

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32840/1813-338X-2022.1.21>

О. Ю. Дрозд

доктор юридичних наук, професор,  
начальник відділу докторантури та ад'юнктури  
Національної академії внутрішніх справ  
<https://orcid.org/0000-0002-4514-6594>

## ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРИНЦИПУ СВОБОДИ СТОРІН ПРИ УКЛАДЕННІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

*Свобода сторін під час укладення трудового договору є універсальною засадою забезпечення економічної конкуренції. Раніше в науковій літературі стверджувалося, що держава не повинна втручатися в умови договору, адже це суперечить принципу вільного ринку. Втім, під впливом певних факторів це твердження зазнало змін, адже законодавець вбачав за необхідне встановити певні межі та правила для попередження зловживань. Тож метою статті є вивчення інструментів впорядкування норм інституту свободи сторін при укладенні трудового договору з боку держави. Для її досягнення було розглянуто основоположні засади трудового права та виокремлено їх ознаки. Вивчено основні нормативно-правові акти України та акти міжнародного права, які регламентують це питання. Встановлено, за якими критеріями здійснюється регламентування трудових відносин у сфері працевлаштування. Досліджено, які категорії громадян є особливо вразливими з точки зору конкуренції на ринку праці та потребують додаткових гарантій. Зроблено висновок, що запорукою рівності сторін при підписанні контракту є заборона необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, тобто відмови без будь-яких мотивів або з підстав, що не стосуються кваліфікації чи професійних якостей працівника, вимоги подання певної інформації від працівника (щодо партійної приналежності, реєстрації місця проживання тощо), встановлення обмежень або переваг при укладенні трудового договору на підставі певних персональних ознак шукачів роботи, затвердження на законодавчому рівні мінімального розміру заробітної плати та проведення її індексації і т.д.*

**Ключові слова:** принципи, свобода сторін, трудовий договір, державне регулювання, гарантії.

**Вступ.** Свобода договору в трудових відносинах є доволі суперечливим питанням. Із одного боку, у законодавстві України закріплений принцип свободи сторін при укладенні трудового договору, а з іншої – ці правовідносини мають бути регламентовані з метою захисту прав їх учасників та попередження зловживань з тієї чи іншої сторони. Свобода контракту звісно є запорукою ефективного функціонування ринкової економіки та розвитку конкуренції, однак навіть вона не є безмежною. Так, державне регулювання у цьому випадку має забезпечити рівність учасників ринку, додержання їх інтересів та недопущення порушень при їх реалізації. Тому метою нашої статті є вивчення інструментів впорядкування норм інституту свободи сторін при укладенні трудового договору з боку держави.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Принципи, притаманні трудовим відносинам

в цілому, та принцип свободи сторін при укладенні трудового договору зокрема, були предметом вивчення таких вчених як Н.Б. Болотіна, В.С. Ковригін, В.П. Мельник, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, Г.І. Чанишева та інших. Втім, у роботах цих науковців увага державному регулюванню цих принципів майже не була приділена, що й зумовило актуальність проведення цього дослідження.

**Виклад основного матеріалу.** Оскільки свобода сторін при укладенні трудового договору є одним із принципів трудового права, визначимо, які основоположні засади цієї галузі виділяють науковці.

Так, П. Д. Пилипенко вважає, що принципами трудового права є засадничі ідеї, що визначають сферу його дії, порядок установлення прав та обов'язків суб'єктів, гарантії захисту їхніх прав і законних інтересів. Це своєрідна система координат, у рамках якої розвивається вся

галузь, і водночас вектор, який указує напрям цієї галузі [1, с. 56].

На думку Н. Б. Болотіної і Г. І. Чанишевої, під принципами трудового права розуміють основні керівні ідеї (засади), які закріплені в нормах або виводяться з них і є такими, що характеризують зміст трудового права й напрями його подальшого розвитку [2, с. 85].

В. С. Ковригін, у свою чергу, доводить, що засадами трудового права є керівні положення, виражені в цій галузі права, які зумовлюють її системну єдність і віддзеркалюють основні підходи до правової регламентації трудових і пов'язаних із ними відносин» [3, с. 79].

Щодо ознак принципів, які розглядаються, то С. М. Прилипка та О. М. Ярошенко виділяють наступні: 1) економіко-політична зумовленість (визначаються політикою держави в соціальній сфері); 2) спільність змісту (виражають сутність не однієї, а багатьох груп норм права); 3) державна нормативність (являють собою керівні ідеї, які закріплені в нормах права, установлених державою, і які, маючи загальність і обов'язковість, виконують регулятивну функцію); 4) системність (виражають сутність норм права в їх взаємозв'язку з іншими нормами в межах певної системи права); 5) цілеспрямованість (виражають сутність норм права в динаміці); 6) стабільність (діють протягом тривалого періоду часу, відображають якісний стан системи права і за своєю природою не настільки мінливі, як норми права) [4, с. 42].

В. П. Мельник, досліджуючи цю категорію, виокремлює такі її особливості: 1) це засадничі ідеї, керівні (вихідні) засади, відправні положення, виражені в цій галузі права; 2) вони визначають сферу дії трудового права; 3) вони визначають порядок установлення прав та обов'язків суб'єктів, гарантії захисту їхніх прав і законних інтересів; 4) вони визначають зміст, спрямованість і закономірність правового регулювання трудових відносин; 5) зумовлені об'єктивними закономірностями існування, рівнем розвитку суспільства; 6) спрямовані на забезпечення єдності, цілісності й системності трудового права; 7) покликані сприяти ефективності права на працю, інших трудових прав на основі оптимального поєднання потреб та інтересів учасників правових відносин із питань праці [5, с. 135].

Зауважимо, що основоположні засади, які регламентують відносини у трудовій сфері, знайшли своє відображення як в Основному Законі України, так й в інших нормативно-правових актах.

Так, у ст. 43 Конституції [6] нашої держави закріплений принцип свободи праці. Згідно з положеннями цієї статті «кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працюю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується». У цій же статті говориться про заборону використання примусової праці. Тим самим вперше на конституційному рівні виражено ідею вільного розпорядження людини своєю здатністю до праці, ідею про можливість вільно заробляти собі на життя».

Нагадаємо, що відповідно до ст. 9 Основного Закону, чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України. Крім того, у ст. 81 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) [7] прописано обов'язковість застосування правил міжнародного договору або міжнародної угоди у тих випадках, коли міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю.

Вагоме місце серед основних джерел міжнародно-правового регулювання трудових відносин посідають конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці (далі – МОП). Станом на вересень 2007 року МОП прийняла 188 конвенцій та 199 рекомендацій. Україна ратифікувала 54 конвенції МОП [8].

Найбільш важливими та значущими серед них є: Конвенція № 29 про примусову чи обов'язкову працю (1930 р.); Конвенція № 98 про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів (1949 р.); Конвенція № 100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за рівноцінну працю (1951 р.); Конвенція № 105 про скасування примусової праці (1957 р.); Конвенція № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять (1958 р.); Конвенція № 138 про мінімальний вік для прийому на роботу (1973 р.).

Положення цих та інших конвенцій знайшли своє відображення у ст. 2-1 КЗпП України, в якій забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, сімейного та майнового стану, місця проживання, членства у професійній спілці

чи іншому громадському об'єднанні, участі у страйку тощо. При цьому не вважаються дискримінацією дії, а також обмеження прав працівників, що залежать від властивих певному виду робіт вимог (щодо віку, освіти, стану здоров'я, статі) чи обумовлені необхідністю посиленого соціального та правового захисту деяких категорій осіб.

Ця норма дещо конкретизується у ст. 22 вищезазначеного Кодексу, в якій наголошено на рівності сторін при укладенні трудового договору. Дійсно, з одного боку, власник або уповноважений ним орган, фізична особа, яка використовує найману працю, має право вільного вибору серед кандидатів на зайняття робочого місця (посади). З іншого – 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. Так само не допускається будь-яке пряме або непряме обмеження трудових прав при укладенні, зміні та припиненні трудового договору.

Встановлення обмежень або переваг при укладенні трудового договору на підставі певних персональних ознак шукачів роботи може розумітися як дискримінація, окрім випадків, коли різне ставлення передбачене в законодавстві. Існує низка обставин, які роблять законною відмову в працевлаштуванні. Зокрема, вимоги можуть стосуватися:

наявності громадянства України (наприклад, для посад державної служби);

віку (зокрема, для робіт з важкими і шкідливими умовами або робіт, що можуть зашкодити моральному розвитку неповнолітніх);

статі (наприклад, для робіт з важкими і шкідливими умовами праці);

рівня освіти (приміром, медичним працівником може працювати особа з відповідною освітою);

стажу (наприклад, допустимою є вимога мінімального стажу роботи за спеціальністю для зайняття посади);

стану здоров'я (зокрема, до роботи на судні допускаються особи, визнані придатними для цього за станом здоров'я);

судимості чи заборони займати певні посади (приміром, особи, які мають судимість за корисливий злочин, не можуть обіймати керівні посади і посади, пов'язані з матеріальною відповідальністю) тощо [9].

До того ж, не можна вимагати від осіб, які поступають на роботу, відомості про їх пар-

тійну і національну приналежність, походження, реєстрацію місця проживання чи перебування та документи, подання яких не передбачено законодавством (ст. 25).

У той же час, на жаль, багато роботодавців нехтують цими вимогами, відкрито прописуючи в оголошеннях про вакансії вимоги до статі, віку, сімейного стану, наявності чи відсутності дітей і т.д. майбутніх кандидатів на посаду, порушуючи тим самим вимоги ст. 24-1 Закону України «Про рекламу» [10], в якій закріплена заборона вказувати цю та іншу інформацію, яка не стосується ділових та професійних якостей працівника, у рекламі про вільні робочі місця.

Тож з метою захисту окремих категорій громадян, які є особливою вразливими з точки зору конкуренції на ринку праці та потребують додаткових гарантій при працевлаштуванні (жінок з малолітніми чи неповнолітніми дітьми, молоді, осіб передпенсійного віку, осіб, звільнених після відбуття кримінального покарання або примусового лікування), законодавець встановив квоту робочих місць на підприємствах, в установах і організаціях незалежно від форм власності, які щорічно бронюють державні адміністрації, виконавчі органи відповідних рад за поданням центрів зайнятості.

Так, згідно зі ст. 14 Закону про зайнятість, до категорій громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, зокрема, належать:

один з батьків або особа, яка їх замінює і:

– має на утриманні дитину (дітей) віком до шести років;

– виховує без одного з подружжя дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю;

– утримує без одного з подружжя особу з інвалідністю з дитинства (незалежно від віку) та/або особу з інвалідністю I групи (незалежно від причини інвалідності);

діти-сироти та діти, позбавлені батьківського піклування, особи, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу;

особи, звільнені після відбуття покарання або примусового лікування;

молодь, яка закінчила або припинила навчання в закладах загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти, звільнилася із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби, військової служби за призовом осіб із числа резервістів в особливий період

(протягом шести місяців після закінчення або припинення навчання чи служби) і яка вперше приймається на роботу;

особи, яким до настання права на пенсію за віком відповідно до статті 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» залишилося 10 і менше років;

особи, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу;

учасники бойових дій, зазначені у пп. 19 – 21 ч. 1 ст. 6 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту».

непрацюючі працездатні особи, які отримують державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям [11].

У законодавстві також прописані особливості регулювання праці осіб, які працюють у районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я, тимчасових і сезонних працівників, а також працівників, які працюють у фізичних осіб за трудовими договорами, додаткові підстави для припинення трудового договору деяких категорій працівників за певних умов (порушення встановлених правил прийняття на роботу та ін.).

Крім того, положення чинних нормативно-правових актів у сфері праці регламентують трудові відносини за наступними параметрами:

а) за віком. Так, у КЗпП України визначено специфіку регулювання праці неповнолітніх, тобто осіб, що не досягли 18 років. Зокрема, для них встановлюється скорочена тривалість робочого часу при збереженні заробітної плати у тому ж розмірі, що й працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи. Таких працівників заборонено залучати до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні, а також до важких робіт і робіт зі шкідливими або небезпечними умовами праці та підземних робіт тощо.

У законодавстві може бути встановлений й інший вік, який має значення для трудових правовідносин. Так, наприклад, граничний вік перебування на службі цивільного захисту встановлюється: для осіб рядового, молодшого і середнього начальницького складу – до 50 років; для осіб старшого начальницького складу – до 55 років; для осіб вищого начальницького складу – до 60 років [12];

б) за статтю. У КЗпП України прописана заборона на застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небез-

печними умовами праці, а також на підземних роботах; обмежується їх робота у нічний час та у вихідні дні. Встановлюються певні пільги для жінок, що мають дітей віком від трьох до 14 років або дітей з інвалідністю. Окремо регламентується праця вагітних жінок та жінок, що мають дітей віком до трьох років.

в) за сімейним станом. Так, згідно зі ст. 184 КЗпП України забороняється відмовляти одиноким матерям у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з наявністю дитини віком до 14 років або дитини з інвалідністю, а також не допускається їх звільнення з ініціативи роботодавця. Законодавством також передбачене надання додаткової відпустки одинокій матері, батьку дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи, який виховує їх без матері. Крім того, для таких категорій осіб може встановлюватися скорочена тривалість робочого часу.

г) за критерієм поєднання роботи і навчання. У Главі XIV КЗпП передбачені пільги для працівників, які поєднують роботу і навчання, зокрема: створення роботодавцем необхідних умов для поєднання цих видів діяльності, заохочення таких осіб, встановлення для них відповідних пільг, скорочення робочого часу зі збереженням заробітної плати, надання додаткових відпусток тощо.

Крім того, В. Г. Ротань диференціює регулювання трудових відносин за такими критеріями:

1) за критерієм національної належності засобів виробництва встановлені особливості правового регулювання праці працівників підприємств з іноземними інвестиціями;

2) за критерієм громадянства встановлені особливості правового регулювання праці іноземців, що іммігрували в Україну з метою працевлаштування на певний строк;

3) за критерієм впливу умов праці на здоров'я працівника встановлені особливості правового регулювання праці на роботах з важкими та шкідливими умовами праці;

4) за критерієм інтенсивності інтелектуального і нервового навантаження встановлені особливості правового регулювання праці педагогічних, науково-педагогічних, наукових працівників, лікарів, деяких інших категорій працівників;

9) ціла низка випадків диференціації правового регулювання праці встановлена за критерієм галузі народного господарства, у якій здійснюється робота;

5) за критерієм строку трудового договору встановлені особливості правового регулю-

вання праці тимчасових і сезонних працівників, а також працівників, що уклали строковий трудовий договір;

б) за критерієм співвідношення нормативного та індивідуального (договірного) регулювання трудових відносин виділяється група працівників, з якими можуть укладатися трудові договори у формі контракту;

7) за критерієм суспільної важливості виконуваних трудових функцій встановлені особливості правового регулювання трудових відносин державних службовців. Всередині цієї групи встановлені особливості правового положення суддів, працівників прокуратури та деяких інших [13, с. 23].

Із метою захисту інтересів працівника та недопущення проявів дискримінації з боку роботодавця при укладенні трудового договору, законодавець також встановив розмір мінімальної заробітної плати, який не може бути нижчим від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб та визначається з урахуванням потреб працівників та їх сімей, вартісної величини достатнього для забезпечення нормального функціонування організму працездатної людини, збереження її здоров'я набору продуктів харчування, мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості, а також загального рівня середньої заробітної плати, продуктивності праці та рівня зайнятості (ст. 9 Закону України «Про оплату праці») [14].

**Висновок.** Отже, свобода сторін під час укладення трудового договору є універсальною засадою забезпечення економічної конкуренції. Цей принцип означає, що учасники трудових правовідносин є рівноправними при підписанні контракту, володіють однаковими знаннями щодо його умов та здібностями, необхідними для його виконання.

Раніше в науковій літературі стверджувалося, що держава не має втручатися в умови договору, адже це суперечить засаді вільного ринку. Втім, цей принцип зазнав значних змін, що було зумовлено, по-перше, зростанням стандартних форм договорів, а по-друге, – зрушення змісту свободи вибору та волі сторін внаслідок втручання влади в життя людей. Фактор державного втручання був найзначнішим стимулом цієї зміни, адже керівництво вбачало за необхідне встановити певні межі та правила для попередження зловживань.

Із метою захисту інтересів найуразливіших верств населення з точки зору конкуренції на

ринку праці (жінок з малолітніми чи неповнолітніми дітьми, молоді, осіб передпенсійного віку, осіб, звільнених після відбуття кримінального покарання або примусового лікування), держава встановила певні гарантії при укладенні з ними трудового договору, які в жодному разі не можуть бути порушені роботодавцем.

Крім того, запорукою рівності сторін при підписанні контракту є заборона необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, тобто відмови без будь-яких мотивів або з підстав, що не стосуються кваліфікації чи професійних якостей працівника, вимоги подання певної інформації від працівника (щодо партійної приналежності, реєстрації місця проживання тощо), встановлення обмежень або переваг при укладенні трудового договору на підставі певних персональних ознак шукачів роботи, затвердження на законодавчому рівні мінімального розміру заробітної плати та проведення її індексації і т.д.

#### Список використаної літератури:

1. Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права : [монографія] / П.Д. Пилипенко. Львів : Вид. центр Львів. нац. ун-ту, 1999. 214 с.
2. Трудове право України: Підручник / За ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. К.: Знання, 2001. 564 с.
3. Ковригін В.С. Дисциплінарна відповідальність у трудовому праві: дис. ... канд. юрид. наук : спец.12.00.05 / В.С. Ковригін; Київський нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. К., 2012. 221 с.
4. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: Підручник. 4-те вид., перероб. і доп. Х.: ФІНН, 2011. 800 с.
5. Мельник В. П. Поняття і класифікація принципів трудового права / В. П. Мельник, Н. Г. Солонинка // *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія : Право. 2017. Вип. 44(1). С. 134 – 138.
6. Конституція України : станом на 17 верес. 2018 р. Харків : Право, 2018. 76 с.
7. Кодекс законів про працю України : чинне законодавство станом на 09 лип. 2018 р. Харків : Право, 2018. 118 с.
8. Досвід роботи НСПП. Акти Міжнародної організації праці з безпеки та гігієни праці загальний огляд. URL: <https://nspp.gov.ua/home/struktura-nspp-8/struktura-nspp-10/33->. – Назва з екрана.
9. Необґрунтована відмова у прийнятті на роботу – порушення вимог законодавства про працю. Юридична газета Online 19/02/2020. URL: <https://jur-gazeta.com/golovna/neobruntovana-vidmova-u-priynyatti-na-robotu--porushennya-vimog-zakonodavstva-pro-pracyu.html>. – Назва з екрана.

10. Про рекламу: Закон України від 03 липн. 1996 р. № 270/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 39, ст. 181.
  11. Про зайнятість населення: Закон України від 05 липн. 2012 р. № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2012. № 24, ст. 243).
  12. Кодекс цивільного захисту України : станом на 25 жовтн. 2021 р. Київ : ТОВ «ВД «ЦУЛ».
  13. Ротань В. Г., Зуб І. В., Сонін О. Є. Науково-практичний коментар законодавства України про працю / 15-те вид., допов. та переробл. К.: Алерта, 2013. 686 с.
  14. Про оплату праці: Закон України від 24 берез. 1995 р. № 108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17, ст. 121.
- 

**Drozd O. Yu. State regulation of the principle of freedom of the parties when entering into an employment agreement**

*The freedom of the parties when concluding an employment contract is a universal basis for ensuring economic competition. Previously, it was argued in the scientific literature that the State should not interfere in the terms of the contract, because this contradicts the principle of the free market. However, under the influence of certain factors, this statement underwent some changes, because the legislator considered it necessary to establish certain limits and rules to prevent abuse. Therefore, the purpose of the article is to study the tools for bringing order to the rules of the institution of freedom of parties when concluding an employment contract on the part of the State. In order to achieve it, the fundamental principles of labor law have been considered and their features have been identified. The main legal instruments of Ukraine and acts of international law, which regulate this issue, have been studied. It has been established, by which criteria labor relations in the field of employment have been regulated. It has been studied which categories of citizens are particularly vulnerable on the labor market from the point of view of competition and need additional guarantees because of it. It has been concluded that the guarantee of the equality of the parties when signing a contract is the prohibition of unjustified refusal of employment, i.e. refusal without any reason or on grounds not related to qualification or professional qualities of the employee, the requirement to submit certain information from the employee (regarding party affiliation, registration of the place of residence, etc.), establishment of restrictions or advantages when concluding an employment contract based on certain personal characteristics of job seekers, enshrinement of the minimum wage at the legislative level and its indexation, etc.*

**Key words:** *principles, freedom of the parties, employment contract, state regulation, guarantees.*