

УДК 349.22

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.06.2.3>

СВОБОДА ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ VS НЕДОПУСТИМІСТЬ ПОГІРШЕННЯ СТАНОВИЩА ПРАЦІВНИКІВ ПОРІВНЯНО З ЧИННИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ ПРО ПРАЦЮ У ДЕЯКИХ НОВИХ РІЗНОВИДАХ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ

Занфірова Т.А.,

доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри трудового права та
права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка
ORCID: 0000-0003-1344-0999
e-mail: ta.zta.ua@gmail.com

Занфірова Т.А. Свобода трудового договору VS недопустимість погіршення становища працівників порівняно з чинним законодавством про працю у деяких нових різновидах трудових договорів.

У статті розглядається питання співвідношення принципів свободи трудового договору та недопустимості погіршення становища працівників порівняно з чинним законодавством про працю у нових різновидах трудових договорів.

Автор розглядає два питання: 1) чи можуть умови трудових договорів в умовах спрощеного режиму регулювання, трудових договорів з нефіксованим робочим часом та трудових договорів з домашнім працівником погіршувати становище працівників порівняно з чинним законодавством про працю у нових різновидах трудових договорів та 2) якщо відповідь на це питання позитивна, чи можуть умови таких трудових договорів визнаватися недійсними на підставі ст. 9 КЗпП України.

На думку автора, при укладенні нових різновидів трудових договорів (трудова договори в умовах спрощеного режиму, трудових договорів з нефіксованим робочим часом, трудових договорів з домашнім працівником) свободи у сторін трудового договору більше, адже сторони на власний розсуд можуть встановлювати, зокрема, додаткові обов'язки, додаткові підстави припинення трудового договору, підвищену відповідальність сторін/сторони тощо.

Відмічається, що такі умови, встановлені «за взаємною згодою сторін», можуть не лише покращувати становища працівника, але і погіршувати його порівняно з чинним законодавством про працю. При цьому визнавати умови таких різновидів трудових договорів недійсними на підставі ст. 9 КЗпП України, якщо вони погіршують становище працівника порівняно з чинним законодавством про працю, за загальним правилом не можна, адже це так зване «санкціоноване законодавцем» погіршення становища працівника.

Разом з тим, свобода сторін при укладенні трудового договору в умовах спрощеного режиму, трудового договору з нефіксованим робочим часом, трудового договору з домашнім працівником (так само як і контракту) не є безмежною. Цією межею має визнаватись щонайменше несуперечність їх умов КЗпП та іншим актам законодавства про працю.

Автор робить висновок, що у законодавстві про працю простежується тенденція до розширення свободи трудового договору, але її зворотнім неминучим «ефектом» є звуження сфери застосування ст. 9 КЗпП України.

Ключові слова: трудовий договір, контракт, права та обов'язки, законодавство про працю, свобода договору.

Zanfirova T.A. Freedom of employment contract VS inadmissibility of worsening the situation of employees compared to the current labor legislation in some new types of employment contracts.

The article examines the issue of the correlation between the principles of freedom of employment contract and the inadmissibility of worsening the situation of employees compared to current labor legislation in new types of employment contracts.

The author considers two questions: 1) whether the terms of employment contracts under the simplified regulatory regime, employment contracts with unfixed working hours and employment contracts with a domestic worker can worsen the situation of employees compared to the current labor

legislation in new types of employment contracts and 2) if the answer to this question is positive, whether the terms of such employment contracts can be declared invalid on the basis of Article 9 of the Labor Code of Ukraine.

In the author's opinion, when concluding new types of employment contracts (employment contracts under simplified regimes, employment contracts with unfixed working hours, employment contracts with a domestic worker), the parties to the employment contract have more freedom, because the parties can, at their own discretion, establish, in particular, additional obligations, additional grounds for termination of the employment contract, increased liability of the parties/party, etc.

It is noted that such conditions, established "by mutual consent of the parties", can not only improve the employee's position, but also worsen it compared to the current labor legislation. At the same time, it is generally impossible to recognize the conditions of such types of employment contracts as invalid on the basis of Art. 9 of the Labor Code of Ukraine, if they worsen the employee's position compared to the current labor legislation, because this is the so-called "legislatively sanctioned" deterioration of the employee's position.

However, the freedom of the parties when concluding an employment contract under simplified regime conditions, an employment contract with unfixed working hours, an employment contract with a domestic worker (as well as a contract) is not unlimited. This limit should be recognized as at least the non-contradiction of their terms with the Labor Code and other acts of labor legislation.

The author concludes that in labor legislation there is a tendency to expand the freedom of the employment contract, but its inevitable reverse «effect» is a narrowing of the scope of application of Article 9 of the Labor Code of Ukraine.

Key words: employment contract, contract, rights and obligations, labor legislation, freedom of contract.

Постановка проблеми. Свобода трудового договору є основоположним принципом трудового права, однак така свобода не є абсолютною. У трудових відносинах вона обмежується, зокрема, ст. 9 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП, КЗпП України), яка передбачає недопустимість погіршення становища працівників порівняно з чинним законодавством про працю.

Тривалий час єдиним винятком із загальногалузевого принципу, передбаченого ст. 9 КЗпП України, був контракт, в якому можуть передбачатися додаткові обов'язки, додаткові підстави для звільнення, підвищена відповідальність тощо. Сьогодні, як видається, таких винятків більше. Так, упродовж 2022-2024 років у КЗпП України з'явилися нові різновиди трудових договорів, в яких чимало умов віддаються на розсуд сторін – йдеться про трудові договори в умовах спрощеного режиму регулювання, трудові договори з нефіксованим робочим часом та трудові договори з домашнім працівником.

Дійсно, ряд питань, які раніше (до появи таких трудових договорів) регламентувалися виключно законодавством, наразі можуть регулюватись за згодою сторін. З одного боку, складається враження, що у сторін таких нових різновидів трудових договорів стало більше свободи. З іншого боку, у цьому контексті виникає питання співвідношення принципу свободи трудового договору та принципу недопустимості погіршення становища працівника порівняно з чинним законодавством про працю.

Мета дослідження. Дана публікація буде присвячена пошуку відповідей на питання, чи можуть умови трудових договорів в умовах спрощеного режиму регулювання, трудових договорів з нефіксованим робочим часом та трудових договорів з домашнім працівником погіршувати становище працівників порівняно з чинним законодавством про працю та, якщо відповідь на це питання позитивна, чи можуть умови таких трудових договорів визнаватися недійсними на підставі ст. 9 КЗпП України.

Стан опрацювання проблематики. Окремі аспекти окресленої проблематики досліджувалися у працях В.С. Венедиктов, Г.С. Гончарова, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, К.Ю. Мельник, Я.В. Сімутіна, В.І. Щербина та ін. Разом з тим, враховуючи появу нових різновидів трудових договорів, дослідницький потенціал проблеми не вичерпано.

Виклад основного матеріалу. У чинному КЗпП України на підставі Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» від 19 липня 2022 року (далі – ЗУ від 19.07.2022) з'явилась глава III-Б «Спрощений режим регулювання трудових відносин». Так виник новий різновид трудового договору – **трудоий договір в умовах спрощеного режиму регулювання** [1]. Треба зауважити, що відповідно до п.1 Прикінцевих положень даного Закону він втрачає чинність з дня припинення або скасування воєнного стану.

Згідно з ч.7 ст. 49-5 КЗпП України в умовах спрощеного режиму та за умови, що це не суперечить іншим положенням цього Кодексу, сторони трудового договору можуть з урахуванням положень глави III цього Кодексу на власний розсуд за взаємною згодою врегулювати свої відносини в частині виникнення і припинення трудових відносин, системи оплати праці, норм праці, розміру заробітної плати з урахуванням встановленої законом мінімальної заробітної плати, надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат, норм робочого часу та відпочинку з додержанням нормальної тривалості робочого часу на тиждень, тривалості щотижневого безперервного відпочинку та інших прав і гарантій, визначених цим Кодексом.

Отже, у межах спрощеного режиму регулювання трудових відносин свободи у сторін трудового договору більше (порівняно зі «звичайним» трудовим договором).

Більше свободи вбачається також у сторін **трудоного договору з нефіксованим робочим часом**. Цей різновид трудового договору виник з огляду на набрання чинності Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом» від 18 липня 2022 року [2]. На підставі даного закону КЗпП України було доповнено, зокрема, ст. 21-1, згідно з ч. 1 якої трудовий договір з нефіксованим робочим часом – це особливий вид трудового договору, умовами якого не встановлено конкретний час виконання роботи, обов'язок працівника виконувати яку виникає виключно у разі надання роботодавцем передбаченої цим трудовим договором роботи без гарантування того, що така робота буде надаватися постійно, але з дотриманням умов оплати праці, передбачених цією статтею. З аналізу цієї статті слідує, що сторони трудового договору з нефіксованим робочим часом на власний розсуд визначають тривалість робочого часу та часу відпочинку, способи і строки повідомлення про початок виконання роботи та готовність приступити до роботи, права та обов'язки сторін, додаткові підстави для припинення такого договору (наказом Мінекономіки № 4179 від 26 жовтня 2022 року затверджено Примірну форму трудового договору з нефіксованим робочим часом) [3].

Ще один новий різновид трудового договору виник на підставі Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо регулювання праці домашніх працівників» від 25 квітня 2024 року – **трудогий договір з домашнім працівником** [4]. Відповідно до ч.5 ст. 173-3 КЗпП України трудовий договір, укладений з домашнім працівником, може передбачати додаткові, крім передбачених законодавством, права, гарантії, соціально-побутові пільги та взаємні зобов'язання сторін. А відповідно до ч.1 ст. 173-6 КЗпП України трудовий договір, укладений з домашнім працівником, може бути припинений з ініціативи однієї із сторін.

Отже, в усіх виокремлених вище різновидах трудових договорів можуть визначатися не лише додаткові права й гарантії, але й додаткові обов'язки, додаткові підстави припинення відповідного трудового договору, підвищена відповідальність працівника тощо. Звісно, формально умови визначаються сторонами за взаємною згодою, але зрозуміло, що фактично роботодавець як сильна сторона трудового договору може нав'язувати працівнику свою волю (всупереч формальній забороні, передбаченій ч. 2 ст. 9 КЗпП).

Безсумнівним є те, що умови трудового договору про додаткові обов'язки та додаткові підстави припинення трудового договору є такими, що погіршують становище працівника порівняно з чинним законодавством про працю. До речі, у проєкті ЗУ від 19.07.2022 пропонувалося внести зміни до ст. 9 КЗпП України і прямо зафіксувати у ч.2 цієї статті положення про те, що не вважається погіршенням становища працівників укладення трудових договорів з урахуванням особливостей, визначених Главою III-Б цього Кодексу» (тобто главою, яка передбачає цей спрощений режим) [5]. Однак в подальшому цю норму було виключено. Як видається, незважаючи на це, прийнявши відповідний закон, законодавець де-факто визнав, що при укладенні трудових договорів в умовах спрощеного режиму регулювання допускається погіршення становища працівника порівняно з чинним законодавством про працю. На наш погляд, такий самий висновок можна поширити й на інші нові різновиди трудових договорів, зокрема, трудовий договір з нефіксованим робочим часом, трудовий договір з домашнім працівником.

Отже, відповідь на питання, чи можуть нові різновиди трудових договорів (трудогий договір з нефіксованим робочим часом, трудовий договір з домашнім працівником) передбачати умови, що погіршують становище працівника порівняно з чинним законодавством про працю, є позитивною. **Але чи є/можуть визнаватися такі умови недійсними на підставі ст. 9 КЗпП України? Видається, що за загальним правилом ні, адже це так зване «санкціоноване законодавцем» погіршення становища працівника.**

Тут простежується аналогія з контрактом, з приводу якого у доктрині та практиці застосування трудового права точилися серйозні дискусії аж поки Верховний Суд (далі – ВС) не поставив крапку у цьому питанні. Так, у постанові від 26 грудня 2012 року у справі № 6-156цс12 Касаційний цивільний суд Верховного Суду (далі – КЦС ВС) чітко сформулював висновок, що на контрактну форму

трудового договору не поширюється положення ст. 9 КЗпП України про те, що умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю, є недійсними [6]. Слід відмітити, що подібні питання й пізніше неодноразово поставали й надалі постають перед ВС (див., наприклад, також постанову КЦС ВС від 01 червня 2020 року у справі № 487/79/18-ц [7], постанову КЦС ВС від 27 листопада 2024 року у справі №182/6943/23 [8]).

Разом з тим, **свобода сторін при укладенні трудового договору в умовах спрощеного режиму, трудового договору з нефіксованим робочим часом, трудового договору з домашнім працівником (так само як і контракту) не є/не може бути безмежною**. Зокрема, у ч. 7 ст. 49-5 КЗпП України (в якій йдеться про трудові договори в умовах спрощеного режиму) зазначається, що в певній частині сторони трудового договору можуть з урахуванням положень глави III цього Кодексу на власний розсуд регулювати свої відносини, але тут міститься застереження – «за умови, що це не суперечить іншим положенням цього Кодексу». Щодо інших нових різновидів трудових договорів, що розглядаються, таке формулювання у КЗпП України прямо не вживається. Однак, незважаючи на останнє, вважаємо, що **умови й інших різновидів трудових договорів не можуть суперечити КЗпП України та іншим положенням законодавства про працю (вважаємо, що має вестися мова про несуперечність не лише КЗпП, але і іншим актам законодавства про працю). Це і є межа свободи сторін при укладенні цих (нових) різновидів трудових договорів**.

Пригадується положення ст. 203 Цивільного кодексу України (далі – ЦК, ЦК України), згідно з ч. 1 якої зміст правочину не може суперечити цьому Кодексу, іншим актам цивільного законодавства, а також інтересам держави і суспільства, його моральним засадам. І це враховуючи те, що свобода договору у цивільному праві є значно ширшою за свободу трудового договору.

Питання, чи можуть умови трудового договору в умовах спрощеного режиму регулювання, трудового договору з нефіксованим робочим часом, трудового договору з домашнім працівником визнаватися недійсними на підставі ст. 9 КЗпП України у судовій практиці поки що не поставало. Але подібні питання виникали щодо контракту.

Наприклад, у справі № 607/1440/17-ц суд вирішував, чи можуть бути визнані недійсними умови контракту, за яким працівнику заборонено працювати за сумісництвом під час дії трудового контракту та роботи у інших роботодавців протягом трьох років після розірвання цієї угоди, а також встановлено штрафні санкції до працівника у разі безпідставного розірвання контракту, пред'явлення вимог щодо відшкодування збитків, пов'язаних з невиконанням працівником своїх професійних посадових обов'язків в результаті звільнення, а саме штрафу у розмірі заробітної плати помноженого на весь невідпрацьований період.

І хоч у задоволенні позову працівнику було відмовлено, Тернопільський апеляційний суд, переглядаючи рішенням Тернопільського міськрайонного суду Тернопільської області, зазначив, зокрема, таке: *«Умова трудового контракту про можливість застосування до працівника санкцій і пред'явлення вимог щодо відшкодування збитків, пов'язаних з невиконанням працівником своїх професійних посадових обов'язків в результаті звільнення, а саме штрафу у розмірі заробітної плати, передбаченої п.4.1 контракту, помножений на весь невідпрацьований період, є недійсною в силу ст. 9 КЗпП України та п.5 Положення про порядок укладання контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників»*. Мотивуючи своє рішення в цій частині, апеляційний суд зазначив, зокрема, таке: *«Стаття 147 КЗпП України передбачає застосування до працівників за порушення трудової дисципліни лише такі види стягнень, як догана та звільнення. Інші види стягнень можуть встановлюватися тільки законами, а не договором між працівником та роботодавцем»* [9].

На нашу думку, за аналогією з контрактом варто зробити висновок, що за загальним правилом на трудові договори в умовах спрощеного режиму, трудові договори з нефіксованим робочим часом, трудові договори з домашнім працівником положення ст. 9 КЗпП України не поширюються, якщо їх умови не суперечать положенням КЗпП України та іншим положенням законодавства про працю. Натомість у разі такої суперечності визнання цих умов недійсними на підставі ст. 9 КЗпП України та на підставі інших актів законодавства не виключається.

Відтак усі умови нових різновидів трудових договорів можна класифікувати на ті, що віддані на розсуд сторін і вони можуть регулюватись учасниками трудових відносин за взаємною згодою та ті, що регулюються виключно законодавством про працю і не можуть змінюватись на підставі договору між працівником і роботодавцем. Інакше є загроза визнання останніх недійсними на підставі ст. 9 КЗпП України. Однак, як видається, розмежувати ці «групи» умов не завжди просто. А тому ці питання поставатимуть перед судами та, ймовірно, у майбутньому ВС будуть сформульовані певні правові позиції з цього приводу. Однак до цього часу очікувати на єдність судової практики не доводиться.

Висновки. При укладенні нових різновидів трудових договорів (трудових договорів в умовах спрощеного режиму, трудових договорів з нефіксованим робочим часом, трудових договорів з

домашнім працівником) свободи у сторін трудового договору стало більше. Сторони на власний розсуд (формально – «за взаємною згодою») можуть встановлювати, зокрема, додаткові обов'язки, додаткові підстави припинення трудового договору, підвищену відповідальність сторін/сторони тощо.

Умови, встановлені «за взаємною згодою сторін», можуть не лише покращувати становище працівника, але і погіршувати його порівняно з чинним законодавством про працю. При цьому визнавати умови таких різновидів трудових договорів недійсними на підставі ст. 9 КЗпП України за загальним правилом не можна, адже це так зване «санкціоноване законодавцем» погіршення становища працівника.

Разом з тим, свобода сторін при укладенні трудового договору в умовах спрощеного режиму, трудового договору з нефіксованим робочим часом, трудового договору з домашнім працівником (так само як і контракту) не є безмежною. Цією межею має визнаватись щонайменше несуперечність їх умов КЗпП та іншим актам законодавства про працю.

Аналіз законодавства про працю в контексті змін, що вносяться до КЗпП України, вказує на тенденцію до розширення свободи трудового договору. Зворотнім неминучим «ефектом» останнього є звуження сфери застосування ст. 9 КЗпП України.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» № 2434-IX від 19 липня 2022 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2434-20#Text>.
2. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом» № 2421-IX від 18 липня 2022 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2421-20#Text>.
3. Наказ Мінекономіки «Про затвердження Примірної форми трудового договору з нефіксованим робочим часом» № 4179 від 26 жовтня 2022 року. URL: <https://me.gov.ua/view/75fac78ef2a9-4c71-bbca-2d6b5ca0d67b>.
4. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо регулювання праці домашніх працівників» № 3680-IX від 25 квітня 2024 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3680-20#Text>.
5. Проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» від 19 липня 2022 року. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/CardByRn?regNum=5371&conv=9>.
6. Постанова Судової палати у цивільних справах Верховного Суду від 26 грудня 2012 року у справі № 6-156цс12. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/28332592>.
7. Постанова Верховного суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 01 червня 2020 року у справі № 487/79/18-ц. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/89648911>.
8. Постанова Верховного суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 27 листопада 2024 року у справі № 182/6943/23. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/123410679>.
9. Постанова Апеляційного суду Тернопільської області від 10 липня 2017 року у справі № 607/1440/17-ц. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/67731001>.