраховувати в майбутньому.

Ще підкреслимо таке положення, як недійсність трудового договору, яке передбачено статтею 54 проекту ТК України, в якій наявні умови, коли договір може бути визнаний недійсним, якщо він укладений під впливом омани, погрози, примушення, без наміру створити юридичні наслідки, з

недієздатною особою, в деяких інших випадках. В КЗпП України таке положення не передбачалось.

Норми про види трудового договору містяться в Книзі другій «Виникнення та припинення трудових правовідносин. Трудовий договір». У проекті дано визначення трудового договору, а в ст. 40 вперше закріплено зміст трудового договору. У частині другій зазначеної статті до обов'язкових умов трудового договору віднесені: місце роботи (із зазначенням структурного підрозділу); час початку дії трудового договору, а в разі укладення трудового договору на визначений строк також тривалість цього терміну і підстави для укладення строкового трудового договору; трудова функція, яку виконуватиме працівник: найменування професії, спеціалізації, кваліфікації, посади відповідно до встановленої класифікацією професій та кваліфікаційних характеристик; умови оплати праці; режим праці і відпочинку, якщо він відрізняється від загальних правил, встановлених для даного роботодавця; охорона праці. В якості додаткових умов названі умови: щодо умов праці, випробування, нерозголошення комерційної таємниці, професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівника. Додаткові умови можуть бути включені в трудовий договір після його укладення.

У проекті ТК України використовуються наступні критерії класифікації трудових договорів: строк трудового договору, особливості характеру діяльності, суб'єктивний склад. Згідно із ст. 43 «Термін трудового договору» трудові договори можуть укладатися на невизначений та на визначений термін. Цією нормою передбачено традиційні види трудового договору, як і ст. 23 чинного КЗпП України. Разом з тим, слід звернути увагу на те, що в проекті ТК України детально регламентовані порядок і умови укладення трудового договору на визначений строк (Книга друга, Глава 2). Також закріплено право працівника, з яким укладено строковий трудовий договір, на звільнення за власним бажанням і переважне право у прийнятті на роботу на новий термін, якщо роботи, які він виконував за строковим трудовим договором, будуть відновлені.

У Книзі четвертій встановлюються особливості регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників і роботодавців. Вперше в Главі 1 врегульовані особливості праці працівників із сімейними обов'язками, а в Главі 3 особливості праці працівників за трудовим договором з роботодавцем — фізичною особою. Зокрема, під поняттям «роботодавець — фізична особа» мається на увазі суб'єкт підприємницької діяльності без створення юридичної особи, який в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб для здійснення господарської діяльності, а також інші фізичні особи, які для задоволення особистих потреб та ведення домашнього господарства використовують працю фізичних осіб на підставі трудового договору. Передбачено, що трудовий договір з роботодавцем — фізичною особою укладається у письмовій формі і реєструється у відповідному органі державної служби зайнятості в порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади з питань праці. Трудовий договір подається на реєстрацію роботодавцем або за нотаріальним дору-

ченням уповноваженою ним особою не пізніше 7 днів після початку роботи працівника. Такий трудовий договір підписується в трьох примірниках (по одному примірнику залишається у кожної із сторін, а один подається до органу державної служби зайнятості, який здійснює реєстрацію трудових договорів).

У главі 4 вперше закріплені особливості трудових відносин членів виробничих кооперативів. У цьому розділі регламентуються порядок встановлення трудових відносин за участю членів виробничих кооперативів, а також процедура укладення трудового договору з членом виробничого кооперативу. Член виробничого кооперативу має переважне перед іншими особами право на укладення трудового договору. Робота у виробничому кооперативі є основним місцем роботи члена кооперативу. Статутом може передбачатися можливість роботи члена виробничого кооперативу в кооперативі на умовах сумісництва (глава 4 ч. 2, ст. 309 ТК України). Таким чином, перелік видів трудових договорів за суб'єктним критерієм розширений у проекті ТК України порівняно з чинним КЗпП.

У ст. 42 Книги другої «Виникнення та припинення трудових правовідносин. Трудовий договір» вперше передбачені типові і зразкові трудові договори. Ще у двох статтях Книги другої йдеться про надомну працю (ст. 51) і про сумісництво (ст. 52). Типові трудові договори укладаються у випадках, передбачених законом, центральним органом виконавчої влади з питань праці. Положення типових трудових договорів є обов'язковими, якщо інше не передбачено законом. При укладенні трудового договору на підставі типового, сторони можуть включити до нього умови, не передбачені типовим трудовим договором, але такі, які і не суперечать йому. Зразкові трудові договори будуть затверджуватися центральним органом виконавчої влади з питань праці і носити рекомендаційний характер. Встановлення такого виду трудових договорів, як зразкові, є проявом позиції законодавця щодо посилення централізованого регулювання трудових відносин.

На відміну від чинного КЗпП України, проектом ТК України не передбачена контрактна форма трудового договору, яка була вперше передбачена Законом УРСР від 20 березня 1991 (зазначеним Законом стаття 21 КЗпП була доповнена частиною третьою, в якій було визначено поняття контракту як особливої форми трудового договору і сфера його застосування). Повна відмова авторів законопроекту від укладення контракту викликає заперечення, оскільки на практиці така форма трудового договору з окремими категоріями працівників (наприклад, керівниками організацій) виправдала себе. Але все ж автори проекту ТК України в п. 3 Прикінцевих та перехідних положень обумовили це питання, що після набрання чинності Трудовим кодексом України раніше укладені трудові договори у формі контракту вважаються трудовими договорами, укладеними на визначений у них термін.

У проекті ТК України типові трудові договори не виділяються як окремий вид. Як відомо, чинним законодавством передбачені типові форми трудового договору, які укладаються між працівником і роботодавцем у

письмовій формі. Виділення типових та примірних договорів передбачено ст. 179 Господарського кодексу України [7].

Слід погодитися з точкою зору українського вченого Б. А. Римаря, який у своїй дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук обґрунтовує доцільність класифікації трудових договорів на підставі порядку встановлення їх змісту: на трудові договори, зміст яких встановлюється сторонами на основі вільного волевиявлення; типові трудові договори; зразкові трудові договори [8, с. 89].

У главі 1 «Трудові відносини і трудовий договір» Книги другої «Виникнення та припинення трудових відносин. Трудовий договір» не виділено окремо такий вид трудового договору, як трудовий договір про суміщення професій і посад, про що йдеться в ст. 44 «Трудова функція працівника». Відповідно до частини третьої зазначеної статті за угодою між роботодавцем і працівником на працівника може бути покладено виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника з підвищенням інтенсивності праці протягом нормальної тривалості робочого часу і встановленням доплати за суміщення професій або посад, розширення зони обслуговування, збільшення обсягу виконуваної роботи, виконання обов'язків відсутнього працівника тощо.

У Книзі четвертій визначені особливості регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників і роботодавців, де без уваги залишилися деякі категорії найманих працівників, трудові відносини яких також мають суттєві особливості (працівники транспорту, педагогічні, медичні, творчі працівники, працівники релігійних організацій, особи, які працюють за сумісництвом, надомні працівники, працівники, які працюють в районах з особливими природними, географічними і геологічними умовами, тимчасові, сезонні працівники та деякі інші). У цьому відношенні для національного законодавця представляють інтерес положення Частини четвертої Трудового кодексу Російської Федерації, в якій містяться 16 глав (гл. гл. 40–55) [9], що передбачають особливості регулювання праці окремих категорій працівників: Глава 40 «Загальні положення»; Глава 41 «Особливості регулювання праці жінок, осіб з сімейними обов'язками»; Глава 42 «Особливості регулювання праці працівників у віці до вісімнадцяти років»; Глава 43 «Особливості регулювання праці керівника організації та членів колегіального виконавчого органу організації»; Глава 44 «Особливості регулювання праці осіб, які працюють за сумісництвом»; Глава 45 «Особливості регулювання праці працівників, які уклали трудовий договір на строк до двох місяців»; Глава 46 «Особливості регулювання праці працівників, зайнятих на сезонних роботах»; Глава 47 «Особливості регулювання праці осіб, які працюють вахтовим методом»; Глава 48 «Особливості регулювання праці працівників, які працюють у роботодавців — фізичних осіб»; Глава 49 «Особливості регулювання праці надомників»; Глава 49.1 «Особливості регулювання праці дистанційних працівників»; Глава 50 «Особливості регулювання праці осіб, які працюють в районах Крайньої Півночі і прирівняних до них місцевостях»; Глава 51 «Особливості регулювання праці працівників транспорту»; Глава 51.1 «Особли-

вості регулювання праці працівників, зайнятих на підземних роботах»; Глава 52 «Особливості регулювання праці педагогічних працівників»; Глава 53 «Особливості регулювання праці працівників, які направляються на роботу в дипломатичні представництва і консульські установи РФ, а також у представництва органів виконавчої влади та державних установ РФ за кордоном»; Глава 54 «Особливості регулювання праці працівників релігійних організацій»; Глава 54.1 «Особливості регулювання праці спортсменів і тренерів»; Глава 55 «Особливості регулювання праці інших категорій працівників».

З вищевикладеного випливають такі висновки:

Поняття трудового договору досить широке, але його можна визначити, як угоду 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. Це визначення закріплено в проекті Трудового кодексу України, який призначений привести трудові відносини у відповідність до сучасності, адже за роки існування КЗпП трудові правовідносини суттєво змінилися, зважаючи на розвиток суспільства і технологій.

Також, розглянувши питання про поняття трудового договору, вважаємо, що, все ж таки, законодавцям потрібно було б внести поправку в новий Трудовий кодекс України щодо обов'язковості для роботодавця виплачувати заробітну плату, тобто щоб норма щодо визначення трудового договору в частині заробітної плати носила обов'язковий, а не рекомендаційний характер.

У чинному КЗпП України немає окремої, спеціальної норми, яка регламентує види трудового договору. Таку правову норму чи норми необхідно включити до проекту ТК України.

У проекті ТК України передбачено нові, окрім традиційних, закріплених у чинному КЗпП України, види трудових договорів: а) трудові договори, зміст яких встановлюється сторонами на основі вільного волевиявлення; типові трудові договори; зразкові трудові договори, б) вільні та обов'язкові трудові договори; в) основні та похідні трудові договори. Трудові договори можна класифікувати на види залежно від організаційно-правової форми юридичної особи. Також доцільно виділяти трудовий договір з найманим працівником і трудовий договір з працюючим власником (ст.ст. 317, 320).

У проекті ТК України, при визначенні особливостей регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників і роботодавців, необхідно повною мірою врахувати принцип єдності і диференціації правового регулювання зазначених відносин.

Крім того, у проекті ТК України слід врегулювати особливості праці окремих категорій найманих працівників, трудові договори з якими також слід включити в класифікацію трудових договорів. Необхідно зверну-

ти увагу на особливості регулювання праці осіб, які працюють вахтовим методом, надомників, дистанційних працівників, працівників транспорту, працівників, зайнятих на підземних роботах, педагогічних працівників, працівників релігійних організацій, спортсменів і тренерів.

Список літератури

1. Конституція України від 28.06.1996 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1996. — № 30. — Ст. 141.
2. Иванов В. В. Підприємництво: правові основи. — М., 1994. — С. 109.
3. Гребенщиков А. В. Источники трудового права // Курс российского трудового права / Под ред. Е. Б. Хохлова. — СПб., 1996. — Т. 1. — С. 556.
4. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1971. — Додаток до № 50. — Ст. 375.
5. Процевський О. Визначення права на заробітну плату // Юридичний вісник України. — 5–18 січня 2008. — № 1–2. — Ст. 16–18.
6. Лаврієнко О. В. Правовий інститут трудового договору: питання вдосконалення у світлі розробки нового Трудового кодексу України // Економіка. Фінанси. Право. — 2007. — № 4. — Ст. 19–23.
7. Господарський кодекс України від 16 січня 2003 р. // Відомості Верховної Ради України. — 2003. — № 18, № 19–20, № 21–22. — Ст. 144.
8. Римар Б. А. Види трудового договору за законодавством України: дис. на здоб. наук. ступеня канд. юрид. наук за спеціальністю 12.00.05 — трудове право; право соціального забезпечення. — Одеса, 2009. — 205 с.
9. Трудовой кодекс Российской Федерации від 30 грудня 2001 року № 197-ФЗ, прийнятий Державною Думою 21 грудня 2001 р., схвалений Радою Федерації 26 грудня 2001 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: rada.gove.ua.

О. Н. Потопахина

Одесский национальный университет имени И. И. Мечникова,
кафедра гражданско-правовых дисциплин
Французский бульвар, 24/26, Одесса, 65058, Украина

ПОНЯТИЕ И ВИДЫ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ПРОЕКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСА УКРАИНЫ

Резюме

В научной статье исследованы понятия и виды трудового договора по проекту Трудового кодекса Украины; определены и проанализированы новые, кроме традиционных, закрепленных в действующем КЗоТ Украины, виды трудовых договоров по проекту Трудового кодекса Украины: а) трудовые договоры, содержание которых устанавливается сторонами на основе свободного волеизъявления; типовые трудовые договоры; примерные трудовые договоры; б) свободные и обязательные трудовые договоры; в) основные и производные трудовые договоры. В статье содержатся предложения по совершенствованию содержания соответствующих норм проекта Трудового кодекса Украины с учетом положительного законодательного опыта зарубежных стран.

Ключевые слова: понятие трудового договора, виды трудового договора, проект Трудового кодекса Украины.

O. N. Potopakhina

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

**CONCEPT AND TYPES OF EMPLOYMENT CONTRACT IN THE DRAFT
LABOUR CODE OF UKRAINE**

Summary

The concept and types of employment contracts in the Draft Labour Code of Ukraine are researched in the scientific article. New addition to traditional, fixed in the current of the Labour Code of Ukraine, types of employment contracts on the Draft Labour Code of Ukraine were identified and analyzed: 1) employment contracts, the content of which shall be established by the parties on the basis of free will; standard employment contracts, sample employment contracts, and 2) the free and compulsory, 3) basic and derivatives. This article includes suggestions for improving the content of the relevant provisions of the Draft Labour Code of Ukraine on the positive legislative experience of foreign countries.

Key words: concept of contract employment, types of employment contract, the Draft Labour Code of Ukraine.