

УДК 349.2

DOI 10.32782/2523-4269-2025-91-43-47

Лещух Данило Романович,кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри соціального права

(Львівський національний університет імені Івана Франка, м. Львів)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0635-0143>**Парпан Тетяна Валеріївна,**кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри соціального права

(Львівський національний університет імені Івана Франка, м. Львів)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3151-0180>

ЗНАЧЕННЯ ТИПОВИХ ТА ПРИМІРНИХ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ ДЛЯ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

У статті з'ясовується місце типових та примірних трудових договорів поміж нормативно-правових актів, які регулюють трудові відносини. Визначено, що, на відміну від цивільного законодавства, чинне трудове законодавство не містить положень, які б вказували на необхідність застосування сторонами трудових відносин примірних та типових трудових договорів. Зроблено висновок щодо неприйнятності застосовувати аналогічний, як у цивільних та господарських відносинах, підхід для використання примірних та типових договорів у трудових відносинах, зважаючи на соціальну спрямованість останніх.

Ключові слова: трудові відносини, трудовий договір, свобода договору, працівник, роботодавець.

Постановка проблеми. Гнучкість у трудових відносинах уже давно є пріоритетом на сучасному ринку праці. Насамперед вона проявляється у їхніх договірних засадах, даючи можливість роботодавцю та працівнику реалізовувати тут свої інтереси. Водночас стандарти централізованого правового регулювання трудових відносин є визначальними для сторін цих відносин у їхніх договірних можливостях. З огляду на це важливо визначити значимість типових та примірних трудових договорів поміж джерел трудового права.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Загалом, питання обов'язковості примірних та типових договорів ставало предметом наукових дискусій, але більшою мірою у цивілістичній науці. У галузі трудового права окремим аспектам цієї проблеми приділили йому увагу, зокрема, В. С. Венедіктов [1], О. О. Коваленко [2], П. Д. Пилипенко [3], Б. А. Римар [4].

Постановка завдання. З урахуванням наявного наукового доробку маємо на меті з'ясувати значимість (обов'язковість) та доцільність застосування типових та примірних трудових договорів, виявивши при цьому їхні регулятивні властивості у трудових відносинах.

Виклад основного матеріалу. Визначення основних аспектів трудових відносин сторонами (роботодавцем та майбутнім працівником) відбувається шляхом узгодження певних питань, які називають умовами трудового договору [5, с. 336]. Чинний Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України) так і не містить умов, щодо яких сторони повинні домовлятися. Щоправда, такий перелік можна віднайти, але він стосується лише тих трудових договорів, які укладаються в умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин (ст. 49-6 КЗпП України) [6].

Деякі положення КЗпП України та процес багаторічної практики укладення трудових договорів створили певне підґрунтя щодо виокремлення кола умов, які сторони мають узгодити, щоб виникли трудові відносини [7, с. 69]. До так званих обов'язкових умов належать умови: про роботу, яку буде виконувати працівник (посада або вид виконуваних робіт); про оплату праці; про місце роботи та момент початку працівником роботи у роботодавця [8, с. 169–174]. До речі, такий результат доктринального тлумачення трудового законодавства знайшов своє відображення у ст. 38 проекту

Трудового кодексу (№ 4706-02/2838-03), підготовленого Міністерством економіки України (далі – Проект ТК) у 2024 році [9].

З метою гарантування належного рівня прозорості та передбачуваності умов праці працівників, водночас забезпечуючи виконання вимог щодо узгодження вітчизняного трудового законодавства з міжнародними та європейськими нормами (зокрема, ст. 4 Директиви (ЄС) 2019/1152 Європейського Парламенту і Ради про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі [10]), ст. 29 КЗпП України було закріплено умови, з якими роботодавець повинен ознайомити працівника до початку роботи. Серед них і ті, які називаємо обов'язковими для виникнення трудових відносин умови.

Зважаючи на відсутність у трудовому законодавстві чітких вказівок на необхідність майбутніх сторін трудових відносин домовлятися про важливі умови цих відносин, фіксуючи їх у трудовому договорі, для деяких трудових договорів передбачена *можливість* скористатися типовими або примірними трудовими договорами.

Зокрема, у трудовому законодавстві можна віднайти:

- типову форму контракту з керівником підприємства, що є у державній власності, затверджену постановою КМУ від 02.08.1995 № 597;

- типову форму трудового договору з працівником, діяльність якого пов'язана з державною таємницею, затверджену наказом Державного комітету України з питань державних секретів від 08.12.1994 № 44;

- типову форму контракту з працівником, затверджену наказом Мінпраці від 15.04.1994 № 23;

- типові форми трудового договору про дистанційну та надомну роботу, затверджені наказом Мінекономіки, торгівлі та сільського господарства України від 05.05.2021 № 913-21 (далі – Наказ № 913-21);

- примірну форму трудового договору з нефіксованим робочим часом, затверджену наказом № 4179 Мінекономіки, торгівлі та сільського господарства України від 26.10.22 року;

- форму трудового договору між працівником і фізичною особою, яка використовує найману працю, затверджену наказом Мінпраці від 08.06.2001 № 260 (за своєю суттю ця форма є примірною – *авт.*).

Місце типових та примірних трудових договорів поміж нормативно-правових актів, які регулюють трудові відносини, на сьогодні не визначено. Свого часу автори підручника «Загальна теорія держави і права» за редакцією М.В. Цвіка та О.В. Петришина, визначаючи рекомендаційний метод правового регулювання як такий, що полягає у наданні учасникам відносин, які впорядковуються правом, вказівок, *що не мають обов'язкової сили*, стосовно найбільш раціональних, прийнятних для суспільства і цих осіб форм організації їхньої взаємодії, як приклад реалізації такого методу наводять розроблення уповноваженими державними органами типових трудових договорів (контрактів) між працівником та роботодавцем, які сприяють усуненню можливих непорозумінь між сторонами трудових відносин на стадії їх започаткування [11, с. 216]. Як бачимо, тут теоретики схильні вважати, що застосування типових трудових договорів не є обов'язковим для сторін трудових відносин.

У сфері регулювання цивільних та господарських договірних відносин сформувався дещо інший підхід щодо застосування типових та примірних договорів. І це зрозуміло, адже підґрунтям висновків науковців-цивілістів є законодавчі норми, зокрема ст. 179 Господарського кодексу України [12] та ст. 6 Цивільного кодексу

України (далі – ЦК України) [13], які вже визначають сутність та призначення цих договорів. Також цивільне законодавство містить поняття «типові умови договорів», які сторони за загальним правилом повинні враховувати під час укладення договорів певного виду (див. ст. 630 ЦК України).

На думку О. А. Белянєвича, основне призначення типових та примірних договорів – визначати необхідну або бажану з точки зору держави модель договірних зобов'язань, а також спрощувати процес укладення конкретних договорів. У вертикальній ієрархії нормативно-правових актів місце цих договорів залежить від органу виконавчої влади, яким затверджено типовий або примірний договір [14, с. 184]. Цивілісти В. В. Луць та М. М. Великанова зазначають, що Кабінет Міністрів України, уповноважений ним або законом органи виконавчої влади, державні органи та органи державної влади можуть рекомендувати суб'єктам господарювання орієнтовні умови договорів (примірні договори), а у визначених законом випадках – затверджувати типові договори [15, с. 9]. Суттєва ж відмінність типового договору від примірного полягає у тому, що примірний договір має рекомендаційний характер, і сторони мають право за взаємною згодою змінювати окремі умови, передбачені примірним договором, або доповнювати його зміст. *Типові* договори необхідно розглядати як нормативно-правові акти, що мають загальнообов'язкову силу і визначають права та обов'язки сторін у відносинах [15, с. 10].

Деякі дослідники закріплення на законодавчому рівні конструкцій типового і примірного договорів називають санкціонуванням державного втручання у сферу договірних правовідносин, що своєю чергою зумовлює виникнення конкретних випадків обмеження принципу свободи договору в частині наділення суб'єктів владних повноважень прерогативою щодо формування змісту окремих договорів [16, с. 93].

У трудовому праві, керуючись обов'язковим мінімумом правових гарантій, передбачених трудовим законодавством, сторони мають можливість встановлювати працівнику додаткові гарантії. Це є одним з проявів свободи трудового договору, яка на сьогодні обмежується лише тим, що умови трудових договорів, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю, є недійсними (ст. 9 КЗпП України).

Загалом, примірні та типові нормативні акти у трудовому праві вважаються основою локальної нормотворчості, оскільки слугують для найбільш оптимального поєднання загального й особливого у забезпеченні єдності та диференціації правового регулювання з використанням локальних норм [8, с. 56].

На важливості застосовувати примірні та типові форми трудових договорів вказує у своїх роз'ясненнях Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України (далі – Мінекономіки). Для прикладу, 16 серпня 2022 р. Директорат розвитку ринку праці та умов оплати праці Мінекономіки надав офіційні постатейні роз'яснення Закону України від 18 липня 2022 р. № 2421-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом», зазначивши, що *примірна* форма договору має необов'язковий та рекомендаційний характер [17]. Проте у разі укладення трудових договорів з нефіксованим робочим часом у їхньому змісті мають бути присутні умови, які є обов'язковими відповідно до закону.

Водночас під час укладення трудових договорів про дистанційну або надомну роботу, на думку Мінекономіки, сторони трудових відносин повинні використовувати саме типові форми трудових договорів про надомну та дистанційну роботу та укладати їх у письмовій формі. Крім цього, у примітці до пункту 39-1 обох типових форм трудових договорів (про дистанційну/надомну роботу) вказується, що такий трудовий договір укладається на заміну іншого трудового договору. Тобто Мінекономіки, вбачаючи у цих положеннях нормативні ознаки, вважає, що переукладати трудовий договір, який був укладений на момент перебування працівника у трудових відносинах з роботодавцем на умовах іншого режиму роботи, необхідно відповідно до встановленої типової форми про дистанційну/надомну роботу [18]. При цьому сторонам усе ж дається можливість узгоджувати додаткові умови, зокрема щодо прав та обов'язків працівника та роботодавця, деяких питань оплати праці, додаткових характеристик виконуваної роботи. На це вказується безпосередньо в типових формах трудових договорів про дистанційну та надомну роботу [18].

Отже, Мінекономіки вважає застосування конструкції типового договору під час укладення визначених законом видів трудових договорів *обов'язковим*. Використання ж суб'єктами трудових відносин примірного трудового договору, на відміну від типових трудових договорів, носить рекомендаційний характер, тому для цих суб'єктів є правом, а не обов'язком.

Як видається, застосовувати аналогічний, як у цивільних та господарських відносинах, підхід для використання примірних та типових договорів у трудових відносинах є не зовсім прийнятним. Не заперечуючи загалом користі у застосуванні сторонами трудових відносин примірних та типових договорів, усе ж ставимо під сумнів дотримання принципу свободи договору в частині самостійного узгодженого формування сторонами його умов, коли йдеться про типові трудові договори. Варто зважати на значні відмінності у сутності (характері) цивільних і трудових відносин та

загалом договірних конструкцій, які в них укладаються. Беззаперечно, свобода договору є фундаментальним для приватного права принципом, а наявні обмеження покликані охороняти публічні інтереси, наприклад суспільний правопорядок або слабку сторону зобов'язання [19, с. 595]. Проте необхідно пам'ятати, що у трудових відносинах встановлені імперативними нормами обмеження – це норми, які відображають соціальну сутність трудового права. Як зауважує П. Д. Пилипенко, соціальна спрямованість таких відносин зумовлена передусім захистом особистих інтересів членів суспільства, а не загальносуспільних інтересів. Імператив з відповідними вимогами переходить тут по суті до інших учасників правових відносин – приватних осіб [20, с. 66, 68]. Роль трудового договору полягає у забезпеченні гарантій соціального захисту особам, які через об'єктивні обставини змушені найматися на роботу з метою отримання засобів не тільки для власного існування, а й для своїх родин [20, с. 72].

Також вважаємо цілком слушним застереження П. Д. Пилипенка, який відзначає, що наявність типової форми трудового договору мала би полегшити процедуру оформлення прийняття на роботу та допомогти сторонам визначитись з усіма умовами трудових відносин. Проте сьогодні в епоху цифрових технологій і наявності різних за статусом і значущістю роботодавців усе ж важко погодитись на запровадження такої типової форми. До того ж укладення трудового договору в електронній формі може бути ще одним свідченням недоцільності використання типової письмової форми трудового договору [3, с. 101].

Висновки. У підсумку відзначимо, що дотримання рекомендацій щодо застосування примірного та типового трудового договорів здатне забезпечити концептуально правильне розуміння та сприйняття майбутніх трудових відносин. Дотримання сторонами трудових відносин визначених форм повинно бути зумовлене не зобов'язанням їх застосовувати, а скоріш необхідністю (загальною потребою) сторін у цьому.

Список використаних джерел

1. Венедіктов В. С. Свобода укладення трудового договору в нових умовах господарювання. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2016. Вип. 1. Т. 2. С. 66–69.
2. Коваленко О. О. Свобода волі працівника і роботодавця та її вплив на укладення, зміну та припинення трудового договору : монографія. Харків : ХНАДУ, 2015. 348 с.
3. Пилипенко П. Трудові відносини і трудовий договір у Проєкті Трудового кодексу України. *Право України*. 2024. № 5. С. 91–102.
4. Римар Б. А. Письмова форма трудового договору. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2015. Вип. 4. Т. 2. С. 30–33.
5. Пилипенко П. Д. Оформлення трудових відносин. *Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні* : матеріали XXXI звітної наук.-практ. конф. (м. Львів, 6–7 лют. 2025 р.). Львів, 2025. С. 335–337.
6. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/322-08> (дата звернення: 25.04.2025).
7. Парпан Т. В. Обов'язкові умови трудового договору у фермерському господарстві. *Приватне та публічне право*. 2017. № 3. С. 68–72.
8. Трудове право України: Академічний курс : підручник для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко та ін. ; за ред. П. Д. Пилипенка. Київ : Ін Юре, 2014. 552 с.
9. Трудовий Кодекс України : проєкт / Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України. № 4706-02/2838-03. 2025 р. URL: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclcfndmkaj/https://spo.fpsu.org.ua/wp-content/uploads/2024/12/d1_proekt-trudovogo-kode_su-ukrayiny-25122024.pdf.
10. Директива (ЄС) 2019/1152 Європейського Парламенту і Ради про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі від 19 червня 2019. URL: <https://www.ilo.org/uk/resource/%D0%B4%D0%B8%D1%80%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%B0-%D1%94%D1%81-20191152> (дата звернення: 16.04.2025).
11. Загальна теорія держави і права : підручник / М. В. Цвік та ін. ; за ред. М. В. Цвіка та ін. Харків : Право, 2009. URL: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclcfndmkaj/https://library.nlu.edu.ua/POLN_TEXT/KNIGI_2009/TEorijaDerjav_2009.pdf (дата звернення: 10.04.2025).

12. Господарський кодекс України : Закон України від 16.01.2003 р. № 436-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 18–22. Ст. 144.
13. Цивільний кодекс України : Закон України від 16.01.2023 р. № 435-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 40–44.
14. Беляневич О. А. Господарське договірне право України (теоретичні аспекти) : монографія. Київ : Юрінком Інтер, 2006. URL: chrome-extension://efaidnbmninnibpcjpcglclefindmkaj/https://library.nlu.edu.ua/POLN_TEXT/MONOGRAFIJ_2012/Belyanovich_2006.pdf (дата звернення: 24.04.2025).
15. Луць В. В., Великанова М. М. Договори в цивільному праві України : навчальний посібник. Київ : Юрінком Інтер, 2023.
16. Абрамчук Д. В. Особливості розмежування примірних та типових договорів. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 8. С. 92–95. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2022-8/19>.
17. Коментар Мінекономіки до Закону України від 18 липня 2022 р. № 2421-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом». URL: <https://me.gov.ua/Documents/Detail?%20lang=uk-UA&id=bcdff0d5-af84-4cda-99de-391738b1790c&title=KomentarMinekonomikiDoZakonuUkrainiproVnesenniaZminDoDeiakikhZakonodavchikhAktivUkrainiSchodoVregulivanniaTrudovikhVidnosinZNefiksovanimRobochimChasomVid18-07-2022-2421-ix> (дата звернення: 28.04.2025).
18. Про затвердження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу : наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 05.05.2021 р. № 913-21. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0886-21#Text>.
19. Владишевська В. В., Давидова І. В. Категорія «свобода договору»: досвід вітчизняного та міжнародного застосування. *Юридичний науковий журнал*. 2023. № 1. С. 593–595. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2023-1/138>.
20. Пилипенко П. Д. Соціальне право: становлення та перспективи майбутнього. *Право України*. 2022. № 2. С. 64–75.

References

1. Venediktov, V. S. (2016). Svoboda ukladennia trudovoho dohovoru v novykh umovakh hospodariuvannia [Freedom to conclude an employment contract in new economic conditions]. *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu*. Vyp. 1. T. 2. S. 66–69 [in Ukrainian].
2. Kovalenko, O. O. (2015). Svoboda voli pratsivnyka i robotodavtsia ta yii vplyv na ukladennia, zminu ta prypynennia trudovoho dohovoru [Freedom of will of the employee and the employer and its impact on the conclusion, amendment and termination of an employment contract]: monohrafiia. Kharkiv: KhNADU [in Ukrainian].
3. Pylypenko, P. (2024). Trudovi vidnosyny i trudovi dohovir u Proekti trudovoho Kodeksu Ukrainy [Labor relations and employment contract in the Draft Labor Code of Ukraine]. *Pravo Ukrainy*, 5, 91–102 [in Ukrainian].
4. Rymar, B. A. (2015). Pysmova forma trudovoho dohovoru [Written form of employment contract]. *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu*. Vyp. 4. T. 2. S. 30–33 [in Ukrainian].
5. Pylypenko, P. D. (2025). Oformlennia trudovykh vidnosyn [Registration of employment relations]. *Problemy derzhavotvorennia i zakhystu prav liudyny v Ukraini: materialy XXXI zvitnoi nauk.-prakt. konf. m. Lviv, 6–7 liut. 2025 r. Lviv*. S. 335–337 [in Ukrainian].
6. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 10.12.1971 r. № 322-VIII [Labor Code of Ukraine: Law of Ukraine dated 10.12.1971 No. 322-VIII]. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/322-08> [in Ukrainian].
7. Parpan, T. V. (2017). Oboviazkovi umovy trudovoho dohovoru u fermerskomu hospodarstvi [Mandatory conditions of an employment contract on a farm]. *Pryvatne ta publichne pravo*, 3, 68–72 [in Ukrainian].
8. Trudove pravo Ukrainy: Akademichnyi kurs [Labor Law of Ukraine: Academic Course]: pidruchn. dlia stud. yuryd. spets. vyshch. navch. zakl. / P. D. Pylypenko ta in.; za red. P. D. Pylypenka (2014). Kyiv: In Yure [in Ukrainian].
9. Trudovi kodeks Ukrainy: projekt / Ministerstvo rozvytku ekonomiky, torhivli ta silskoho hospodarstva Ukrainy. № 4706-02/2838-03. 2025 r. [Labor Code of Ukraine: draft / Ministry of Economic Development, Trade and Agriculture of Ukraine. No. 4706-02/2838-03. 2025]. Retrieved from: chrome-extension://efaidnbmninnibpcjpcglclefindmkaj/https://spo.fpsu.org.ua/wp-content/uploads/2024/12/d1_proekt-trudovogo-kode-su-ukrayiny-25122024.pdf [in Ukrainian].
10. Dyrektyva (IeS) 2019/1152 Yevropeiskoho Parlamentu i Rady pro prozori ta peredbachuvani umovy pratsi v Yevropeiskomu Soiuzi vid 19 chervnia 2019 [Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 19 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union] (2019). Retrieved from: <https://www.ilo.org/uk/resource/%D0%B4%D0%B8%D1%80%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%B0-%D1%94%D1%81-20191152> [in Ukrainian].
11. Zahalna teoriia derzhavy i prava [General theory of state and law]: pidruchnyk / M. V. Tsvik ta in.; za red. M. V. Tsvika ta in. (2019). Kharkiv. Retrieved from: chrome-extension://efaidnbmninnibpcjpcglclefindmkaj/https://library.nlu.edu.ua/POLN_TEXT/KNIGI_2009/TEoriiaDerjav_2009.pdf [in Ukrainian].
12. Hospodarskyi kodeks Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 16.01.2003 r. № 436-IV [Commercial Code of Ukraine: Law of Ukraine dated 16.01.2003 No. 436-IV] (2003). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*. № 18–22. St. 144 [in Ukrainian].
13. Tsyvilnyi kodeks Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 16 sichnia 2023 r. № 435-IV [Civil Code of Ukraine: Law of Ukraine dated 16.01.2023 No. 435-IV] (2003). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*. № 40–44 [in Ukrainian].
14. Belianevych, O. A. (2006). Hospodarske dohovirne pravo Ukrainy (teoretychni aspekty) [Commercial contract law of Ukraine (theoretical aspects)]: monohrafiia. Kyiv: Yurinkom Inter. Retrieved from: chrome-extension://efaidnbmninnibpcjpcglclefindmkaj/https://library.nlu.edu.ua/POLN_TEXT/MONOGRAFIJ_2012/Belyanovich_2006.pdf [in Ukrainian].
15. Luts, V. V., Velykanova, M. M. (2023). Dohovory v tsyvilnomu pravi Ukrainy [Contracts in the civil law of Ukraine]: navchalnyi posibnyk. Kyiv: Yurinkom Inter [in Ukrainian].

16. Abramchuk, D. V. (2022). Osoblyvosti rozmezhuvannia prymirnykh ta typovykh dohovoriv [Features of the distinction between sample and standard contracts]. *Yurydychnyi naukovyi elektronnyi zhurnal*. № 8. S. 92–95 [in Ukrainian].
17. Komentar Minekonomiky do Zakonu Ukrainy vid 18 lypnia 2022 r. № 2421-IX «Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo vrehuliuvannia trudovykh vidnosyn z nefiksovanym robochym chasom» [Commentary of the Ministry of Economy to the Law of Ukraine No. 2421-IX of July 18, 2022 “On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine on the Regulation of Labor Relations with Unfixed Working Hours”] (2022). Retrieved from: <https://me.gov.ua/Documents/Detail?%20lang=uk-UA&id=bcdf0d5-af84-4cda-99de-391738b1790c&title=KomentarMinekonomikiDoZakonuUkrainiproVnesenniaZminDoDeiakikhZakonodavchikhAktivUkrainiSchodoVreguliuванняTrudovykhVidnosinZNefiksovanimRobochymChasomVid18-07-2022-2421-ix> [in Ukrainian].
18. Pro zatverdzhennia typovykh form trudovykh dohovoriv pro nadomnu ta dystantsiinu robotu: nakaz Ministerstva rozvytku ekonomiky, torhivli ta silskoho hospodarstva Ukrainy vid 05.05.2021 r. № 913-21 [On approval of standard forms of employment contracts for home and remote work: Order of the Ministry of Economic Development, Trade and Agriculture of Ukraine dated 05.05.2021 No. 913-21] (2021). Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0886-21#Text> [in Ukrainian].
19. Vladyshevska, V. V., Davydova, I. V. (2023). Katehoriia «svoboda dohovoru»: dosvid vitchyznianoho ta mizhnarodnoho zastosuvannia [Category “freedom of contract”: experience of domestic and international application]. *Yurydychnyi naukovyi zhurnal*. № 1. S. 593–595 [in Ukrainian].
20. Pylypenko, P. D. (2022). Sotsialne pravo: stanovlennia ta perspektyvy maibutnoho [Social law: formation and future prospects]. *Pravo Ukrainy*. № 2. S. 64–75 [in Ukrainian].

Leshchukh Danylo,

Candidate of Law, Associate Professor,
Associate Professor at the Department of Social Law
(Ivan Franko National University of Lviv, Lviv)
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0635-0143>

Parpan Tetyana,

Candidate of Law, Associate Professor,
Associate Professor at the Department of Social Law
(Ivan Franko National University of Lviv, Lviv)
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3151-0180>

THE ROLE OF STANDARD AND MODEL EMPLOYMENT CONTRACTS IN REGULATING LABOUR RELATIONS

The article analyses the place of standard and model employment contracts within the system of normative legal acts that govern labour relations. It explores the essence of these contracts and pinpoints the differences between model and standard forms, highlighting their regulatory properties in employment relationships.

Unlike civil legislation, current labour law contains no provisions that explicitly require – or even entitle – the parties to an employment relationship to use model or standard contract forms. The authors assess the appropriateness and legal effect (mandatory force) of applying such contracts to the regulation of labour relations. It is noted that the parties may rely on statutory models or standard forms that exist for certain categories of employment contracts.

Drawing an analogy with civil-law practice, the article argues that when a standard contract form is prescribed, the parties can negotiate only additional terms – particularly those concerning the rights and obligations of the employee and employer, certain remuneration issues, and specific characteristics of the work performed.

The analysis calls into question whether the principle of freedom of contract can be fully respected when the use of a standard employment contract is made compulsory by law, because in that case the parties would lose the ability to frame the bulk of their own terms.

The conclusion states that, overall, model and standard employment contracts approved by the competent authorities can be beneficial insofar as they streamline hiring procedures. Nevertheless, transplanting into labour law the same approach used in civil and commercial relations is deemed inappropriate, given the social orientation of labour relations.

Key words: labour relations, employment contract, freedom of contract, employee, employer.

Надіслано до редколегії 14.05.2025