

УДК 349.22

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.04.1.72>

ЗМІСТ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

Павловська Л.В.,*кандидат юридичних наук, доцент,**доцент кафедри цивільного та господарського права і процесу,**Івано-Франківський навчально-науковий юридичний інститут НУ «ОЮА»*

Павловська Л.В. Зміст трудового договору за законодавством України.

В статті досліджені умови трудового договору, які в своїй сукупності утворюють його зміст. Враховані особливості трудових відносин на період дії воєнного стану. Обґрунтовано, що трудовий договір залишається основною формою реалізації права особи на працю в Україні. Трудовий договір є підставою виникнення трудових правовідносин та вважається укладеним тоді, коли сторонами узгоджений його зміст. Встановлено, що укладаючи трудовий договір сторони повинні узгодити істотні (обов'язкові) умови, а також додаткові (факультативні) умови. Обов'язковими умовами трудового договору є умови про місце роботи, трудову функцію працівника, оплату праці, початок дії трудового договору та його строк. Під місцем роботи розуміють підприємство, яке розташоване у конкретній місцевості на якому працівник виконуватиме трудову функцію. В окремих випадках місце роботи може бути більш конкретизовано, оскільки ця умова трудового договору перш за все характеризує правовий статус роботодавця як учасника трудових відносин. Трудова функція працівника визначається професійною кваліфікацією, яку особа здобула та яка засвідчена відповідним документом або ж видом роботи, якщо її виконання не потребує спеціальних знань. Особа визначає самостійно вид своєї трудової діяльності через здобуття професійної кваліфікації за результатами навчання або ж виконання роботи, яка не потребує попередньої кваліфікації яку вона вільно обирає та на яку погоджується. Встановлено, що істотною умовою трудового договору може бути умова про початок дії трудового договору, адже момент укладення трудового договору не завжди збігається з моментом початку виконання працівником роботи. При укладенні трудового договору сторони можуть домовитися про його строк. За загальним правилом трудовий договір укладається на невизначений строк, тобто є безстроковим. Питання оплати праці є важливим при укладенні трудового договору. Доведено, що сторони трудового договору можуть включити до змісту трудового договору інші умови, які в такому випадку набувають обов'язкового характеру.

Ключові слова: право на працю, трудові правовідносини, трудовий договір, істотні умови трудового договору, місце роботи, трудова функція, оплата праці.

Pavlovska L.V. The content of an employment contract under the legislation of Ukraine.

The article examines the terms of an employment contract, which together form its content. The peculiarities of labor relations during the period of martial law have been taken into account. It is substantiated that the employment contract remains the main form of realization of the right of an individual to work in Ukraine. The employment contract is the basis for the emergence of labor relations and is considered concluded when the parties have agreed on its content. When concluding an employment contract, the parties must agree on essential (mandatory) conditions, as well as additional (optional) conditions. Mandatory conditions of an employment contract are conditions regarding the place of work, the employee's job function, remuneration, the start of the employment contract and its term. The place of work is understood to be an enterprise located in a specific area where the employee will work. In some cases, the place of work may be more specific, since this condition of the employment contract primarily characterizes the legal status of the employer as a participant in the employment relationship. The employee's job function is determined by the professional qualification that the person has obtained and which is certified by an appropriate document or by the type of work, if its performance does not require special knowledge. A person independently determines the type of his/her employment by obtaining a professional qualification based on the results of training or by performing work that does not require prior qualification, which he/she freely chooses and agrees to. It has been established that an essential condition of an employment contract may be the condition on the commencement of the employment contract, since the moment of conclusion of the employment contract does not always coincide with the moment of commencement of work by the employee. When concluding an employment contract, the parties may agree on its term. As a general rule, an employment contract is concluded for an indefinite period, that is, it is open-ended. The issue of remuneration is important when concluding an employment contract. It has been proven that the

parties to an employment contract may include other conditions in the content of the employment contract, which in this case become mandatory.

Key words: right to work, labor relations, employment contract, essential terms of the employment contract, place of work, labor function, salary.

Постановка проблеми. Питання важливості детального правового регулювання змісту трудового договору в часі війни є надзвичайно важливим, адже праця на умовах трудового договору залишається основною формою реалізації права на працю в Україні, яка регламентується чинним КЗпП України. Умови воєнного стану значно ускладнюють взаємодію сторін трудових відносин, адже законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-IX від 15.03.2022р. запроваджено певні обмеження трудових прав працівників, закріплених у Конституції України, тобто норми законодавства про працю не застосовуються у частині відносин, врегульованих зазначеним законом. Водночас порядок укладення та зміст трудового договору все ж таки регламентується нормами чинного КЗпП України, які, в умовах воєнного стану, потребують додаткового дослідження.

Метою дослідження є аналіз умов трудового договору, які визначають його зміст відповідно до чинного законодавства.

Стан опрацювання проблематики. Проблеми умов трудового договору досліджували С.Я. Вавженчук, Т.В. Парпан, С.В. Мороз, В.С. Дейнека та інші, однак враховуючи зміни у трудовому законодавстві в час війни, додаткового аналізу потребують умови трудового договору, що визначають його зміст.

Виклад основного матеріалу. Відповідно до ч. 2 ст. 2 КЗпП України працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою. Трудовий договір також є підставою виникнення трудових правовідносин, а отже і юридичним фактом, з яким пов'язано їх виникнення, так як він є тим юридичним актом в якому виражається волевиявлення роботодавця та працівника.

В науці трудового права існує думка, що трудовий договір не єдина підстава виникнення трудових правовідносин. Зокрема, П.Д. Пилипенко, В.В. Єрьоменко, К.Ю. Мельник вважають, що підставами виникнення трудових правовідносин можуть бути обрання на посаду, обрання за конкурсом, призначення на посаду, направлення Державної служби зайнятості тощо [1, с. 35; 2, с. 68; 3, с. 233].

Як видається, вказані вище випадки є необхідними, а в деяких випадках обов'язковими умовами для виникнення трудових правовідносин, але не є самостійними підставами виникнення трудових правовідносин. Зокрема, відповідно до закону України «Про державну службу» вступ на державну службу здійснюється шляхом призначення громадянина України на посаду державної служби за результатами конкурсу (ст. 21). Тобто, конкурс є обов'язковою передумовою призначення особи на посаду, через підписання контракту про проходження державної служби (ч. 3 ст. 31) [4]. Саме контракт в даному випадку і є підставою виникнення трудових правовідносин. Отже, сукупність послідовно здійснюваних юридичних фактів, які в окремих випадках є обов'язковими законними передумовами укладення трудового договору, не є самостійними підставами виникнення трудових правовідносин, а стосуються процедури укладення трудового договору. А для виникнення трудових правовідносин має бути укладений трудовий договір, тобто узгоджений його зміст.

Трудове законодавство чітко не визначає перелік умов, які є обов'язковими у змісті трудового договору, натомість у ст. 29 КЗпП України закріплюється обов'язок роботодавця поінформувати працівника до початку роботи в узгоджений із ним спосіб про: 1) місце роботи (інформація про роботодавця, у тому числі його місцезнаходження), трудову функцію, яку зобов'язаний виконувати працівник (посада та перелік посадових обов'язків), дату початку виконання роботи; 2) визначене робоче місце, забезпечення необхідними для роботи засобами; 3) права та обов'язки, умови праці; 4) наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, а також про право на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору - під підпис; 5) правила внутрішнього трудового розпорядку або умови встановлення режиму роботи, тривалість робочого часу і відпочинку, а також про положення колективного договору (у разі його укладення); 6) проходження інструктажу з охорони праці, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони; 7) організацію професійного навчання працівників (якщо таке навчання передбачено); 8) тривалість щорічної відпустки, умови та розмір оплати праці; 9) процедуру та строки попередження про припинення трудового договору, яких повинні дотримуватися працівник і роботодавець [5]. Оскільки трудовий договір є взаємним волевиявленням роботодавця та працівника, то більшість з вказаних умов мають бути узгоджені під час укладення договору, фак-

ту одностороннього інформування про місце роботи, трудову функцію чи дату початку виконання роботи недостатньо.

На думку науковців, змістом трудового договору є сукупність умов, що визначають взаємні права й обов'язки працівника та роботодавця. Залежно від порядку встановлення умови трудового договору поділяються на безпосередні та похідні. Безпосередні умови це умови, що визначаються угодою сторін, які включають в себе необхідні (обов'язкові) та факультативні (додаткові). Необхідні (обов'язкові) умови повинні міститися в будь-якому трудовому договорі. Без них договір не може вважатися укладеним. Додаткові умови включаються до трудового договору за угодою сторін. Наявність цих умов не є обов'язковою. Якщо ж вони включені в трудовий договір, то набувають такої ж юридичної сили, як і необхідні умови [6, с. 102]. Таким чином, необхідні та факультативні (або ж ініціативні умови, адже включаються до змісту трудового договору за ініціативою сторін) умови трудового договору можна назвати істотними умовами трудового договору, які, на переконання Т.В. Парпан визнані такими законодавством, а також внесені в трудовий договір за ініціативою будь-якої із сторін і до яких сторони трудового договору повинні досягти згоди [7, с. 33].

Аналізуючи зміст трудового договору, необхідно звернути увагу на доповнену законом № 2434-IX від 19.07.2022 р. главу III-Б чинного КЗпП України. Нею запроваджений спрощений порядок регулювання трудових відносин, що передбачає можливість встановлення індивідуальних умов праці працівника безпосередньо у трудовому договорі та застосовується на добровільних засадах до трудових відносин, що виникають: між працівником та роботодавцем, який є суб'єктом малого або середнього підприємництва відповідно до закону з середньою кількістю працівників за звітний період (календарний рік) не більше 250 осіб; або між роботодавцем та працівником, розмір заробітної плати якого за місяць становить понад вісім розмірів мінімальної заробітної плати, встановленої законом. Зазначені положення КЗпП діють на період воєнного стану і втрачають чинність з дня його припинення чи скасування [5]. Не вдаючись у детальний аналіз зазначених нововведень в цілому, варто відзначити визначення законодавцем у ч. 4 ст. 49-6 КЗпП України переліку істотних умов трудового договору. Незважаючи на те, що деякі з них викликають зауваження, а норма не стосується всіх трудових правовідносин, сам факт визначеного переліку положень, які є істотними, тобто обов'язковими, та входять до змісту трудового договору є позитивним.

Оскільки трудовий договір є взаємною домовленістю працівника і роботодавця, який визначає їх юридичний зв'язок та породжує взаємні права та обов'язки у сфері найманої праці, чинним КЗпП України забороняється примушування працівника до укладення трудового договору, який містить умови, щодо яких роботодавцем не досягнуто взаємної згоди (ст. 9). Працівник та роботодавець повинні домовитись в першу чергу щодо місця роботи, трудової функції працівника, строку трудового договору, заробітної плати.

Місце роботи є обов'язковою умовою будь-якого трудового договору, без узгодження якого, угода не може вважатися укладеною і не породжує трудові правовідносини [8, с. 482]. Незважаючи на важливість цієї умови, у законодавстві відсутнє визначення поняття «місце роботи», що впливає на правильне застосування положень закону при переведенні працівника, виплаті заробітної плати, розірвання трудового договору за окремими підставами тощо.

Під місцем роботи розуміють підприємство (установу, організацію), яке розташоване у конкретній місцевості на якому працівник виконуватиме трудову функцію [6, с. 103]. В окремих випадках місце роботи може бути більш конкретизовано (наприклад, структурний підрозділ, відділ тощо), оскільки ця умова трудового договору перш за все характеризує правовий статус роботодавця як учасника трудових відносин, яким може бути як юридична особа, так і фізична особа-підприємець, місце знаходження яких може не збігатись з територіальним розташуванням виробничих площ, цехів чи інших підрозділів.

Місцем знаходження роботодавця як юридичної особи відповідно до ст. 93 Цивільного кодексу України є фактичне місце ведення діяльності чи розташування офісу, з якого проводиться щоденне керування діяльністю юридичної особи (переважно знаходиться керівництво) та здійснення управління і обліку. Якщо ж роботодавцем є фізична особа-підприємець, то відповідно до п. 45.1 ст. 45 Податкового кодексу України податковою адресою платника податків – фізичної особи визнається місце її проживання, за яким вона береться на облік як платник податків у контролюючому органі.

Як видається, наведений аналіз законодавчих актів, свідчить про те, що місцем роботи не завжди є місцем знаходження роботодавця. В трудовому праві має значення місце де відбувається безпосередня трудова діяльність працівників відповідно до завдань і функцій, які стоять перед підприємством, а не інформація про роботодавця як реквізит трудового договору. Тому у договорі місцем роботи має визначатися адреса, де працівник буде виконувати свої обов'язки (структурний підрозділ тощо).

В процесі трудової діяльності працівника можлива зміна місця роботи, що є переведенням, яке відповідно до ч. 1 ст. 32 КЗпП України допускається тільки за згодою працівника. Переведення поділяють на переведення на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість того підприємства на якому працівник працював. Наслідком переведення на інше підприємство, в установу, організацію буде припинення трудового договору за п. 5 ч. 1. ст. 36 КЗпП України, а наслідком відмови від переведення на роботу в іншу місцевість, буде також припинення трудового договору, але за п. 6 ч. 1 ст. 36 КЗпП України.

В той же час, законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», норми якого є пріоритетними для застосування в період воєнного стану порівняно з КЗпП України, закріплено право роботодавця у період дії воєнного стану переводити працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди. Переведення допускається лише тоді, якщо робота на яку переводять працівника не протипоказана йому за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, що ставлять або можуть ставити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей, з оплатою праці за виконану роботу не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою. Виняток становить переведення на роботу в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії.

Істотною умовою трудового договору є чітке визначення виду трудової діяльності особи, що охоплюється поняттям «трудова функція».

Попри те, що поняття «трудова функція» давно використовується дослідниками інституту трудового договору, у трудовому законодавстві цей термін з'явився недавно. Так, чинний КЗпП України законом від 1.04.2022 року № 2179-IX було доповнено статтями 4-1 та 4-2, в яких серед нових термінів для трудового законодавства визначено й поняття трудової функції. Слід зазначити, що законом №2179-IX змінено також окремі норми закону України «Про оплату праці», закону України «Про освіту» та закону України «Про зайнятість населення».

Відповідно до ч. 2 ст. 4-1 КЗпП України трудова функція – це інтегрований, переважно автономний набір трудових дій, що визначається характерним для нього технологічним процесом та передбачає наявність певних компетентностей, необхідних для їх виконання [5].

Із змісту ст. 4-2 КЗпП України випливає, що трудова функція працівника описана у професійному стандарті, в якому визначаються вимоги до компетентностей, обов'язків та кваліфікацій працівників. Тобто наявність професійної кваліфікації працівника є умовою для працевлаштування. При прийнятті на роботу працівнику потрібно підтвердити професійну кваліфікацію (повну чи часткову), адже саме вона дає змогу здійснювати всі чи частину трудових функцій, які визначені відповідним професійним стандартом.

Професійні стандарти можуть розроблятися роботодавцями, їх організаціями та об'єднаннями, органами державної влади, науковими установами, галузевими радами, громадськими об'єднаннями, іншими заінтересованими суб'єктами. Тобто органи державної влади не єдині суб'єкти формування професійного стандарту та присвоєння професійної кваліфікації. Недержавні самоврядні інституції вправі присвоювати професійну кваліфікацію особі, яка дає змогу здійснювати певний вид трудової діяльності.

За відсутності професійних стандартів вимоги щодо компетентностей, обов'язків та кваліфікації працівників можуть визначатися кваліфікаційними характеристиками (ч. 7 ст. 4-2 КЗпП України), які розробляються та затверджуються Міністерством економіки України за поданням Національного агентства кваліфікацій.

В той же час, трудовим договором можуть встановлюватися умови щодо виконання роботи, які не потребують наявності у особи професійної або часткової професійної кваліфікації (ч. 1 ст. 21 КЗпП України). Постановою Кабінету Міністрів України № 1316 від 25.11.2022 р. затверджено Перелік робіт, які не потребують наявності в особи професійної або часткової професійної кваліфікації. До переліку увійшли лише найпростіші види трудової діяльності на кшталт кур'єра, мийника посуду чи двірника. Перегляд переліку робіт, які не потребують наявності в особи професійної або часткової професійної кваліфікації, здійснюється за поданням Національного агентства кваліфікацій у разі потреби не рідше одного разу на три роки [10].

Як видається відсутність професійної кваліфікації (повної чи часткової) не означає, що особа не може реалізувати своє право на працю, тим більше, якщо роботодавець не висуває спеціальних вимог до такої роботи. З огляду на це, трудова функція може визначатися не лише професійною кваліфікацією, а й видом трудової діяльності, яка не потребує спеціальних знань. Роботодавець вправі самостійно визначати придатність працівника до виконання трудових функцій, які мають бути чітко сформульовані. А працівник вправі погоджуватись на ці умови чи відхиляти їх. Законодавством забороняється примушування працівника до укладення трудового договору, який містить умови, щодо яких не досягнуто взаємної згоди (ч.2 ст.9КЗпП України).

Таким чином, трудова функція працівника визначається професійною кваліфікацією, яку особа здобула та яка засвідчена відповідним документом або ж видом роботи, якщо її виконання не потребує спеціальних знань. Виходячи із змісту права на працю, особа визначає самостійно вид своєї трудової діяльності через здобуття професійної кваліфікації за результатами навчання або ж виконання роботи, яка не потребує попередньої кваліфікації яку вона вільно обирає та на яку погоджується. Визначаючи трудову функцію працівника, роботодавець враховує кваліфікаційний рівень працівника для того, щоб переконатися у здатності виконання ним того чи іншого виду робіт. У наказі про прийняття на роботу не зазначається кваліфікація працівника, а вказується вид роботи чи посада, виконання якої можливе в межах професійної кваліфікації [11, с. 159].

Авторський колектив науковців в сфері трудового права під керівництвом професора О.М. Ярошенка, визначають умову про час початку дії трудового договору та його строк як важливу та обов'язкову у змісті трудового договору [6, с. 103]. З моменту початку дії договору у сторін виникають взаємні права та обов'язки, для повної реалізації яких необхідно фактично приступити працівнику до виконання узгодженої трудової функції.

Важливо розуміти, що момент укладення трудового договору не завжди збігається з моментом початку виконання працівником роботи. Момент початку працівником роботи може настати як безпосередньо після укладення трудового договору, так і після спливу певного строку чи навіть настання певної події. На думку С.Я. Вавженчука, трудовий договір і момент початку роботи є самостійними юридичними фактами, до того ж різної природи. Якщо перший є правочином – дією суб'єктів, то настання моменту початку роботи є подією – обставиною, що відбувається незалежно від волі конкретних осіб. Виключно погоджене волевиявлення сторін – договір – обумовлює необхідність настання вказаної події, саме він визначає її «статус» як юридичного факту – елемента фактичного складу трудового правовідношення [12, с. 76].

Тобто, факт укладення трудового договору не означає автоматичного виникнення трудових правовідносин. Лише з настанням визначеної договором події завершує фактичний склад трудового правовідношення. Якщо ж працівник без поважних причин не приступив до роботи в обумовлений сторонами строк, то це може бути підставою визнання трудового договору недійсним [7, с. 27]. У випадку підтвердження сторонами домовленості у договорі, роботодавець зобов'язаний на виконання вимоги ч. 4 ст. 24 КЗпП України оформити наказ чи розпорядження про прийняття на роботу працівника та повідомити про це Державну фіскальну службу. Таким чином, трудовий договір є лише формою закріплення волевиявлення сторін трудових правовідносин, а самі правовідносини виникають вже після затвердження такого трудового договору роботодавцем у вигляді наказу чи розпорядження .

При укладенні трудового договору сторони можуть домовитися про його строк. При цьому, за загальним правилом трудовий договір укладається на невизначений строк, тобто є безстроковим. А строковий договір укладається тільки у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру виконуваної роботи, умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавством. Верховний Суд України формулює висновок, що умова про строк обов'язково зазначається в заяві працівника про прийняття на роботу та в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу, в іншому випадку буде вважатися, що працівник прийнятий на роботу за безстроковим трудовим договором [13].

З метою оперативного залучення до виконання роботи нових працівників, а також усунення кадрового дефіциту та браку робочої сили, у тому числі внаслідок фактичної відсутності працівників, які евакуювалися в іншу місцевість, перебувають у відпустці, простої, тимчасово втратили працездатність або місцезнаходження яких невідоме, роботодавець може укладати з новими працівниками строкові трудові договори у період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника [9]. Надане законодавцем право роботодавцю укладати строкові договори під час воєнного стану не означає ігнорування тривалих трудових відносин та безстрокового трудового договору. Навпаки, ст. 49-б КЗпП України, яка передбачає спрощений порядок регулювання трудових відносин під час воєнного стану, гарантує укладення безстрокового трудового договору за взаємною згодою працівника та роботодавця.

Питання оплати праці є важливим при укладенні трудового договору, адже заробітна плата є не тільки мотивуючим чинником для працівника, а й джерелом його існування. Відповідно до ст. 94 КЗпП України заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Також законодавець звертає увагу на умови, від яких залежить розмір заробітної плати: складність та умови виконуваної роботи, професійно-ділові якості працівника, результати його праці та господарської діяльності підприємства. Заробітна плата не обмежується максимальним розміром. Держава гарантує для працівників

оплату праці не нижче мінімального розміру, тобто встановленого законом розміру за виконану працівником місячну (годинну) норму праці.

Закон України «Про оплату праці» передбачає державне та договірне регулювання оплати праці. У ст.8 зазначено, що держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, а також шляхом оподаткування доходів працівників. Остаточні умови оплати праці, згідно закону, визначаються на договірному рівні через колективні договори та угоди (ст. 14) [14].

Таким чином, в законодавстві передбачена можливість регулювання питань оплати праці на рівні трудового договору, хоча це зроблено недостатньо чітко і повно. Разом з тим, часто сторони трудового договору не можуть самостійно визначати умову щодо розміру заробітної плати через попередню визначеність системи оплати праці на підприємстві, в установі чи організації. В такому випадку, умова про оплату праці є інформативною, але вкрай необхідною та важливою. Якщо роботодавцем є фізична-особа, тоді умова про оплату праці взаємно узгоджується і фіксується у трудовому договорі у будь-якому випадку.

Слід зазначити, що окрім розглянутих нами обов'язкових умов трудового договору, науковці відносять також до істотних умов положення про режим праці та відпочинку, якщо він відрізняється від загальних правил, встановлених у цього роботодавця, про суміщення професій та посад, про випробування при прийнятті на роботу, які, в окремих випадках, потребують додаткового узгодження сторонами та мають значення на факт його укладення [7, с. 33; 14, с. 10; 15, с. 162].

Як видається, зазначені умови, можуть бути обов'язковими умовами в окремих випадках, адже їх ініціатором виступає одна із сторін трудового договору, що залежить від різновиду трудового договору, характеру та умов праці, інших чинників. На юридичну силу трудового договору не може вплинути відсутність істотних-ініціативних умов. Якщо сторони договору їх узгодять, але при цьому не дійдуть згоди стосовно істотних-обов'язкових умов - договір не вважатиметься укладеним [7, с. 34].

Сторони можуть вносити до трудового договору будь-які положення, пам'ятаючи при цьому, що умови трудових договорів, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними.

Висновки. Змістом трудового договору є сукупність умов, що визначають взаємні права й обов'язки працівника та роботодавця, які є істотними, тобто обов'язковими та додатковими (факультативними). Обов'язковими умовами трудового договору є умови про місце роботи, трудову функцію працівника, оплату праці, початок дії трудового договору та його строк. Додатковими умовами трудового договору можуть бути умови, які сторони вважають за необхідне включити до змісту договору.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Пилипенко П.Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин. Київ: Знання, 2003. 146 с.
2. Єрьоменко В.В. Підстави виникнення трудових правовідносин: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05; Національна юридична академія України ім. Я. Мудрого. Харків. 1998. 195 с.
3. Мельник К.Ю. Проблеми правового регулювання трудових відносин службовців правоохоронних органів: монографія. Харків: Харківськ. нац. ун-т внутрішніх, справ, 2009. 360 с.
4. Про державну службу: закон України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>.
5. Кодекс законів про працю України: затверджений Законом № 322-VIII від 10.12.71 р. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
6. Трудове право України: підручник (за ред. проф. О.М. Ярошенко). Харків: Вид-во 2022. 376 с.
7. Парпан Т.В. Істотні умови трудового договору. Дис. .. кандидата юридичних наук: 12.00.05. К., 2005. 135 с.
8. Мельницька Н.В. Місце роботи і робоче місце: основні правові ознаки. *Університетські наукові записки*. 2012. № 1. С. 482–488. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Unzap_2012_1_58.
9. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: закон України від 15 березня 2022 року № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.
10. Перелік робіт, які не потребують наявності в особи професійної або часткової професійної кваліфікації: постанова Кабінету Міністрів України № 1316 від 25.11.2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1316-2022-%D0%BF#Text> (дата звернення 01.06.2025).

11. Павловська Л.В. Реалізація права на працю через визначення трудової функції працівника. *Право і суспільство*. 2024. № 3. С. 157–161. URL: <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2024.3.24> (дата звернення 03.06.2025).
12. Вавженчук С., Мидель А. Трудовий договір з умовою про початок роботи в майбутньому. *Підприємництво, господарство і право*. 2018, № 9. С. 75–79.
13. Постанова Верховного Суду від 26 травня 2021 року у справі № 457/295/20 (провадження № 61-1664св21) URL: https://protocol.ua/ua/postanova_ktss_vp_vid_02_06_2021_roku_u_spravі_457_295_20/ (дата звернення 03.06.2025).
14. Мороз С.В. Правове регулювання укладення трудового договору: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2012. 20 с.
15. Дейнека В.С. Істотні умови трудового договору. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*, 2019. Серія ПРАВО. Випуск 58. Том 1 С. 160–163. DOI <https://doi.org/10.32782/2307-3322.58-1.34>.