

## Трудовий договір як форма закріплення основних прав між сторонами трудових відносин\*

*Ліщинська Юлія Володимирівна<sup>1</sup>, Добрянська Іванна Ігорівна<sup>2</sup>,  
Яровик Діана Русланівна<sup>3</sup>*

Опубліковано	Секція	УДК
30.10.2023	Право	347.468

DOI: <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.10069129>

Ліцензовано за умовами Creative Commons BY 4.0 International license

**Анотація.** Трудовий договір є важливим аспектом трудового права, оскільки він визначає взаємини між працівниками та роботодавцями, закріплює основні права та обов'язки обох сторін і є гарантією захисту прав працівника при врегулюванні трудових відносин.

Одним із найважливіших прав людини є право на працю. Це право визначається як можливість заробляти собі на життя працюю, яку людина вільно обирає або на яку вільно погоджується. І саме трудовий договір є основною формою реалізації цього конституційного права. Шляхом укладання трудового договору фізична особа набуває статусу працівника і вступає в трудові правовідносини з роботодавцем.

Законодавство визначає трудовий договір як угоду між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою. Згідно такого договору, працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку. Роботодавець, у свою чергу, зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату та забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи. Ці умови повинні відповідати законодавству про працю, колективним договорам і угодам сторін.

Однак важливо підкреслити, що визначення "трудовий договір" повинно відповідати його основному завданню. Ця угода має гарантувати захист прав працівника під час врегулювання трудових відносин і встановлювати межі та принципи регулювання такої діяльності роботодавцем не тільки на формальному законодавчому рівні, а й у реальних правовідносинах. Трудовий договір є інструментом, що забезпечує баланс і взаємне повагу між працівником і роботодавцем, сприяє створенню справедливих умов для праці та розвитку трудових відносин. Він також регулює права і обов'язки сторін у випадку можливих суперечок і конфліктів у трудових відносинах.

---

\* Науковий керівник: Остапенко Л.О. д.юр.н., професор кафедри цивільного права та процесу Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти, доцент Національний університет «Львівська політехніка»

<sup>1</sup>студентка II курсу Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти, Національний університет «Львівська політехніка

<sup>2</sup>студентка II курсу Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти, Національний університет «Львівська політехніка

<sup>3</sup>студентка II курсу Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти, Національний університет «Львівська політехніка

Отже, трудовий договір виступає не тільки як юридичний документ, але і як важливий інструмент, що визначає правовий статус працівника і роботодавця, а також забезпечує регулювання їх відносин. Ця угода відіграє критичну роль у гармонізації і захисті прав та обов'язків сторін у сфері праці та сприяє створенню стабільного і справедливого трудового середовища.

**Ключові слова:** трудовий договір, працівник, волевиявлення, гарантія, право на працю, рівноправ'я.

### **An employment contract as a form of securing basic rights between the parties to employment relations**

**Abstract.** An employment contract is an important aspect of labor law, as it defines the relationship between employees and employers, sets out the basic rights and obligations of both parties, and guarantees the protection of employee rights in the course of employment.

One of the most important human rights is the right to work. This right is defined as the ability to earn a living by work that a person freely chooses or agrees to. And it is the employment contract that is the main form of realization of this constitutional right. By entering into an employment contract, an individual acquires the status of an employee and enters into an employment relationship with an employer.

Legislation defines an employment contract as an agreement between an employee and the owner of an enterprise, institution, organization or an authorized body or individual. Under such an agreement, the employee undertakes to perform the work specified in the agreement, subject to the internal labor regulations. The employer, in turn, undertakes to pay the employee's salary and provide the working conditions necessary for the performance of work. These conditions must comply with labor laws, collective bargaining agreements and agreements between the parties.

However, it is important to emphasize that the definition of "employment contract" should be consistent with its main objective. This agreement should guarantee the protection of employee rights in the course of regulating labor relations and establish the limits and principles of regulation of such activities by the employer not only at the formal legislative level, but also in real legal relations. An employment agreement is an instrument that ensures balance and mutual respect between the employee and the employer, promotes fair working conditions and the development of labor relations. It also regulates the rights and obligations of the parties in case of possible disputes and conflicts in labor relations.

Thus, an employment agreement is not only a legal document, but also an important tool that defines the legal status of the employee and the employer and regulates their relations. This agreement plays a critical role in harmonizing and protecting the rights and obligations of the parties in the field of labor and contributes to the creation of a stable and fair labor environment.

**Keywords:** employment contract, employee, expression of will, guarantee, right to work, equality.

### **Вступ**

Укладення трудового договору є основним способом реалізації права на працю, у якому проявляється принцип свободи праці. Існування трудового договору зумовлене основним правом громадян, закріпленим у Конституції України: кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку працівник вільно обирає або на яку вільно погоджується. Ця норма відповідає змісту та сутності ст. 23 та 24 Загальної декларації прав людини й означає, що тільки самому працівникові належить виняткове право розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної та

творчої праці[5]. Наприклад, громадянин на власний розсуд приймає рішення, чи працювати йому за трудовим договором (контрактом) або самостійно забезпечувати себе роботою як підприємець, фермер чи як член виробничого кооперативу, чи займатися індивідуальною трудовою діяльністю.

Реформування української економіки, різноманіття форм власності, свобода підприємницької діяльності, формування ринку праці, який зміг би забезпечити економічне зростання на основі інновацій та технологічної модернізації галузей народного господарства, потреба у фахівцях якісно нового професійного рівня - все це, безумовно, впливає на правовідносини у сфері праці. Право вільно розпоряджатися своїми здібностями включає і право взагалі не займатися трудовою діяльністю, оскільки незайнятість людини трудовою діяльністю не є підставою для притягнення до будь-якої відповідальності [6. с.235-236].

Проте за всіх умов основним засобом регулювання трудових відносин є індивідуальний трудовий договір, який займає особливе місце в трудовому праві, адже на основі трудового договору виникають трудові відносини між працівником і роботодавцем, що неминуче спричиняє включення цих суб'єктів до системи відносин, які регулюються трудовим правом.

Щодо позиції К. Гусова, то варто зазначити, що він виділяє такі значення поняття «трудоий договір»:

- найважливіший інститут трудового права, що посідає центральне місце в системі і актах кодифікаційного значення – кодексах законів про працю;
- являє собою важливу гарантію права на працю, вибір виду зайнятості і вільне розпорядження здібностями особи у сфері трудової діяльності;
- виступає своєрідним юридичним містком – зв'язком між правовідносинами працевлаштування і трудовими правовідносинами. Його укладення означає припинення правовідносин працевлаштування, оскільки мета працевлаштування досягнута;
- вживається в юридичній науці і практиці як передумова, необхідна для застосування до працівника трудового законодавства;
- виступає в ролі головної юридичної підстави виникнення трудових правовідносин, трудових прав і обов'язків [4].

Сторонами трудових правовідносин виступають роботодавці та наймані працівники. При укладанні ними трудового договору виникають трудові правовідносини, які регулюються трудовим правом. Саме в трудовій діяльності людина знаходить не лише матеріальний аспект, а й моральне задоволення, реалізує себе як особистість.

Предметом трудового договору є процес праці, який зобов'язує працівника виконувати певну роботу, дотримуватись внутрішнього трудового порядку, а власника - забезпечити його цією роботою, надати засоби виробництва та забезпечити належні умови праці.

Словосполучення «трудоий договір» вживається в юридичній сфері як передумова, необхідна для застосування до працівника трудового законодавства.

Крім того, трудовий договір виступає в ролі основної юридичної парадигми виникнення трудових правовідносин. Як наслідок, такий вид договору може виступати як єдиний юридичний доконаний факт або у поєднанні з будь-якими іншими юридичними нормами: актом обрання, актом призначення тощо. Підписання трудового договору є головним та основним способом реалізації права на працю, у якому проявляється принцип права на працю та оплату за неї. Існування трудового договору є основним правом громадян, закріпленим у нашій Конституції.

Проте за всіх умов основним засобом регулювання трудових відносин є індивідуальний трудовий договір, який займає особливе місце в трудовому праві, адже на основі трудового договору виникають трудові відносини між працівником і роботодавцем, що неминуче спричиняє включення цих суб'єктів до системи відносин, які регулюються трудовим правом.

Отже, одним із основних принципів реалізації права на працю є добровільне волевиявлення особи, тобто її бажання влаштуватися на роботу. Держава всіляко сприяє цьому, оскільки гарантує працездатним громадянам, які постійно проживають на території України: 1) вільний вибір виду діяльності; 2) безоплатне сприяння працівникові у доборі підходящої роботи і працевлаштування за покликанням, здібностями, професійною підготовкою, освітою та з урахуванням суспільних потреб; 3) правовий захист від необгрунтованої відмови у прийнятті на роботу, незаконного звільнення; 4) сприяння у збереженні роботи тощо[5].

Роботодавець не може відмовити у прийнятті на роботу особі залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання. При укладенні трудового договору роботодавцеві забороняється вимагати від осіб, які поступають на роботу, відомості про їх партійну і національну приналежність, походження, реєстрації місця проживання чи перебування та документи, подання яких не передбачено законодавством.

При укладанні трудового договору працівник обговорює з роботодавцем питання заробітної плати. При цьому держава на законодавчому рівні встановлює мінімальний розмір заробітної плати, оплата праці нижче встановленого рівня є порушенням прав працівників.

Зміна трудового договору є тією дією, яка уособлює використання сторонами трудового договору можливостей, закладених у праві, і допускає свободу їх волі. Правила, які в законодавстві деталізують дії сторін трудового договору, при його зміні виступають межами їх свободи волі. Слід відзначити, що витокami свободи волі сторін трудового договору при його зміні є принципи трудового права, визначальним серед яких є принцип свободи праці, який і визначає можливості його сторін щодо подальшої долі цього договору[6].

Воля та волевиявлення також є критеріями, за якими можна класифікувати підстави припинення трудового договору та припинення трудового договору за угодою сторін, розірвання трудового договору за ініціативою працівника, розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця, розірвання трудового договору за ініціативою третіх осіб та припинення трудового договору внаслідок подій

Сторони трудового договору мають свободу прояву своєї волі на його припинення, межі якої починаються там, де починається свобода іншої сторони. Тому у своїх взаємовідносинах щодо припинення трудового договору вони повинні дотримуватися умов, встановлених законом, щоб не порушити право іншої сторони і забезпечити баланс інтересів обох сторін трудового договору.

Точками, які окреслюють загальні контури простору свободи волі сторін трудового договору при усіх випадках його припинення, є умови: трудові відносини можуть бути припинені тільки на підставах, у порядку і на умовах, визначених законами; трудовий договір може бути розірваний лише за однією з підстав; працівник не може бути звільненим з роботи без поважних причин [7].

Рівність у трудових правах та заборона дискримінації у сфері праці за ознакою статі гарантуються національним законодавством, зокрема, Конституцією України (ст.ст. 21, 24, 43), Кодексом законів про працю України (ст.ст. 2-1, 22)[1], Законами України: «Про

засади запобігання та протидії корупції», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» тощо. Україною ратифіковані Конвенції МОП про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю однакової цінності, про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та ін..

Гендерна рівність є однією з ознак правової держави. Незважаючи на досягнення українського законодавства у забезпеченні рівноправності чоловіків і жінок у трудовій діяльності, фактично гендерна політика далека від реалізації, особливо щодо прав жінок у сфері зайнятості.

Традиційні стереотипи масової свідомості не дають можливість жінкам повністю реалізувати своє право на працю. Роботодавці, враховуючи діючу систему, часто вважають не вигідним брати на роботу жінку, яка має малолітніх дітей або потенційно може стати матір'ю.

Більшість пільг для працюючих жінок роботодавці розглядають як обтяжливі, що дедалі більше спричиняє посилення дискримінації. Ще одним показником дискримінації є рівень заробітної плати. В ділому рівень жіночої заробітної плати складає 2/3 чоловічої. Гендерна нерівність в оплаті праці є прямим порушенням принципу рівної оплати за рівну працю.

Становлення жіночого бізнесу в основному відбувається за рахунок ініціативи жінок, а не як результат дії спеціальних державних програм. Саме тому потрібно розширювати права жінок у сфері праці на законодавчому рівні. І провести систему реформ, які нададуть жінкам більше можливостей і більше прав при укладанні трудового договору або при відкритті власної справи, а проблема гендерної рівності у трудових правовідносинах перестане бути актуальною в Україні [8].

Працівникам, зайнятим на роботах з важкими і шкідливими умовами праці, надається право на додаткові пільги і компенсації. Вони безкоштовно забезпечуються лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, мають право на оплачувані перерви санітарно-оздоровчого призначення, скорочення тривалості робочого часу, додаткову оплачувану відпустку та інші пільги і компенсації, що надаються в передбаченому законодавством порядку. Власник також може за свої кошти додатково встановлювати за колективним договором (трудовим договором) працівникам пільги і компенсації, не передбачені чинним законодавством.

Гарантійною нормою є й те, що на власника покладається обов'язок безкоштовної видачі працівникам спецодягу, інших засобів індивідуального захисту, змиваючих і знежирюючих засобів, а якщо працівник був змушений придбати їх за власні кошти - компенсувати йому витрати.

Говорячи про гарантії прав громадян на охорону праці, особливо необхідно виділити обов'язок власника відшкодувати працівникові шкоду, заподіяну йому каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням трудових обов'язків.

Робочий час - це встановлений законодавством відрізок календарного часу, протягом якого працівник відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку, графіком роботи або умов трудового договору повинен виконувати свої трудові обов'язки.

Конституція України в ст. 45 передбачає, що працює гарантується встановлена законом тривалість робочого часу.

Тривалість робочого часу встановлюється як у централізованому порядку, так і на рівні локального регулювання. І якщо раніше встановлені на законодавчому рівні норми, що регулюють тривалість робочого часу, були імперативними, то в сучасних умовах спостерігається тенденція колективно-договірної та індивідуальної (в рамках трудового договору) регулювання тривалості робочого часу. Держава лише встановлює

певну межу тривалості робочого часу. Так, відповідно до ст. 50 КЗпП України[1] нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень. Така тривалість робочого часу називається нормальний робочий час. Причому, слід зазначити, що передбачені законодавцем гарантії відносно граничної тривалості робочого часу поширюються на працівників підприємств усіх форм власності. (Ст. 3 КЗпП України)[1].

Відповідно до Конституції України громадяни нашої країни користуються правом на щорічне вільний від основної роботи час. Для відпочинку видаються щорічні оплачувані основні відпустки. У деяких випадках працівники можуть отримати додаткові відпустки без збереження заробітної плати.

Право на щорічну оплачувану відпустку належить до основних трудових прав кожного працівника. Для набуття права на відпустку працівник повинен перебувати у трудових правовідносинах з підприємством. Наданням щорічних оплачуваних відпусток забезпечується право працівників на відпустку.

Адміністрація не може позбавити робітників і службовців відпустки повністю або частково. Це відноситься як до основного, так і до додаткових відпусток. Лише за прогул без поважних причин тривалість відпустки зменшується на число днів прогулу, але при цьому вона не може бути менше 12 робочих днів.

За час відпустки за працівником зберігається місце роботи і середній заробіток (ст.74 КЗпП України), що є найважливішою гарантією використання відпустки за призначенням, тобто для відпочинку [1].

У відповідності зі ст.40 КЗпП звільнення працівника з ініціативи адміністрації під час перебування його в щорічній відпустці не допускається, за винятком випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації. Забороняється в цей період і переведення на іншу роботу. Але сам працівник у праві під час відпустки подати заяву про звільнення за власним бажанням і розірвати трудовий договір [1].

Право на відпустку не може бути обмежена, скасовано або втрачено в період роботи. Заміна відпустки грошовою компенсацією не допускається, за винятком випадків звільнення працівника, що не використовував відпустку (ст.83 КЗпП). Сам працівник так само не має права відмовитися від відпустки [1].

На практиці зустрічаються випадки порушення права на відпустку. Нагляд за дотриманням законодавства про відпустки здійснюють спеціально уповноважені на це державні органи та інспекції, які є незалежними у своїй діяльності від власника або уповноваженого ним органу.

Контроль за дотриманням законодавства про відпустки здійснюють у межах своєї компетенції центральні та місцеві органи державної виконавчої влади та профспілкові органи.

Вищий нагляд за додержанням і застосуванням законодавства про відпустки здійснюється Генеральним прокурором України та підпорядкованими йому прокурорами. Особи, винні у порушенні законодавства про відпустки, несуть відповідальність згідно із законодавством. Спори, що виникають щодо надання відпусток, розглядаються в порядку, встановленому законодавством.

Право державних службовців на захист трудових прав - це матеріальне суб'єктивне право, виражене у можливості держслужбовця звертатись до певних способів захисту, застосовувати заходи правового характеру для відновлення його порушеного чи оскаржуваного права. При цьому у загальному концептуальному сенсі право державних службовців на захист трудових прав є правом, на якому вибудовується фундамент належного функціонування правового механізму гідної праці державних службовців, адже воно дозволяє у кожному конкретному випадку виправляти недоліки впровадження концепції гідної праці на державній службі, а також негативну практику

реалізації положень чинного законодавства та договорів, в яких ця концепція вже втілена.

Таким чином, право державних службовців на захист трудових прав, тобто його фактична реалізація, є: 1) показником того, що держава, яка є роботодавцем для держслужбовця, є правовою та соціальною державою; 2) основою для нормальної реалізації державним службовцем усіх інших трудових прав і законних інтересів, якими характеризується його правовий статус (невиправдане звуження права держслужбовців на захист трудових прав призводить до суттєвого дисбалансу сторін службово-трудова правовідносин, результатом чого є загальне зниження рівня гідної праці на державній службі та поступова маргіналізація державних службовців); 3) одним з найважливіших практичних утілень активізації функціонування правового механізму забезпечення гідної праці держслужбовців (це пояснюється тим, що відповідний механізм в активній формі виявляє себе за зверненням держслужбовця, котрий вважає, що потребує захисту трудових прав); 4) індикатором якості впровадження концепції гідної праці на державній службі. Таким чином, не викликає жодних заперечень думка про те, що забезпечення права держслужбовців на захист трудових прав є фундаментальною гарантією гідної праці та важливим елементом правового механізму забезпечення гідної праці вказаних суб'єктів трудового права.

Засобами захисту є: 1) позов; 2) звернення, яке може бути як у письмовій, так і в усній формі, до профспілки (якщо працівник є її членом), до КТС (якщо спір не підлягає безпосередньому розглядові в суді), до органів та інспекції, яка здійснює нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю; 3) факт укладення колективного чи трудового договору; 4) самозахист трудових прав, який може здійснюватись у передбачених законом формах; 5) страйк та інші засоби, передбачені чинним законодавством.

При цьому слід мати на увазі, що реалізація вказаного права має бути забезпечена правовим механізмом забезпечення гідної праці, а саме відповідними способами та засобами, критичний аналіз яких потребує подальших наукових розвідок.

### Висновки

Проведений аналіз трудового договору і проекту нового Трудовий кодекс України також враховують важливий аспект - реалізацію основних прав людини у сфері праці. Трудовий договір, розглядаючи як інструмент регулювання трудових відносин, повинен бути зорієнтованим на забезпечення таких прав.

В цьому контексті проект нового Трудового кодексу України покликаний гарантувати основні права людини на працю, включаючи право на справедливу оплату, рівні умови праці, відпустки та інші соціальні пільги. Кодекс також має враховувати принципи недискримінації та рівності у трудових відносинах, що є фундаментальними правами людини.

Отже, аналіз трудового договору сприяє оптимізації правового регулювання трудових відносин, але й сприяє реалізації основних прав людини у контексті праці та забезпеченню соціальної справедливості.

### Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10.12.1971 р. № 322-VIII : станом на 1 жовт. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 20.10.2023).
2. Трудовий договір та його види. Міністерство юстиції України. URL: [https://minjust.gov.ua/m/str\\_38256](https://minjust.gov.ua/m/str_38256) (дата звернення: 20.10.2023).

3. Шевчук А.О. Трудовий договір. *Юридичний науковий електронний журнал*. С. 207–209. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2020-7/52> (дата звернення: 20.10.2023).
4. Цесарський Ф.А. Визначення змісту поняття «трудовий договір» та його характерних ознак в умовах розвитку ринкової економіки: *Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»*. Право. 2011. № 4(7). С. 165–172.
5. Селезень Н. В. Щодо закріплення волі сторін трудових правовідносин у трудовому договорі. *Юридичний науковий електронний журнал*. №1609. С. 110–112. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2020-7/52> (дата звернення: 20.10.2023).
6. Трудове право України : академічний курс: підручник [для вузів] / ред. Н. М. Хуторян. Київ: А.С.К. 2008. 608 с.
7. Коваленко О. О. Воля і свобода волі сторін трудового договору як категорії сучасного трудового права України. Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення : Матеріали V Всеукр. науково-практ. конф., м. Харків, 28 жовт. 2016 р. 2016. С. 89–91.
8. Юшко А. М. Проблема гендерної рівності у трудових відносинах . А. М. Юшко . Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення : матеріали міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. 90-річчю з дня народж. чл.-кор. НАПрН України, акад. Міжнар. кадрової акад., Заслуж. діяча науки України, д-ра юрид. наук, проф. О. І. Процевського (Харків, 5 квіт. 2019 р.). – Харків, 2019. – С. 290–293.