

## ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

DOI: <https://doi.org/10.32631/v.2023.2.40>

**Сергій Володимирович Верейтін,**

*Харківський національний університет внутрішніх справ (аспірант)*

### **ЗМІСТ КОНТРАКТУ ЯК РІЗНОВИДУ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ**

*Досліджено сучасний стан правового регулювання обов'язкових і додаткових умов трудового договору й контракту в Україні та виявлено його недоліки. Проаналізовано погляди науковців щодо сутності змісту трудового договору. Окреслено обов'язкові та додаткові умови контракту. Обов'язковими умовами контракту визначено: місце роботи; трудову функцію; момент початку виконання роботи і тривалість строку контракту; права й обов'язки сторін; умови та розмір оплати праці; матеріальне забезпечення працівника; організацію праці; відповідальність сторін; умови розірвання контракту. Додатковими умовами контракту є: строк та умови випробування; нерозголошення комерційної таємниці й іншої захищеної законом інформації; періодичність і тривалість професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівника; поліпшення умов праці, виробничого побуту та відпочинку; медичне і санаторно-курортне забезпечення; соціально-побутові пільги та соціально-культурне обслуговування тощо.*

**Ключові слова:** правове регулювання, трудовий договір, оплата праці, робочий час, відповідальність, місце роботи, трудова функція, трудові відносини.

*Оригінальна стаття*

### **Постановка проблеми**

Конституційне право на працю може бути реалізовано як у трудових правовідносинах, так і в цивільно-правових або господарсько-правових відносинах. Реалізація права на працю у трудових правовідносинах здійснюється на підставі укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи. Контракт, що є різновидом строкового трудового договору, укладається з визначеним законом колом працівників. Зміст контракту має особливе значення для його сторін, оскільки легалізує їх волевиявлення щодо погоджених сторонами умов, на яких буде базуватися подальший трудовий процес. З огляду на це в сучасних умовах реформування трудового законодавства існує необхідність чіткого визначення обов'язкових і додаткових умов контракту та закріплення їх у законодавстві.

## **Стан дослідження проблеми**

Проблеми змісту трудового договору розробляли такі вчені, як В. С. Венедіктов, С. В. Венедіктов, О. В. Гоц, В. В. Єрємченко, В. В. Жернаков, М. І. Іншин, К. Ю. Мельник, Н. О. Мельничук, Н. М. Неумивайченко, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипка, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, С. О. Сільченко, Я. В. Сімугіна, Г. І. Чанишева, Р. І. Шабанов, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та ін. Водночас сучасний стан правового регулювання трудових відносин та реальне становище з працевлаштуванням населення зумовлюють необхідність проведення новітнього дослідження проблем змісту контракту як різновиду трудового договору.

## **Мета і завдання дослідження**

*Метою* статті є теоретичне обґрунтування та розробка пропозицій щодо вдосконалення змісту контракту як різновиду трудового договору. *Задля* виконання поставленої мети необхідно вирішити такі *завдання*: вивчити надбання науковців щодо сутності обов'язкових і додаткових умов трудового договору; розглянути сучасний стан правового регулювання обов'язкових та додаткових умов трудового договору і контракту; визначити обов'язкові та додаткові умови контракту.

## **Наукова новизна дослідження**

У статті дістало подальшого розвитку розуміння змісту контракту як різновиду трудового договору, було визначено його обов'язкові та додаткові умови, обґрунтовано пропозиції та рекомендації з удосконалення правового регулювання змісту контракту.

## **Виклад основного матеріалу**

Зміст трудового договору та контракту складають їх умови. У юридичній літературі традиційно умови трудового договору та контракту поділяються на обов'язкові та додаткові. Так, К. Ю. Мельник вказує, що обов'язкові умови повинен містити будь-який трудовий договір. Такі умови мають бути погоджені сторонами. Якщо домовленість щодо них не досягнута, то трудовий договір не може вважатися укладеним. Додаткові умови сторони можуть включати або не включати у трудовий договір, оскільки він може бути укладений і без них. Однак у разі включення сторонами до змісту трудового договору додаткової умови це автоматично робить її обов'язковою для виконання [1, с. 153–154].

Зауважимо, що глава III «Трудовий договір» Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) не закріплює положень ані про обов'язкові, ані про додаткові умови трудового договору чи контракту. Водночас ч. 3 ст. 32 КЗпП України визначає, що саме є істотними умовами праці (системи та розміри оплати праці, пільги,

режим роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміна розрядів і найменування посад тощо)<sup>1</sup>.

В. С. Дейнека вважає, що істотні умови праці та істотні умови трудового договору є різними поняттями. Під умовами праці слід розуміти сукупність факторів виробничого середовища, які впливають на стан здоров'я та працездатність працівника в процесі праці, а також установлену тривалість робочого часу та часу відпочинку, надання відпусток, оплату праці. Водночас під умовами трудового договору слід розуміти ті, що становлять його зміст, а саме сукупність умов, які визначають взаємні права й обов'язки сторін. Тобто ті положення, щодо яких працівник і роботодавець мають досягти згоди у трудовому договорі, можна вважати обов'язковими (необхідними) умовами [2, с. 161].

У главі III-Б «Спрощений режим регулювання трудових відносин» КЗпП України для окремого виду трудового договору закріплюється перелік істотних умов трудового договору. Так, ч. 4 ст. 49-6 «Трудовий договір в умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин» КЗпП України передбачає таке:

«Істотними умовами трудового договору є:

1) місце роботи (із зазначенням структурного підрозділу) або іншого місця роботи, якщо виконання своїх обов'язків працівником здійснюється на умовах дистанційної роботи;

2) дата набрання чинності трудовим договором, а у разі укладення трудового договору на визначений строк – строк дії договору;

3) обов'язки працівника;

4) умови оплати праці (у тому числі розмір тарифної ставки або окладу (посадового окладу), доплати, премії, надбавки, заохочувальні і компенсаційні виплати, оплата роботи в нічний та надурочний час, у святкові, неробочі та вихідні дні);

5) режим роботи, тривалість робочого часу і відпочинку, роботи в нічний та надурочний час;

6) тривалість основної щорічної відпустки, порядок її надання відповідно до законодавства, надання щорічних додаткових відпусток (розміри їх оплати);

7) гарантії і компенсації за роботу із шкідливими та/або небезпечними умовами праці, у разі наявності на робочому місці працівника відповідних умов, із зазначенням їх характеристик;

8) умови праці;

---

<sup>1</sup> Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // База даних (БД) «Законодавство України» / Верховна Рада (ВР) України. URL <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 01.05.2023).

9) строки повідомлення про розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця;

10) порядок та форма обміну інформацією між роботодавцем і працівником;

11) порядок та строки повідомлення працівника про зміну істотних умов праці (у разі їх погіршення). Про зміну істотних умов праці працівник повинен бути повідомлений не пізніше строку, визначеного статтею 32 цього Кодексу;

12) умови та порядок внесення інших змін до трудового договору, а також порядок та форма інформування про зміну трудового договору;

13) умови нерозголошення комерційної таємниці, забезпечення захисту інтелектуальної власності і використання об'єктів авторського права (у разі їх використання або створення у процесі трудової діяльності) та відповідальність за їх порушення;

14) умови виникнення та порядок врегулювання конфлікту інтересів;

15) компенсаційна виплата працівнику у разі розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця;

16) відповідальність роботодавця за порушення строків виплати заробітної плати, що передбачає визначення у трудовому договорі розміру компенсації (у процентному відношенні до розміру заробітної плати (тарифної ставки або окладу (посадового окладу), яка сплачується роботодавцем працівнику за кожний день затримки виплати заробітної плати)»<sup>1</sup>.

Аналіз ст. 49-6 КЗпП України свідчить про те, що законодавець, по-перше, оперує поняттям «істотні умови трудового договору», по-друге, закріплює великий перелік таких умов, по-третє, не визначає додаткові умови трудового договору. Ми не можемо повністю підтримати такий підхід у загальному вимірі, водночас його існування видається можливим визнати в межах конкретної ситуації, а саме укладення трудового договору в умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин.

Один з останніх проєктів Трудового кодексу України від 8 листопада 2019 р. № 2410, поданих до Верховної Ради України, у ч. 2 ст. 32 «Зміст трудового договору» передбачає таке:

«2. Обов'язковими умовами трудового договору є:

1) місце роботи (із зазначенням структурного підрозділу роботодавця – юридичної особи) або іншого місця роботи, якщо виконання трудової функції працівника здійснюється на умовах дистанційної (надомної) роботи);

---

<sup>1</sup> Там само.

2) дата набрання чинності трудовим договором, а в разі укладення трудового договору на визначений строк - також тривалість цього строку та підстави для укладення строкового трудового договору відповідно до цього Кодексу;

3) трудова функція, яку виконуватиме працівник: найменування професії, спеціальності з вказівкою на кваліфікацію, посади відповідно до встановленої класифікації професій та кваліфікаційних характеристик;

4) умови оплати праці (в тому числі розмір тарифної ставки або окладу (посадового окладу) працівника, доплати, надбавки і заохочувальні виплати);

5) режим праці та відпочинку, якщо він відрізняється від загальних правил, встановлених у даного роботодавця;

6) гарантії і компенсації за роботу зі шкідливими і (або) небезпечними умовами праці, якщо працівник приймається на роботу у відповідних умовах, з зазначенням характеристик умов праці на робочому місці;

7) умови, що визначають в необхідних випадках характер роботи (роз'їзний характер роботи, польові умови праці, робота вахтовим методом, інший характер);

8) умови праці на робочому місці<sup>1</sup>.

Останніми роками суб'єкти законодавчої ініціативи йдуть шляхом розроблення проекту Закону України «Про працю», а не проекту Трудового кодексу України. Так, у 2022 р. Міністерство економіки України розробило проект Закону України «Про працю». Стаття 19 Проекту «Зміст трудового договору» передбачає таке:

«1. У трудовому договорі зазначаються обов'язкові та додаткові умови.

2. Обов'язковими умовами трудового договору є:

1) інформація про роботодавця (повне найменування для юридичної особи, представництва іноземної юридичної особи, або прізвище, власне ім'я та по батькові (за наявності) для фізичної особи), у тому числі його місцезнаходження);

2) інформація про працівника (прізвище, власне ім'я та по батькові (за наявності), місце проживання);

3) робоче місце, а у разі відсутності фіксованого робочого місця, – адреса місця розташування особи, від якої працівник отримує роботу;

4) права та обов'язки сторін трудового договору;

---

<sup>1</sup> Проект Трудового кодексу України : від 08.11.2019 № 2410 / ініціатори С. М. Ларін, В. П. Борт, О. С. Качний, В. Ф. Кальцев // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: [https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=67331](https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331) (дата звернення: 01.05.2023).

5) трудова функція, яку зобов'язується виконувати працівник (характеристика або опис роботи, вимоги до її виконання, набір трудових функцій, що визначається технологічним процесом та передбачає наявність компетентностей, необхідних для їх виконання, з урахуванням, зокрема, професійних стандартів та кваліфікаційних характеристик);

6) дата початку дії трудового договору;

7) строк дії трудового договору;

8) тривалість випробувального терміну (у разі його встановлення);

9) відповідальність сторін трудового договору;

10) умови оплати праці (зокрема, структура заробітної плати, розмір її складових, строки та порядок її виплати);

11) режим роботи, тривалість робочого часу і часу відпочинку, в тому числі тривалість оплачуваної відпустки;

12) процедуру та строки повідомлення про припинення трудового договору, розмір компенсаційних виплат у разі дострокового припинення трудового договору з ініціативи роботодавця;

13) способи обміну між сторонами трудового договору документами, а також способи ознайомлення працівника з актами роботодавця, повідомленнями, іншими документами щодо його прав та обов'язків, в т. ч. за допомогою технічних засобів електронних комунікацій;

14) інформація щодо визначення місця роботи за цим трудовим договором як основного (у разі наявності);

15) інші обов'язкові умови у випадках, передбачених цим Законом<sup>1</sup>.

До вищевикладених положень проекту Закону України «Про працю» є декілька зауважень. По-перше, визначену в пунктах 1 та 2 ч. 2 ст. 19 Проекту інформацію про роботодавця та працівника не можна віднести до умов трудового договору, адже тут йдеться про його сторони. Сторони та зміст трудового договору – це різні категорії. По-друге, тривалість випробувального терміну, виходячи з правової природи цього заходу, слід віднести до додаткових умов трудового договору. По-третє, вважаємо, що необхідно закріпити закритий перелік обов'язкових умов трудового договору у ч. 2 ст. 19 Проекту.

Доволі довга законодавча невизначеність щодо обов'язкових умов трудового договору та розбіжності в законодавстві щодо цього питання призвели до існування різних позицій у науці трудового права щодо умов трудового договору, які є обов'язковими. Так, В. І. Прокопенко до них відносив взаємне волевиявлення сторін про прийняття – влаштування працівника на роботу, визначення

---

<sup>1</sup> Проект Закону України «Про працю» // Міністерство економіки України : офіц. сайт. 23.09.2022. URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=43600842-3772-427f-a725-39e35ae3adb8&title=ProektZakonuUkrainiproPratsiu> (дата звернення: 01.05.2023).

трудої функції працівника, встановлення моменту початку виконання роботи. Угода про прийняття – влаштування на роботу є про-явом волевого характеру трудового договору. Без волевиявлення працівника, що бажає влаштуватися на роботу, і роботодавця, якому необхідний працівник для виконання певної роботи, трудові правовідносини виникнути не можуть [3, с. 216]. Р. Коваленко виокремлює такі основні умови трудового договору: 1) прийняття на роботу; 2) місце роботи; 3) час початку дії трудового договору та його строки; 4) трудову функцію; 5) умови оплати праці. На думку науковця, однією з основних умов трудового договору є угода про прийняття на роботу: «Сама угода про прийняття на роботу є основоположною в змісті трудового договору, без такої угоди неможливе існування інших умов трудового договору» [4, с. 384].

Зазначені науковці основною умовою трудового договору вважають умову про прийняття на роботу. Противники такого підходу вказують таке. О. С. Пашков зауважує, що така умова не є обов'язковою, оскільки не породжує права й обов'язки [5, с. 134]. М. І. Наньєва вважає, що умову про факт прийняття на роботу недоцільно включати до змісту трудового договору, оскільки досягнення сторонами угоди щодо умов трудового договору вже є підтвердженням факту прийняття на роботу на підприємство, в установу, організацію або до роботодавця – фізичної особи [6, с. 117]. Ми підтримуємо останню позицію, вважаючи її більш обґрунтованою.

К. Ю. Мельник обов'язковими умовами трудового договору вбачає: 1) місце роботи, тобто конкретне підприємство, установу, організацію, розташовані в певній місцевості, де буде працювати працівник; 2) час початку роботи. У разі укладення трудового договору на визначений строк разом із часом початку роботи вказується також тривалість терміну його дії та підстави для укладення строкового трудового договору; 3) трудову функцію, яку буде виконувати працівник (найменування професії, спеціальності, кваліфікації, посади); 4) розмір заробітної плати, яку буде отримувати працівник [7, с. 116–117]. С. В. Мороз до обов'язкових умов трудового договору відносить: 1) місце роботи зі вказівкою структурного підрозділу, в який працівник приймається на роботу; 2) час початку роботи; 3) строк трудового договору; 4) трудову функцію працівника; 5) права й обов'язки працівника; 6) права та обов'язки роботодавця; 7) режим праці і відпочинку (якщо він щодо цього працівника відрізняється від загального, встановленого роботодавцем); 8) умови та розмір оплати праці; 9) характеристику умов праці, пільг і компенсацій при роботі працівників у важких, шкідливих чи небезпечних умовах [8, с. 10]. В. С. Дейнека обов'язковими умовами вважає: 1) місце роботи (із зазначенням структурного підрозділу роботодавця – юридичної особи); 2) час початку

роботи; 3) трудову функцію; 4) права й обов'язки працівника; 5) права і обов'язки роботодавця; 6) режим праці та відпочинку, якщо він відрізняється від загальних правил, встановлених у цього роботодавця [2, с. 162].

Отже, місце роботи абсолютно всі науковці визнають обов'язковою умовою трудового договору. Вчені практично одноставні в характеристиці категорії «місце роботи». Н. А. Плахотіна вважає місцем роботи конкретне підприємство (установу, організацію) із вказівкою його структурного підрозділу та адреси. На думку вченої, закріплення в письмовому трудовому договорі зазначених відомостей щодо місця роботи дозволить уникнути багатьох розбіжностей, пов'язаних із відмежуванням переведення від переміщення при зміні умов праці [9, с. 255]. На думку К. О. Абжанова, місцем роботи слід вважати підприємство, установу, організацію, розташовані в певній місцевості (населеному пункті), для яких характерними ознаками є організаційна єдність і майнова самостійність. Учений вказує, що місце роботи може конкретизуватися шляхом вказівки тієї частини підприємства, на якій безпосередньо буде відбуватися трудова діяльність працівника [10, с. 135].

Погоджуючись з поглядами науковців, що саме місце роботи, а не робоче місце є обов'язковою умовою трудового договору, слід наголосити на необхідності зазначення цих понять у кодифікованому нормативно-правовому акті.

На думку Р. З. Лівшиця, умова про трудову функцію працівника є найважливішим положенням кожного трудового договору, його серцевиною. Працівник наймається на підприємство для виконання роботи за певною трудовою функцією, з цією самою метою і підприємство запрошує працівника [11, с. 35].

Сьогодні ст. 4-1 КЗпП України закріплює визначення поняття «трудова функція», а також інші категорії, пов'язані з нею: «професія (вид занять)», «професійна кваліфікація». Слід зауважити, що з трудовою функцією пов'язана і така категорія, як «посада». Як зазначає В. І. Прокопенко, робота, яку виконуватиме працівник, коло його трудових повноважень і обов'язків називають трудовою функцією, її встановлення є виключною компетенцією сторін. При укладенні трудового договору вони визначають професію, спеціальність, кваліфікацію або посаду [3, с. 216–217]. На думку П. Д. Пилипенка, трудова функція як одна з обов'язкових умов трудового договору – це вид роботи або посада, виконання чи заміщення яких можливе з огляду на професію, спеціальність, кваліфікацію працівника [12, с. 172].

Термін «посада» доволі часто використовують у КЗпП України, однак його визначення не закріплюється. З огляду на це пропонуємо у ст. 4-1 КЗпП України передбачити таку дефініцію: «Посада – це обумовлена структурою юридичної особи її первинна структурна



одиниця, на яку покладено встановлене нормативно-правовими актами коло прав та обов'язків, що передбачає наявність певних компетентностей, необхідних для їх реалізації».

Час початку роботи є наступною обов'язковою умовою трудового договору, щодо якої не має заперечень у науці трудового права, як слушно вказує К. Ю. Мельник, розглядаючи умову про час початку роботи. Учений зауважує, що в разі укладення трудового договору на визначений строк разом із часом початку роботи вказується також тривалість строку його дії та підстави для укладення строкового трудового договору [7, с. 154].

З огляду на вищевикладене визначення досліджуваної обов'язкової умови трудового договору доцільно сформулювати її таким чином: «Час початку роботи – це момент початку виконання роботи, а в разі укладення строкового трудового договору – також тривалість цього строку». Для контракту з огляду на те, що він є видом строкового трудового договору, досліджувана умова повинна мати таке формулювання: «Час початку роботи – момент початку виконання роботи і тривалість строку контракту».

Умови та розмір оплати праці також слід віднести до обов'язкових умов трудового договору. Це впливає навіть із визначення трудового договору, передбаченого у ч. 1 ст. 21 КЗпП України. Для працівника ж розмір заробітної плати є найголовнішим чинником при пошуку роботи і в подальших трудових відносинах. Успішне виконання трудової діяльності трудовим колективом та окремим працівником безпосередньо пов'язано з рівнем оплати праці.

Відповідно до ст. 20 Закону України «Про оплату праці» оплата праці за контрактом визначається за угодою сторін на підставі чинного законодавства, умов колективного договору і пов'язана з виконанням умов контракту<sup>1</sup>.

М. І. Іншин та Д. І. Сіроха вказують, що умова трудового договору про оплату праці (винагороду за працю) – це умова про винагороду працівника відповідно до трудового договору. Вона визначається на підставі трудового договору з урахуванням штатного розпису (схеми посадових окладів) шляхом визначення конкретного розміру заробітної плати (посадового окладу) з урахуванням актів трудового законодавства та соціального партнерства. Зазвичай її розмір не повинен бути меншим мінімальної заробітної плати [13, с. 199].

Стаття 2 Закону України «Про оплату праці» передбачає таку структуру заробітної плати:

---

<sup>1</sup> Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр> (дата звернення: 01.05.2023).

«Основна заробітна плата. Це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

Додаткова заробітна плата. Це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати. До них належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, виплати в рамках грантів, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми»<sup>1</sup>.

Н. А. Плахотіна пропонує нормативно закріпити заборону на встановлення регулярних заохочувальних виплат як умову трудового договору про оплату праці. На думку вченої, подібна правова норма дозволить забезпечити більш повну реалізацію на практиці захисту прав працівників у сфері оплати праці, оскільки роботодавець залишає за собою можливість, притягаючи працівника до дисциплінарної відповідальності у вигляді догани, фактично знижувати оплату його праці, скасовуючи такі заохочувальні виплати [9, с. 256].

Не можна погодитися з таким підходом, адже, по-перше, щоб це здійснити, необхідно змінити спочатку законодавство, яке такі виплати вводить до структури заробітної плати; по-друге, метою заохочувальних виплат є саме позитивне стимулювання ефективної роботи працівника, винагорода за відповідні трудові досягнення, а тому їх скасування вважаємо шкідливим для трудового процесу.

Кодекс законів про працю України у ч. 3 ст. 21 передбачає окремі особливості для змісту контракту: «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»<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Там само.

<sup>2</sup> Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 01.05.2023).

Зважаючи на викладене, додатково до вищезазначених (місце роботи, трудова функція, момент початку виконання роботи і тривалість строку контракту, умови та розмір оплати праці) обов'язковими умовами контракту є права й обов'язки сторін, відповідальність сторін, матеріальне забезпечення працівника, організація праці, умови розірвання контракту.

Додатковими умовами трудового договору та контракту можуть бути будь-які умови, на включенні яких до змісту трудового договору чи контракту наполягає або просить одна зі сторін. Так, П. Д. Пилипенко вказує, що факультативними умовами, які можуть бути об'єктом погодження при укладенні трудового договору, вважають будь-які додаткові вимоги сторін, якщо вони не погіршують становище працівників, зважаючи на законодавство про працю. Це звичай умови про неповний робочий час, про сумісництво чи суміщення, про випробувальний термін та ін. Донедавна практикувалося погоджувати при укладенні трудового договору такі додаткові умови, як надання житла для працівника, забезпечення йому можливості влаштування дітей у дошкільні заклади, але тепер вони перестають формувати зміст трудових договорів. Натомість з'являються нові, сучасні умови: володіння іноземною мовою, наявність власного автомобіля в особі, яка влаштовується на роботу, нерозголошення комерційної таємниці, заборона конкуренції працівника з роботодавцем, зокрема після його звільнення з роботи, тощо [12, с. 174].

Кодекс законів про працю України не закріплює додаткові умови трудового договору. Проект Трудового кодексу України від 8 листопада 2019 р. № 2410 у ч. 3 ст. 32 «Зміст трудового договору» передбачає таке: «До додаткових умов належать інші умови трудового договору щодо випробування, нерозголошення комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації, професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівника. Додатковими умовами можуть встановлюватися обов'язки роботодавця щодо поліпшення умов праці, виробничого побуту, умов відпочинку, надання працівникові соціально-побутових пільг, здійснення соціально-культурного обслуговування тощо»<sup>1</sup>. Частина 3 ст. 19 «Зміст трудового договору» проекту Закону України «Про працю» передбачає, що «до додаткових умов можуть належати умови щодо випробування, заборона розголошення державної таємниці, комерційної таємниці, та іншої захищеної законом інформації, репатріації, умови трудового

---

<sup>1</sup> Проект Трудового кодексу України : від 08.11.2019 № 2410 / ініціатори С. М. Ларін, В. П. Борт, О. С. Качний, В. Ф. Кальцев // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: [https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=67331](https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331) (дата звернення: 01.05.2023).

договору, порушення яких є підставою для його розірвання відповідно до статей 40, 41 цього Закону тощо. Додатковими умовами можуть встановлюватися обов'язки роботодавця щодо поліпшення умов праці, виробничого побуту, умов відпочинку, надання працівникові соціально-побутових пільг, здійснення соціально-культурного обслуговування тощо<sup>1</sup>. Всі наведені у вищезазначених документах умови слід вважати додатковими умовами контракту.

### **Висновки**

Обов'язковими умовами контракту є: місце роботи; трудова функція; момент початку виконання роботи і тривалість строку контракту; права й обов'язки сторін; умови та розмір оплати праці; матеріальне забезпечення працівника; організація праці; відповідальність сторін; умови розірвання контракту.

Додатковими умовами контракту є: строк та умови випробування; нерозголошення комерційної таємниці й іншої захищеної законом інформації; періодичність і тривалість професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівника; поліпшення умов праці, виробничого побуту та відпочинку; медичне і санаторно-курортне забезпечення; соціально-побутові пільги та соціально-культурне обслуговування тощо.

Вважаємо за необхідне доповнити КЗпП України статтю 21-2 «Зміст трудового договору та контракту», в якій закріпити обов'язкові та додаткові умови трудового договору і контракту.

**Список бібліографічних посилань:** **1.** Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник. Харків : Діса плюс, 2014. 480 с. **2.** Дейнека В. С. Істотні умови трудового договору. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право.* 2019. Вип. 58, т. 1. С. 160–163. DOI: <https://doi.org/10.32782/2307-3322.58-1.34>. **3.** Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник. Харків : Консум, 1998. 480 с. **4.** Коваленко Р. Щодо змісту трудового договору. *Публічне право.* 2015. № 3 (19). С. 382–387. **5.** Пашков А. С. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров (некоторые вопросы теории и практики) : монографія. Ленинград : АГУ, 1966. 231 с. **6.** Наньєва М. І. Укладення трудового договору за законодавством України та окремих зарубіжних країн : дис. ... д-ра філософії : 12.00.05. Одеса, 2017. 215 с. **7.** Трудове право України : підручник / С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, А. В. Могілевський та ін. ; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2019. 408 с. **8.** Мороз С. В. Правове регулювання укладення

---

<sup>1</sup> Проект Закону України «Про працю» // Міністерство економіки України : офіц. сайт. 23.09.2022. URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=43600842-3772-427f-a725-39e35ae3adb8&title=ProjektZakonuUkrainiproPratsiu> (дата звернення: 01.05.2023).

трудового договору : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2012. 20 с. **9.** Плахотіна Н. А. Проблеми правового регулювання змісту трудового договору: визначення нових тенденцій. *Правова держава*. 2010. Вип. 21. С. 252–258. **10.** Абжанов К. А. Трудовой договор по советскому праву. М. : Юрид. лит., 1964. 192 с. **11.** Лившиц Р. З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее. М., 1989. 192 с. **12.** Трудове право України. Академічний курс : підручник / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін. ; за ред. П. Д. Пилипенка. 2-ге вид., перероб. і допов. Київ : Ін Юре, 2006. 544 с. **13.** Костюка, В. П. Мельника. 2-ге вид., перероб. і допов. Київ : Центр учб. літ., 2016. 472 с.

Надійшла до редколегії 05.05.2023

Прийнята до опублікування 08.06.2023



### **Vereitin S. V. Content of the contract as a type of employment contract**

*The current state of legal regulation of mandatory and additional terms of employment contracts and contracts in Ukraine has been studied and its shortcomings have been identified. It has been specified that a rather long legislative uncertainty regarding mandatory and additional terms of an employment contract and the current conflict of legislation on this issue have led to the existence of different positions in the science of labour law regarding the terms of an employment contract. Scientists' views on the essence of the content of an employment contract have been analysed.*

*It has been proven that the terms of the employment contract should be considered the terms that are drawn up by its parties. Traditionally, such conditions in labor law are divided into mandatory and additional. The terms of the employment contract are recognized as mandatory, without which the content of the employment contract or contract cannot be considered concluded. Those without which the conclusion of an employment contract or contract is possible are considered additional.*

*Mandatory and additional terms of the contract have been defined. Mandatory terms of the contract are: place of work; labor function; the moment of the start of the work and the duration of the contract; rights and duties; terms and amount of remuneration; financial support of the employee; labor organization; responsibilities of the parties; terms of termination of the contract. Additional terms of the contract are: term and conditions of the trial; non-disclosure of commercial secrets and other legally protected information; frequency and duration of professional training, retraining and advanced training of the employee; improvement of working conditions, industrial life and recreation; medical and sanatorium provision; social and household benefits and social and cultural services. There is a well-founded need to supplement the Code of Labor Laws of Ukraine with Article 21-2 "Content of the employment contract and contract", in which mandatory and additional conditions of the employment contract and contract shall be established.*

**Key words:** legal regulation, labor contract, remuneration, working hours, responsibility, place of work, labor function, labor relations.

