

УДК 349

<https://doi.org/10.34142/23121661.2024.40.25>

orcid.org / 0000-0001-6394-1834

© Пономаренко О.М., 2024

orcid.org / 0000-0003-2509-865X

© Головань Т.Г., 2024

О.М. Пономаренко, Т.Г. Головань

**ПРИНЦИП СВОБОДИ ДОГОВОРУ
ЯК ЗАГАЛЬНА ЗАСАДА ПРАВОВОГО
РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН, В ЯКИХ
ЛЮДИНА РЕАЛІЗУЄ ПРАВО
НА ПРАЦЮ ТА ЙОГО МЕЖІ**

O. Ponomarenko, T. Holovan

**THE PRINCIPLE OF FREEDOM
OF CONTRACT AS A GENERAL
PRINCIPLE OF LEGAL REGULATION
OF RELATIONS IN WHICH A PERSON
EXERCISES THE RIGHT TO WORK
AND ITS LIMITS**

Анотація. У статті розглянуто специфіку принципу свободи договору у сфері, в якій людина реалізує право на працю. В результаті дослідження автори дійшли наступних висновків: по-перше, принцип свободи договору у сфері реалізації людиною права на працю, має основоположне значення для правової системи України. Він визначає рівень свободи сторін у відносинах, в яких людина реалізує право на працю. Особливістю цієї сфери є те, що свобода у виборі виду договору, яким будуть регулюватися відносини, в яких людина реалізує право на працю, не обмежується лише однією галуззю права, і сторони вільні укласти як цивільно-правовий договір, так і трудовий (особливу актуальність це набуває у IT-сфері). Крім того, суб'єкти, правовідносини яких виникли на підставі трудового договору (контракту), можуть додатково, у разі необхідності, врегулювати правовідносини у сфері реалізації права на працю шляхом укладання цивільно-правового договору. Це, зокрема, відбувається у сфері науково-педагогічної діяльності, коли крім робіт, які науково-педагогічний працівник виконує згідно з трудовим договором, виникає потреба у проведенні додаткових наукових досліджень. В таких випадках між роботодавцем та працівником може укладатися додатковий цивільно-правовий договір, за умовами якого і

будуть виконуватися такі дослідження. По-друге, свобода договору у сфері реалізації людиною свого права на працю має свої межі, які завжди обумовлені і мають певну мету (наприклад, заборона дискримінації при укладанні трудового договору, що сприяє забезпеченню гендерної рівності у трудових відносинах тощо). Підкреслено, що право вибору договору, в рамках якого буде здійснюватися право на працю, може бути обумовлено специфікою сфери діяльності. До таких сфер відносяться професії поліцейського, судді, які можуть реалізувати право на працю лише у трудових відносинах, а не через укладання цивільно-правового договору. По-третє, до проявів принципу свободи трудового договору відносяться ті ж свободи, які існують у сторін цивільного-правового договору - свобода в укладанні трудового договору, свобода у виборі контрагенту трудового договору і свобода у визначенні умов трудового договору, що обумовлено юридичною рівністю сторін, як у цивільних, так і у трудових відносинах. При цьому відмічено, що рівень свободи сторін у сучасному трудовому праві настільки розширився, що сторонам надане право вибору і щодо тих умов, які донедавна були для трудового договору обов'язковими. Вказане, що до таких умов відноситься умова про підпорядкування працівника правилам внутрішнього трудового розпорядку при дистанційній формі роботи. По-четверте, принцип свободи договору у сфері трудового права має вужчі межі, ніж цей самий принцип у цивільному праві. Це зумовлено соціальною функцією трудового права, одним із завдань якого є захист прав працівника як слабкої сторони. По-п'яте, відмічене, що межі свободи трудового договору завжди встановлюються імперативними нормами законодавства і повинні, крім чіткого їх визначення, також містити наслідки порушення цих норм. Звернено увагу на те, що у трудовому законодавстві не завжди вказуються такі наслідки, у зв'язку з чим виникають складності у визначенні ефективних способів захисту, які може застосувати працівник, у разі порушення його прав роботодавцем. Зазначено, що це має бути враховано при реформуванні трудового законодавства.

Ключеві слова: право на працю, трудові відносини, трудовий договір, працівник, трудові права, науково-педагогічний працівник, гарантії, суддя, дистанційна робота, заборона дискримінації, рівність, IT-сфера.

Abstract. The article examines the specifics of the principle of freedom of contract in the area in which a person exercises the right to work. As a result of the study, the author comes to the following conclusions: first, the principle of freedom of contract in the area of exercise of the right to work is fundamental to the legal system of Ukraine. It determines the level of freedom of the parties in the relations in which a person exercises the right to work. The peculiarity of this area is that the freedom to choose the type of contract that will regulate the relations in which a person exercises the right to work is not limited to only one branch of law, and the parties are free to enter into both civil law contracts and labour contracts. Secondly, the freedom of contract in the area of exercising the right to work has its limits, which are always conditioned and have a specific purpose. It is noted that the right to choose the contract under which the right to work will be exercised may be conditioned by the specifics of the field of activity. Such areas include the professions of a police officer and a judge, who can exercise the right to work only in labour relations and not through the conclusion of a civil law contract. Thirdly, the manifestations of the principle of freedom of employment contract include the same freedoms that exist for the parties to a civil law contract – freedom to enter into an employment contract, freedom to choose a counterparty to the employment contract and freedom to determine the terms and conditions of the employment contract. It is noted that the level of freedom of the parties in modern labour law has

expanded so much that the parties are given the right to choose the terms and conditions which until recently were mandatory for an employment contract. It is noted that such conditions include the condition on subordination of an employee to the internal labour regulations in the case of remote work. Fourthly, the principle of freedom of contract in labour law has narrower limits than the same principle in civil law. This is due to the social function of labour law, one of the tasks of which is to protect the rights of the employee as a weak party. Fifthly, the limits of freedom of an employment contract are always established by mandatory provisions of law and should, in addition to their clear definition, also contain the consequences of violation of these provisions. The author emphasises that labour legislation does not always specify such consequences, and this creates difficulties in determining the effective remedies which an employee may apply in case of violation of his/her rights by the employer. This should be taken into account when reforming labour legislation.

Keywords: right to work, labor relations, labor contract, employee, labor rights, scientific and pedagogical worker, guarantees, judge, remote work, prohibition of discrimination, equality, IT sphere.

Постановка проблеми. Категорія принцип права має основоположне значення для правової системи, оскільки визначає ті ідеї, на підставі яких здійснюється правове регулювання суспільних відносин. Особливе місце серед принципів посідають ті, які є загальними для правового регулювання різних за своїм характером суспільних відносин. До таких принципів належить принцип свободи договору, який є центральним для будь-якої сфери, де допускається договірне регулювання.

У сфері реалізації людиною права на працю принцип свободи договору має ключове значення, оскільки, як писав О. І. Процевський, трудовий договір як юридичний факт володіє тією особливістю, що він визначає зміст трудових правовідносин в обсязі умов, які виробляються сторонами під час їхнього укладення. У цьому найнаочніше проявляється свобода договору [1, с. 33]. Ці слова, які були написані ще в далекому 1979 році, і досі є справедливими, однак, в умовах ринкової економіки договір і принцип свободи договору набули нових обрисів. Це пов'язано з тим, що в сучасних умовах, не тільки трудовий договір може бути правовою формою реалізації людиною права на працю. Сфери, в яких людина може реалізувати своє право на працю, значно розширилися. Свобода підприємницької діяльності уможливила реалізацію цього права не тільки в рамках трудових правовідносин, а й шляхом укладення різних цивільно-правових договорів. Суттєво змінився рівень свободи й у суб'єктів трудових відносин, оскільки в них з'явилося більше можливостей у виборі видів трудових договорів та їхніх умов.

Однак таке розширення свободи у сфері реалізації людиною права на працю має і низку негативних проявів. Зокрема, при реалізації людиною права на працю поза трудовими правовідносинами, підвищуються ризики порушення гарантованих державою соціально-економічних прав людини. Рівень

різноманітних зловживань з боку роботодавця можна спостерігати і під час укладення трудового договору. Саме тому закріплення у законі меж свободи договору у сфері, де людина реалізує право на працю, є закономірним та обґрунтованим, а комплексні наукові дослідження цього принципу та його меж є актуальними, особливо в умовах реформування трудового та цивільного законодавства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Оскільки право на працю людина може реалізувати в межах різних за своїм характером правовідносин, то проблеми принципу свободи договору та окремих видів договорів, через укладення яких здійснюється право на працю, досліджували фахівці різних галузей права. У сфері цивільного права дослідженням цих проблем займалися такі вчені як О. В. Дзера, Н. С. Кузнецова, В. В. Луць, М. Н. Сібільов, І. В. Спасибо-Фатєєва та інші. У трудовому ж праві взагалі складно знайти того вченого, хто б не досліджував проблеми трудового договору та його свободи. Різні аспекти принципу свободи договору в трудовому праві досліджувалися, наприклад, у працях, О. О. Коваленко, О. І. Процевського, С. М. Прилипка, О. М. Ярошенка та інших.

Водночас варто зазначити, що дослідження в цьому питанні є вузько спеціалізованими, вчені вивчають проблему лише з позиції своєї галузі права, не виходячи за її межі. Такий підхід складно назвати конструктивним, оскільки він не дає змоги побачити глибину проблем, що виникають під час реалізації людиною права на працю, і запропонувати комплексні способи їх розв'язання.

Метою статті є комплексне дослідження принципу свободи договору та його меж у сфері реалізації людиною права на працю.

Виклад основного матеріалу. Використовуючи цивілістичну термінологію, право на працю, належачи до категорії особистих немайнових прав людини, характеризується як абсолютне право, що здійснюється людиною з власної волі, у власному інтересі, і не залежно від волі інших осіб. Тобто людина вільна у здійсненні свого права на працю. Вона сама приймає рішення здійснювати чи не здійснювати своє право на працю, у який спосіб, коли і в якому обсязі.

Свобода волі (свобода волевиявлення) є характерною рисою всієї сфери приватного права. У ст. 1 ЦК прямо сказано, що цивільні відносини засновані на вільному волевиявленні, однак у КЗпП прямої вказівки на цю характерну рису трудових відносин немає. Але, незважаючи на це, свобода волевиявлення (свобода волі) пронизує практично кожен норму трудового законодавства. Як справедливо зазначає, О. Коваленко, взагалі для трудового права свобода волі є визначальною категорією – вона є ключовим моментом, точкою відліку визначення основних понять трудового права. Вона закладена у генетичному коді цієї галузі права, – права, юридичним фактом ядра предмета якого є трудовий договір [2].

Свобода волевиявлення як сутнісна ознака приватних відносин обумовлює і диспозитивний метод правового регулювання, і свободу договору як основну засаду (принцип) їх правового регулювання, і можливість субсидіарного застосування цивільного законодавства до трудових відносин. Крім того, свобода волевиявлення (волі) лежить в основі договірної регулювання приватних відносин, де саме договір (цивільно-правовий, трудовий) є основним юридичним фактом їхнього виникнення і регулятором, що визначає їхній зміст, встановлює модель поведінки суб'єктів правовідносин, зокрема при зміні договору.

Принцип свободи договору для сфери реалізації людиною права на працю також є основоположним. Однак, як і будь-яка свобода, свобода договору має межі, які визначають межі договірної регулювання відносин у сфері реалізації людиною права на працю, порушення яких є підставою для захисту прав суб'єктів.

Насамперед, необхідно зазначити, що сторони вільні у визначенні виду договору, яким регулюватимуться їхні відносини. Будучи юридично рівними, вони самостійно визначають укладення якого договору задовольнятиме інтересам кожної сторони – трудового чи цивільно-правового. У деяких випадках, сторони між собою навіть можуть укладати і різні за своєю галузевою приналежністю договори, спрямовані на регулювання різних відносин, у межах яких вони реалізують право на працю. Так, наприклад, науково-педагогічні працівники з роботодавцем (ВНЗ) можуть укладати трудовий контракт на виконання педагогічної та запланованої наукової роботи, та додатково, в разі необхідності, цивільно-правовий договір, у межах якого проводимуть разові або систематичні наукові дослідження в певній галузі наукових знань на замовлення роботодавця. В можливості доповнювати правове регулювання правових відносин, які виникли на підставі трудового договору (контракту) шляхом укладання цивільно-правового договору також буде проявлятися принцип свободу договору.

Варто, однак, зауважити, що така свобода має і низку обмежень.

Такі обмеження можуть бути зумовлені специфікою тієї сфери діяльності, в рамках якої людина реалізує своє право на працю. Деякі сфери діяльності такого вибору людині просто не надають або суттєво обмежують. Здійснення права на працю, наприклад, суддею, поліцейським та і інших сферах публічної діяльності не можливе шляхом укладання цивільно-правового договору, а допускається виключно в межах трудових відносин.

Однак, і в приватно-правовій сфері законом також може бути імперативно обмежено свободу вибору договору, в рамках якого людина може реалізувати право на працю. Наприклад, відповідно до ч. 5 ст. 64 Закону «Про акціонерні товариства» з виконавчим директором укладається лише трудовий договір

(контракт). Виконавчий директор не може виконувати свої обов'язки на підставі цивільно-правового договору, на відміну від інших членів ради директорів.

В той же час, слід наголосити на тому, що в приватноправовій сфері такі обмеження мають характер винятків, оскільки здебільшого у суб'єктів є право вибору договору, яким регулюватимуться їхні відносини. До цивільно-правових договорів у межах яких може бути реалізовано право на працю належать договір підряду, договір надання послуг, договір доручення, договір замовлення на створення об'єкта права інтелектуальної власності та інші. Але все ж таки традиційно, навіть в умовах ринкової економіки та свободи підприємницької діяльності, людина реалізує право на працю в межах трудових відносин шляхом укладення трудового договору.

Для працівника, як правило, саме укладення трудового договору має низку таких переваг, яких позбавлена людина, що реалізує право на працю в межах цивільних правовідносин. На відміну від цивільного права, трудове право виконує соціальну функцію, яка полягає в тому, що «трудоим правом має бути забезпечений баланс між соціальним захистом та економічної ефективністю [3, с. 87]».

Саме в трудових відносинах працівнику гарантуються дотримання соціально-економічних стандартів, чого немає в цивільних правовідносинах. Тому для працівника, зазвичай, укладення трудового договору вигідніше, ніж укладення цивільно-правового договору. А ось для роботодавця укладення трудового договору якраз несе додаткові зобов'язання - зобов'язання щодо дотримання прав працівника, щодо відрахувань до різних соціальних фондів тощо, у зв'язку з чим роботодавцю не вигідне укладення трудового договору, для нього пріоритетнішим є укладення цивільно-правового договору. Але оскільки, за наявності юридичної рівності, між роботодавцем і працівником відсутня рівність економічна, працівник зазвичай виступає у відносинах з роботодавцем у становищі слабкої сторони.

Роботодавець людині, яка реалізує своє право на працю, зазвичай, просто не дає право вибору, пропонуючи укладення з нею тільки цивільно-правового договору, і не пропонуючи, як варіант, укладення трудового договору. В результаті, трудові за своєю природою відносини, прикриваються укладенням цивільно-правового договору.

Немає жодних сумнівів в тому, що в тих випадках, коли воля людини, яка реалізує право на працю, спрямована на укладення трудового договору, але роботодавець пропонує оформити трудові за своєю суттю відносини укладенням цивільно-правового договору, з боку роботодавця присутнє зловживання правом, що є підставою для захисту прав працівника.

Слід погодитися з тим, що в цьому випадку йдеться про удаваний правочин [4, с. 270]. Відповідно до п. 25 Постанови Пленум ВСУ від 06.11.2009 № 9

«Про судову практику розгляду цивільних справ про визнання правочинів недійсними» за удаваним правочином сторони умисно оформляють один правочин, але між ними насправді встановлюються інші правовідносини. На відміну від фіктивного правочину, за удаваним правочином права та обов'язки сторін виникають, але не ті, що випливають зі змісту правочину. Встановивши під час розгляду справи, що правочин вчинено з метою приховати інший правочин, суд на підставі статті 235 ЦК має визнати, що сторонами вчинено саме цей правочин, та вирішити спір із застосуванням норм, що регулюють цей правочин [5]. Звернення до суду працівника з вимогою про визнання цивільно-правового договору удаваним правочином буде в таких випадках ефективним способом захисту прав працівника.

Особливу актуальність принцип свободи договору та його межі має у трудовому праві. Аналізуючи принцип свободи трудового договору, слід констатувати, що незважаючи на те, що його зміст має універсальний характер і визначається ст. 627 ЦК, він має значно більше обмежень, у порівнянні зі свободою цивільно-правового договору. При цьому, такі обмеження принципу свободи договору в трудовому праві стосуються винятково роботодавця, і не можуть бути встановлені щодо працівника, на що звертають увагу С. М. Прилипко та О. М. Ярошенко, наголошуючи, що на протипагу від працівника свобода наймача частково обмежена законодавством.

Такі обмеження має на увазі три головні цілі:

- 1) захист реалізації права громадян на працю;
- 2) захист слабкої сторони трудового договору – працівника;
- 3) захист інтересів держави і суспільства [6, с. 106] і зумовлюється, як вже було сказано, соціальною функцією трудового права.

Сторони є вільними в укладенні договору. Право вибору укладати чи не укладати трудовий договір належить і працівникові, і роботодавцеві. Для працівника право на укладення трудового договору безпосередньо пов'язане зі свободою праці та гарантією заборони праці примусової. Як справедливо зазначають С.М. Прилипко та О.М. Ярошенко: «Свобода праці передбачає наявність принципу свободи трудового договору. Цей принцип виражає суть значної кількості норм, що регулюють приймання громадян на роботу, їх переведення і звільнення. Його зміст полягає у тому, що доля трудових правовідносин працівника з роботодавцем визначається трудовим договором, який становить фундамент їх виникнення. За допомогою вільного укладення трудового договору особа, яка досягла працездатного віку, має право влаштуватися на роботу, реалізувати своє право на працю [6, с. 106]. Відповідно до ст. 9 КЗпП забороняється примушування працівника до укладення трудового договору, який містить умови, щодо яких між працівником та роботодавцем не досягнуто взаємної згоди.

Однак і для роботодавця свобода в укладенні трудового договору має важливе значення, оскільки дає змогу самостійно вирішувати кадрові питання, і тим самим задовольняти свої потреби у виробничій сфері.

Але якщо для працівника примус до укладення трудового договору перебуває під абсолютною забороною, то щодо роботодавця законодавством передбачаються несприятливі наслідки в разі необґрунтованої відмови від укладення трудового договору.

Проблема необґрунтованої відмови від прийняття на роботу є актуальною і в науці трудового права, і в судовій практиці. У чинному законодавстві України закріплено перелік підстав, за якими відмова роботодавця від прийняття на роботу є протиправною. Верховний Суд у Постанові № 474/321/18 від 14.04.2020 р. вказав, що обов'язку однієї сторони завжди кореспондує право іншої сторони: заборона необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу кореспондується з обов'язком роботодавця укласти такий договір. Суди встановили, що позивач не належить до кола осіб, з якими відповідач зобов'язаний був укласти трудовий договір (запрошення на роботу в порядку переведення, молоді спеціалісти, котрих в установленому законом порядку направлено на роботу в дану організацію, тощо). Перелік обов'язку роботодавця укласти трудовий договір з працівником за правилами КЗпП є вичерпним і такого обов'язку відповідач не порушував [7].

Однак, такий підхід законодавця, коли у законі закріплюється вичерпний перелік випадків, при яких роботодавець є зобов'язаним укласти трудовий договір, а в решті випадків право вибору укладати чи не укладати трудовий договір залежить лише від роботодавця, піддається справедливій критиці з боку науковців.

Так, О. Ярошенко зазначає, що ні в чинному законодавстві, ні в проекті ТК відповіді на питання, в яких випадках відмова відказу у прийнятті на роботу є правомірною не містить. І він пропонує на законодавчому рівні закріпити підстави для правомірної відмови від прийняття на роботу. У всіх інших випадках відмову у працевлаштуванні працівника слід вважати такою, що суперечить трудовому законодавству [8, с. 77]. Запропонований підхід видається виправданим.

Однак залишається невирішеним питання про способи захисту прав працівника, якому роботодавець необґрунтовано відмовив у прийнятті на роботу. Не викликає сумнівів, що необґрунтовану відмову можна оскаржити в суді, але в законодавстві не вказано, які саме вимоги працівник може пред'явити до суду задля захисту свого права.

Наприклад, чи може працівник, у разі визнання відмови в прийнятті на роботу необґрунтованою, вимагати примушення роботодавця до укладення трудового договору або вимагати визнання трудового договору укладеним? Чи

працівник може лише вимагати відшкодування збитків і моральної шкоди в разі необґрунтованої відмови? Вбачається, що в новому ТК мають бути надані відповіді на це запитання.

Сторони є вільними у виборі контрагента. У роботодавця, так само як і у працівника, існує свобода у виборі сторони договору. Відповідно до ст. ст. 22 КЗпП власник або уповноважений ним орган, фізична особа, яка використовує найману працю, має право вільного вибору серед кандидатів на зайняття робочого місця (посади). Однак, лише щодо роботодавця законом встановлюються межі такої свободи. Так, наприклад, відповідно до ст. 2-1 КЗпП забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці.

Право вибору контрагента так само, як і свобода в укладенні договору, може бути пов'язане з питаннями необґрунтованої відмови від прийняття на роботу. Відповідно до ст. 22 КЗпП забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу, тобто відмова без будь-яких мотивів або з підстав, що не стосуються кваліфікації чи професійних якостей працівника, або з інших підстав, не передбачених законом. При цьому на вимогу особи, якій відмовлено в прийнятті на роботу, власник або уповноважений ним орган, фізична особа, яка використовує найману працю, зобов'язані письмово повідомити про причину такої відмови.

Таким чином, відмова в укладенні трудового договору має бути обґрунтованою і не містити ознак дискримінації, на що вказує і практика Верховного Суду. Так, під час розгляду однієї зі справ, пов'язаних із необґрунтованою відмовою у прийнятті на роботу, Верховний Суд зазначив, згідно з Інструкцією комітент зобов'язаний обліковувати наявні на складі матеріальні цінності і звітну документацію про їх рух та вносити їх до бухгалтерської програми «1С:Бухгалтерія» з розбивкою за рахунками та видами матеріальних цінностей, видачу матеріальних цінностей здійснювати в програмі «1С:Бухгалтерія» підзвітним особам за первинними документами.

Водночас позивачем не надано належних доказів того, що він володіє навичками роботи в зазначеній бухгалтерській програмі ані суду першої інстанції, ані суду апеляційної інстанції. Крім того, позивачем не доведено і суди не встановили, що відмова у прийнятті на роботу позивача була пов'язана з дискримінаційною ознакою [9].

Сторони є вільними у визначенні умов договору з урахуванням закону, звичаїв ділового обороту, вимог розумності та справедливості. Слід зазначити, що рівень свободи сторін при визначенні умов договору в трудовому праві в сучасному трудовому праві значно розширився. Дедалі частіше законодавець застосовує до регулювання трудових відносин диспозитивний метод, надаючи сторонам трудового договору самостійно визначити його умови. Цифровізація економіки настільки змінила умови праці, що стало можливим

надати сторонам самостійно визначити навіть ті умови, які донедавна були обов'язковими, оскільки визнавалися ознакою трудового договору, що відрізняє його від договору підряду.

Наприклад, у сучасному трудовому законодавстві до розряду диспозитивного віднесено умову про підпорядкування працівника правилам внутрішнього трудового розпорядку при дистанційній формі роботи. Відповідно до ст. 60 КЗпП дистанційна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. При цьому при дистанційній роботі працівник розподіляє робочий час на власний розсуд, на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено трудовим договором.

Однак, не дивлячись на диспозитивний підхід щодо визначення умов трудового договору, законом все ж таки встановлені певні вимоги до його змісту. Так, відповідно до ч. 3 ст. 21 КЗпП особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Ще більш детально, законом встановлюються вимоги до трудового договору в умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин. Так, в ч. 4 ст. 49-6 КЗпП закріплено 16 істотних умов, які повинен містити такий трудовий договір. Крім, того відповідно до ч. 5 ст. 21 КЗпП у разі застосування спрощеного режиму регулювання трудових відносин, за взаємною згодою сторін, у трудовому договорі можуть визначатися додаткові права, обов'язки і відповідальність сторін, умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови припинення або дострокового розірвання договору.

Таким чином, трудовий договір може містити два види умов: 1) істотні та 2) неістотні, які включаються до змісту трудового договору лише в тих випадках, коли досягнуто домовленості між сторонами.

Привертає до себе увагу той факт, що в трудовому законодавстві відсутня відповідь на запитання про те, а які наслідки настануть у разі, якщо у змісті трудового договору відсутня хоча б одна істотна умова? У цивільному праві наслідком у таких випадках є визнання договору неукладеним. Але цей спосіб захисту навряд чи застосовний у трудовому праві.

Сторони, звісно, можуть укласти додаткову угоду до трудового договору, в якій міститимуться домовленості за тими умовами, за якими в основному трудовому договорі не було досягнуто домовленості. Така додаткова угода буде частиною трудового договору. Однак, для тих випадків, коли дійти згоди

за такими умовами не вдається (зокрема, і в разі ухилення однієї зі сторін від укладення додаткової угоди), саме в законі мають бути передбачені правові наслідки та способи захисту.

Слід зазначити, що свобода вибору умов договору може бути також суттєво обмежена спеціальним законодавством. Це, наприклад, має місце в тих випадках, коли сторони зобов'язані дотримуватися типової форми контракту [10], як це має місце при проходженні служби в Національній поліції. Згідно з п. 3 Порядку укладання контракту про проходження служби в поліції контракт укладається за Типовою формою контракту про проходження служби в поліції. Такі обмеження принципу свободи договору зумовлені специфікою цієї сфери, в якій людина реалізує своє право на працю і забезпечують рівні умови проходження служби.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Все вищевикладене надає підстави для наступних висновків:

По-перше, принцип свободи договору у сфері реалізації людиною права на працю має основоположне значення для правової системи України. Він визначає рівень свободи сторін у відносинах, в яких людина реалізує право на працю.

Особливістю цієї сфери є те, що свобода у виборі виду договору, яким будуть регулюватися відносини, в яких людина реалізує право на працю, не обмежується лише однією галуззю права, і сторони вільні укласти як цивільно-правовий договір, так і трудовий. Крім того, ця свобода зумовлює і поведінку суб'єктів при зміні цивільно-правового і трудового договору.

По-друге, свобода договору у сфері реалізації людиною свого права на працю має свої межі, які завжди обумовлені і мають певну мету. Наприклад, право вибору договору, в рамках якого буде здійснюватися право на працю, може бути обумовлено специфікою сфери діяльності. До таких сфер відносяться професії поліцейського, судді, які можуть реалізувати право на працю лише у трудових відносинах, а ні через укладання цивільно-правового договору.

По-третє, до проявів принципу свободи трудового договору відносяться ті ж свободи, які існують у сторін цивільного-правового договору - свобода в укладанні трудового договору, свобода у виборі контрагенту трудового договору і свобода у визначенні умов трудового договору. Рівень свободи сторін у сучасному праві настільки розширився, що стало можливим надати сторонам право вибору щодо тих умов, які донедавна були обов'язковими для трудового договору.

Наприклад, у сучасному трудовому законодавстві до розряду диспозитивного віднесено умову про підпорядкування працівника правилам внутрішнього трудового розпорядку при дистанційній формі роботи.

По-четверте, принцип свободи договору у сфері трудового права має вужчі межі, ніж цей самий принцип у цивільному праві. Це зумовлено соціальною функцією трудового права, одним із завдань якого є захист прав працівника як слабкої сторони.

По-п'яте, межі свободи трудового договору завжди встановлюються імперативними нормами законодавства і повинні, крім чіткого їх визначення, також містити наслідки порушення цих норм. На жаль, у трудовому законодавстві не завжди вказуються такі наслідки, у зв'язку з чим виникають складності у визначенні ефективних способів захисту, які може застосувати працівник, у разі порушення його прав роботодавцем. Це має бути враховано при реформуванні трудового законодавства.

Література

1. Процевский А. И. Избранное. Харьков: Право, 2019. 2. Коваленко О. Воля і свобода волі сторін трудового договору як категорії сучасного трудового права України. Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення, 2016. URL.: <https://dspace.hnpu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/8bd6b868-f93c-4b14-83a8-3a9e05168a7d/content>. 3. Болотіна Н. Б. Трудове право України: підручник. – К. : Вікар, 2003. 4. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України: підручник. Харків: Видавництво «ФІНН», 2009. 5. Постанова Пленуму ВСУ від 06.11.2009 № 9 «Про судову практику розгляду цивільних справ про визнання правочинів недійсними». URL.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-09#Text>. 6. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Право на працю в системі прав людини. Право України. 2014. № 6. С. 102-110. 7. Постанова ВС № 474/321/18 від 14.04.2020. URL.: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/88833139>. 8. Ярошенко О. М. Необґрунтована відмова у прийнятті на роботу: поняття, сутність, правові наслідки. Проблеми законності. 2019. № 144. С. 71-80. 9. Постанова Верховного Суду від 22.12.2021 у справі № 483/1615/20. URL.: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/102149384>. 10. Про затвердження Типової форми контракту про проходження служби в поліції та Порядку укладання контракту про проходження служби в поліції. Наказ МВС України від 03.02.2017 № 89.