

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32782/2078-3566-2026-1-15>



Лілія ЗОЛОТУХІНА

доктор юридичних наук, професор
(Дніпровський державний університет внутрішніх справ,
м. Дніпро, Україна)

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-6045-1511>

liliia.zolotukhina@dduvs.edu.ua

ФАКУЛЬТАТИВНІ УМОВИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЯК МЕХАНІЗМ БАЛАНСУ ІНТЕРЕСІВ ПРАЦІВНИКА І РОБОТОДАВЦЯ

Здійснено комплексний науково-правовий аналіз факультативних умов трудового договору як важливого інструменту індивідуалізації трудових правовідносин та забезпечення балансу інтересів працівника і роботодавця в умовах трансформації ринку праці. Обґрунтовано, що факультативні умови, не будучи обов'язковими для виникнення трудових правовідносин, після включення до трудового договору набувають обов'язкової юридичної сили та істотно впливають на обсяг трудових прав і обов'язків сторін.

Досліджено співвідношення імперативних і диспозитивних засад трудового права, акцентовано увагу на проблемі псевдодиспозитивності факультативних умов, через що формальна згода працівника фактично маскує економічну та організаційну нерівність сторін трудового договору. Проаналізовано судову практику Верховного Суду щодо допустимості змісту індивідуального трудового договору, співвідношення факультативних та колективно-договірних умов праці, а також правових наслідків включення до трудового договору умов, що погіршують становище працівника, як порівняти із законодавством.

Особливу увагу приділено аналізу рішень Верховного Суду щодо умов про випробування, матеріальну відповідальність, додаткові підстави припинення трудового договору та односторонньої зміни умов праці. Застосовано порівняльно-правовий метод із залученням міжнародного досвіду, зокрема стандартів Міжнародної організації праці, практики Суду Європейського Союзу та доктрини несправедливих (unconscionable) умов у праві країн загального права.

Сформульовано висновок про необхідність доктринального та нормативного уточнення меж допустимості факультативних умов трудового договору з метою недопущення зловживань свободою договору, посилення гарантій захисту трудових прав працівника та забезпечення реального, а не декларативного балансу інтересів сторін трудових правовідносин.

Ключові слова: трудовий договір, факультативні умови, свобода договору, баланс інтересів, диспозитивність, судова практика, Верховний Суд.

Постановка проблеми. Сучасний розвиток трудового права України відбувається в умовах суттєвих соціально-економічних трансформацій, що зумовлюють переосмислення класичних підходів до правового регулювання праці. Зростання ролі договірної регулювання, поширення нестандартних форм зайнятості, цифровізація трудових процесів та підвищення мобільності робочої сили актуалізують проблему гнучкості трудового договору як основної форми виникнення трудових правовідносин [1, с. 45–47].

У цій ситуації факультативні умови трудового договору дедалі частіше стають центральним елементом індивідуалізації трудових правовідносин. Саме через них сторони намагаються адаптувати загальні законодавчі приписи до конкретних умов праці, професійних функцій та організаційних потреб роботодавця. Водночас такі умови є потенційно конфліктогенними, оскільки можуть істотно впливати на баланс інтересів працівника і роботодавця та створювати ризики порушення соціальної функції трудового права [2, с. 112–115; 8, с. 3–6].

Аналіз публікацій, в яких започатковано вирішення цієї проблеми. Останнім часом в Україні з'являються сучасні праці, що розглядають зміст трудового договору та проблеми його правового регулювання. Так, С. Верейтін аналізує сучасний стан правового регулювання змісту трудового договору і наявні законодавчі прогалини у визначенні обов'язкових та додаткових умов [1]. Дослідження Б. Гоцмана та У. Бека акцентують на необхідності подальшого розвитку правового механізму визначення змісту трудового договору для забезпечення правової визначеності та захисту сторін [2]. Л. Павловська у своїй праці розглядає умови трудового договору та можливість включення інших умов, що набувають обов'язкового характеру, зокрема у контексті реалізації трудових прав під час дії воєнного стану [3]. Натомість праці О. Тищенка та співавторів висвітлюють особливі аспекти укладення певних видів трудових договорів, зокрема питання строковості та їх прийняття в практиці застосування трудового законодавства [7].

У міжнародній науковій літературі питання змісту трудового договору та допустимих меж договірної свободи сторін розглядається переважно крізь призму стандартів Міжнародної організації праці та практики Європейського Союзу. Зокрема, у працях А. Супйо трудовий договір аналізується як інструмент соціального балансу, в межах якого автономія волі сторін обмежується необхідністю забезпечення гідних умов праці та реального захисту працівника як слабшої сторони правовідносин [12].

Проблеми індивідуального договірного регулювання та його співвідношення з імперативними нормами трудового права досліджуються у роботах С. Деакіна, який наголошує, що розширення диспозитивних елементів у трудових договорах можливе лише за умови збереження мінімальних соціальних стандартів, закріплених у законодавстві та міжнародних актах [9].

Важливе значення для розуміння допустимості факультативних умов трудового договору мають також акти та аналітичні матеріали Міжнародної організації праці (далі – МОП), в яких підкреслюється, що індивідуальні умови договору не можуть призводити до звуження обсягу трудових прав, гарантованих конвенціями МОП та національним законодавством [6]. Водночас у міжнародних дослідженнях питання факультативних умов трудового договору не виокремлюється як самостійний об'єкт наукового аналізу, що зумовлює актуальність відповідних досліджень у національній доктрині трудового права. У зв'язку з цим існує об'єктивна необхідність у проведенні комплексного наукового дослідження факультативних умов трудового договору з урахуванням сучасної судової практики Верховного Суду та міжнародних стандартів у сфері праці, що дозволить сформулювати цілісне бачення цього інституту та визначити напрями вдосконалення правового регулювання.

Метою статті є комплексне науково-правове дослідження факультативних умов трудового договору як інструменту забезпечення балансу інтересів працівника і роботодавця, визначення їхньої правової природи, меж допустимості та ролі у механізмі індивідуального договірного регулювання трудових відносин з урахуванням судової практики Верховного Суду та міжнародного досвіду.

Виклад основного матеріалу. У теорії трудового права традиційно розрізняють необхідні та факультативні умови трудового договору. Факультативні умови визначаються як такі, що не є необхідними для виникнення трудових правовідносин, однак можуть бути включені до трудового договору за взаємною згодою сторін. Водночас після включення до

договору вони набувають обов'язкової юридичної сили та підлягають виконанню нарівні з істотними умовами [9, с. 58–60].

Юридична природа факультативних умов зумовлена поєднанням диспозитивних та імперативних засад трудового права. З одного боку, вони є проявом свободи трудового договору, з іншого – їх допустимість обмежується соціальною функцією трудового права та необхідністю захисту працівника як економічно слабшої сторони.

Як наголошує М. Фрідленд, факультативні умови є проявом індивідуалізації трудового договору, проте їх допустимість завжди має оцінюватися крізь призму фактичної нерівності сторін [11, с. 98–101]. До факультативних умов зазвичай відносять умови про випробування при прийнятті на роботу, додаткові підстави матеріальної відповідальності, умови про професійне навчання за рахунок роботодавця, конкурентні обмеження після припинення трудових відносин, розширені соціальні гарантії, а також окремі умови оплати та режиму праці.

Принцип свободи договору є фундаментальним для приватного права, однак у трудовому праві він має обмежений характер. Така обмеженість зумовлена необхідністю забезпечення мінімальних соціальних гарантій працівника та недопущення зловживань із боку роботодавця [8, с. 72–74].

Факультативні умови трудового договору можуть сприяти досягненню балансу інтересів сторін лише за умови їх добровільного та усвідомленого погодження. Проте на практиці свобода волевиявлення працівника часто має формальний характер, що ставить під сумнів реальність договірної угоди. Саме тому законодавець і судова практика встановлюють межі допустимості таких умов, зокрема заборону погіршення становища працівника, як порівняти з законодавством і колективним договором. Європейська доктрина трудового права виходить із того, що будь-які договірні відступи від законодавчих стандартів можливі лише у бік покращення становища працівника [12, с. 41–44].

Дослідження засвідчує, що формальна диспозитивність факультативних умов часто має псевдодиспозитивний характер. Згода працівника на включення таких умов у трудовий договір у багатьох випадках є вимушеною та зумовленою економічною залежністю, відсутністю альтернативної зайнятості або інформаційною асиметрією. У цьому контексті договірна свобода втрачає свій класичний приватноправовий зміст і потребує переосмислення з урахуванням соціальної природи трудових правовідносин.

Отже, псевдодиспозитивність є однією з ключових проблем сучасного договірної регулювання праці. Вона виявляється у ситуаціях, коли формально факультативні умови нав'язуються працівникові в умовах відсутності реальної альтернативи. Фактична нерівність сторін трудового договору зумовлює згоду працівника на умови, які він не мав можливості обговорювати або змінювати. Як зазначає С. Дікін, така практика підриває саму ідею договірної угоди та потребує активного судового контролю [9, с. 121–124].

В окреслених випадках формальна згода працівника не може розглядатися як належне волевиявлення. Доктрина трудового права обґрунтовує необхідність оцінки не лише тексту трудового договору, а й фактичних обставин його укладення, як-от економічний стан працівника, характер займаної посади та наявність альтернативних пропозицій на ринку праці [11, с. 134–136].

Аналіз практики Верховного Суду свідчить про послідовну орієнтацію на захист працівника як слабшої сторони трудових правовідносин. Зокрема, у постанові Верховного Суду у справі № 761/26293/16-ц від 03 липня 2019 р. наголошується, що умови індивідуального трудового договору не можуть погіршувати становище працівника, порівнюючи з умовами, встановленими колективним договором [4].

У постанові у справі № 127/21518/19 від 17 лютого 2021 р. Верховний Суд зазначив, що встановлення додаткових умов матеріальної відповідальності можливе лише за умови чіткого дотримання вимог законодавства та реального погодження таких умов працівни-

ком. Суд також підкреслив, що будь-які сумніви щодо змісту факультативних умов мають тлумачитися на користь працівника [5].

Практика Верховного Суду демонструє, що судовий контроль є ключовим механізмом запобігання зловживанням свободою трудового договору, а також свідчить про поступове формування доктрини обмеженої автономії волі сторін трудового договору, за якої допустимість факультативних умов оцінюється не лише з позиції формальної законності, а й із огляду на їхній фактичний вплив на становище працівника. Такий підхід, хоча й не завжди послідовний, закладає підґрунтя для переходу від формального аналізу договору до матеріальної оцінки справедливості його умов.

Особливого значення набуває співвідношення факультативних умов індивідуального трудового договору з умовами, встановленими колективним договором. Верховний Суд послідовно виходить із того, що індивідуальні умови не можуть нівелювати або звужувати соціальні гарантії, передбачені колективним договором.

Факультативні умови можуть лише деталізувати або покращувати становище працівника, але не встановлювати додаткові обмеження чи обов'язки, які суперечать принципам соціального партнерства.

Міжнародні стандарти праці, зокрема акти МОП, виходять із необхідності забезпечення гідної праці та недопущення дискримінаційних або несправедливих умов зайнятості [10, с. 9–12]. У праві Європейського Союзу контрактна свобода у сфері праці обмежується мінімальними соціальними стандартами, які не можуть бути знижені навіть за згодою працівника.

У країнах загального права суди застосовують доктрину *unconscionable terms*, визнаючи недійсними умови договорів, що створюють істотний дисбаланс між сторонами [8, с. 88–91].

Отже, порівняльно-правовий аналіз міжнародного досвіду дозволяє дійти висновку, що ефективний баланс інтересів у сфері праці забезпечується не шляхом розширення договірної свободи як такої, а за допомогою встановлення чітких меж допустимості факультативних умов і надання судам інструментів для нейтралізації несправедливих договірних положень.

На особливу увагу заслуговує можливість імплементації підходів, подібних до доктрини несправедливих умов договору, адаптованої до специфіки трудового права України. Такий підхід може бути корисним для розвитку української судової практики.

Подальший розвиток правового регулювання факультативних умов трудового договору доцільно здійснювати з урахуванням стандартів МОП та практики Суду Європейського Союзу, зокрема щодо недопущення несправедливих та дискримінаційних договірних умов навіть за формальної згоди працівника.

Факультативні умови трудового договору є важливим інструментом індивідуалізації трудових правовідносин та адаптації правового регулювання до

сучасних умов праці. Водночас їх використання пов'язане з високими ризиками порушення балансу інтересів працівника і роботодавця. Практика Верховного Суду та міжнародний досвід свідчать про необхідність обмеження диспозитивності факультативних умов з метою захисту соціальної функції трудового права.

Факультативні умови трудового договору в сучасних умовах перестають бути другорядним елементом індивідуального договірного регулювання праці та фактично трансформуються у ключовий механізм перерозподілу ризиків між працівником і роботодавцем. Саме за допомогою таких умов відбувається «тонке налаштування» трудових правовідносин, котре, однак, далеко не завжди спрямоване на досягнення справедливого балансу інтересів сторін.

Висновки. З метою забезпечення реального балансу інтересів сторін доцільним є нормативне закріплення критеріїв допустимості факультативних умов трудового дого-

вору, зокрема шляхом визначення ознак несправедливих умов та розширення судових повноважень щодо їх оцінки.

Вбачається за необхідне і законодавче закріплення загального принципу, відповідно до якого факультативні умови трудового договору допускаються лише за умови, що вони не порушують баланс інтересів сторін та не створюють для працівника непропорційних обмежень або додаткових обтяжень. Такий принцип має виконувати функцію матеріального критерію оцінки правомірності договірних умов у разі судового спору.

Слід також передбачити обов'язок роботодавця доводити, що факультативні умови трудового договору були предметом реального обговорення, а не нав'язані працівникові в односторонньому порядку. Такий підхід дозволить змістити акцент із формальної згоди працівника на оцінку реальних обставин укладення трудового договору.

Крім того, необхідно встановити презумпцію несправедливості факультативних умов, які істотно обмежують трудові права працівника після припинення трудових відносин, зокрема умов про неконкуренцію, додаткові підстави матеріальної відповідальності або односторонню зміну істотних умов праці. У таких випадках саме роботодавець повинен доводити обґрунтованість і пропорційність відповідних обмежень.

Пропонується закріпити на законодавчому рівні право суду визнавати окремі факультативні умови трудового договору недійсними або такими, що не підлягають застосуванню, без визнання недійсним договору в цілому. Це відповідатиме міжнародним стандартам та сприятиме більш ефективному захисту трудових прав працівника.

Законодавець має надати колективним договорам пріоритет у встановленні допустимих меж індивідуальних факультативних умов, зокрема шляхом визначення переліку умов, які можуть або не можуть включатися до індивідуального трудового договору. Це сприятиме зменшенню договірного дисбалансу та зміцненню інституту соціального партнерства.

Отже, підсумовуючи, зазначимо, що подальший розвиток інституту трудового договору має відбуватися не шляхом механічного запозичення цивільно-правових моделей договірної свободи, а за допомогою формування власної трудо-правової концепції факультативних умов, у центрі якої перебуває не формальна рівність сторін, а реальний баланс їхніх інтересів. Це потребує як доктринального осмислення, так і нормативного уточнення меж допустимості факультативних умов трудового договору з урахуванням практики Верховного Суду та міжнародних стандартів гідної праці.

Список використаних джерел

1. Верейтін С. В. Зміст контракту як різновиду трудового договору. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2023. № 2 (101). Ч. 2. С. 96–108. DOI : <https://doi.org/10.32631/v.2023.2.40>.
2. Гоцман Б. І., Бек У. П. Форма та зміст трудового договору, проблеми правового регулювання в Україні. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Серія економічна. Серія юридична*. 2025. Вип. 45. С. 145–150. DOI : <https://doi.org/10.5281/zenodo.15109722>.
3. Павловська Л. В. Зміст трудового договору за законодавством України. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2025. Вип. 4. Ч. 1. С. 470–476. DOI : <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.04.1.72>.
4. Постанова Великої Палати Верховного Суду у справі № 761/26293/16-ц від 20.03.2019. URL : <https://reyestr.court.gov.ua/Review/81574008>.
5. Постанова Верховного Суду у справі № 127/21518/19 від 17.02.2021.
6. Рекомендація МОП 2006 року щодо трудових відносин (№ 198). *International Labour Organization*. URL : https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40europe/%40ro-geneva/%40sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_748379.pdf.
7. Тищенко О. В., Черноус С. М., Дунаєвська Л. Г. Окремі аспекти укладення трудового договору з науково-педагогічними працівниками за законодавством України. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2025. Вип. 6. Ч. 2. С. 80–87. DOI : <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.06.2.13>.
8. Collins H. *Employment Law*. 2nd ed. Oxford : Oxford University Press, 2010. 265 p.

9. Deakin S., Morris G. Labour Law. 7th ed. Oxford : Oxford University Press, 2021. 1328 p.
10. Decent work and the 2030 Agenda for Sustainable Development. Geneva : ILO, 2015. 36 p. *International Labour Organization*. URL : https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-lisbon/documents/event/wcms_667247.pdf.
11. Freedland M. The Personal Employment Contract. Oxford : Oxford University Press, 2003. 604 p.
12. Supiot A. Beyond Employment: Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe. Oxford : Oxford University Press, 2001. 192 p.

References

1. Vereitin, S. V. (2023) Zmist kontraktu yak riznovydu trudovoho dohovoru [Content of the contract as a type of employment contract]. *Visnyk Kharkivskoho natsionalnoho universytetu vnutrishnikh sprav*. № 2 (101). Part 2, pp. 96–108. DOI : <https://doi.org/10.32631/v.2023.2.40>. [in Ukr.].
2. Hotsman, B. I., Bek, U. P. (2025) Forma ta zmist trudovoho dohovoru, problemy pravovoho rehulivannia v Ukraini [Form and content of the employment contract: problems of legal regulation in Ukraine]. *Naukovi zapysky Lvivskoho universytetu biznesu ta prava. Serii ekonomichna. Serii yurydychna*. Iss. 45, pp. 145–150. DOI : <https://doi.org/10.5281/zenodo.15109722>. [in Ukr.].
3. Pavlovska, L. V. (2025) Zmist trudovoho dohovoru za zakonodavstvom Ukrainy [The content of the employment contract under the legislation of Ukraine]. *Analitychno-porivnialne pravoznavstvo*. Iss. 4. Part. 1, pp. 470–476. DOI : <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.04.1.72>. [in Ukr.].
4. Postanova Velykoi Palaty Verkhovnoho Sudu u spravi № 761/26293/16-ts vid 20.03.2019 [Resolution of the Grand Chamber of the Supreme Court in case No. 761/26293/16-ц of 20.03.2019]. Retrieved from: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/81574008>. [in Ukr.].
5. Postanova Verkhovnoho Sudu u spravi № 127/21518/19 vid 17.02.2021 [Resolution of the Supreme Court in case No. 127/21518/19 of 17.02.2021]. [in Ukr.].
6. Rekomendatsiia MOP 2006 roku shchodo trudovykh vidnosyn (№ 198) [ILO Recommendation 2006 concerning Employment Relations (No. 198)]. *International Labour Organization*. Retrieved from: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40europe/%40ro-geneva/%40sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_748379.pdf. [in Ukr.].
7. Tyshchenko, O. V., Chernous, S. M., Dunaievska, L. H. (2025) Okremi aspekty ukladennia trudovoho dohovoru z naukovo-pedahohichnyimi pratsivnykamy za zakonodavstvom Ukrainy [Certain aspects of concluding an employment contract with academic and teaching staff under the legislation of Ukraine]. *Analitychno-porivnialne pravoznavstvo*. Iss. 6. Part 2, pp. 80–87. DOI : <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.06.2.13>. [in Ukr.].
8. Collins, H. (2010) Employment Law. 2nd ed. Oxford : Oxford University Press. 265 p.
9. Deakin, S., Morris, G. (2021) Labour Law. 7th ed. Oxford : Oxford University Press. 1328 p.
10. Decent work and the 2030 Agenda for Sustainable Development. Geneva : ILO, 2015. 36 p. *International Labour Organization*. Retrieved from: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-lisbon/documents/event/wcms_667247.pdf.
11. Freedland, M. (2003) The Personal Employment Contract. Oxford : Oxford University Press. 604 p.
12. Supiot, A. (2001) Beyond Employment: Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe. Oxford : Oxford University Press. 192 p.

ABSTRACT

Liliia Zolotukhina. Optional terms of the employment contract as a mechanism for balancing the interests of the employee and the employer

The article is devoted to a comprehensive legal analysis of optional (facultative) terms of the employment contract as an instrument for balancing the interests of the employee and the employer in modern labor relations. The relevance of the study is determined by the growing role of individual contractual regulation in labor law, especially under conditions of labor market flexibility, digitalization of work processes, and the functioning of labor relations during extraordinary legal regimes, including martial law.

In Ukrainian labor law doctrine, the issue of the content of the employment contract has traditionally been considered through the prism of mandatory (essential) terms established by legislation. At the same time, optional terms of the employment contract, which arise from the agreement of the parties and specify or supplement statutory provisions, remain insufficiently systematized and conceptually underdeveloped. This situation creates legal uncertainty both for employees, who may face unjustified restrictions of their labor rights, and for employers, who risk having such contractual terms declared invalid by courts.

The purpose of this article is to determine the legal nature of optional terms of the employment contract, to identify their place in the structure of contractual regulation of labor relations, and to assess their role in ensuring a fair balance of interests between the parties to the employment contract. The study also aims to formulate proposals for improving labor legislation in terms of regulating optional contractual conditions.

The methodological basis of the research includes general scientific and special legal methods, in particular: dialectical, formal-logical, systemic-structural, comparative-legal, and doctrinal analysis. Judicial practice of the Supreme Court of Ukraine, acts of international organizations, and foreign legal doctrine are used as empirical and comparative material.

The article substantiates that optional terms of the employment contract should not be perceived solely as a manifestation of contractual freedom. Instead, they represent a specific legal mechanism that operates within the limits of labor law principles, primarily the principle of protection of the employee as the weaker party to labor relations. It is argued that optional terms may perform both a positive and a negative function: on the one hand, they allow adapting labor relations to the individual needs of the parties; on the other hand, they may serve as a tool for shifting entrepreneurial risks to the employee or for indirectly limiting statutory labor guarantees.

Particular attention is paid to the analysis of judicial practice of the Supreme Court of Ukraine, which demonstrates a tendency to assess optional terms of employment contracts through the criterion of admissibility of restriction of labor rights. The article analyzes court decisions in which contractual clauses concerning probation periods, non-compete obligations, additional grounds for dismissal, and extended working time regimes were evaluated. It is emphasized that the Supreme Court consistently proceeds from the priority of labor legislation over contractual terms and invalidates provisions that worsen the employee's legal position compared to statutory standards.

The article also examines international approaches to regulating optional terms of employment contracts. In particular, reference is made to the standards of the International Labour Organization, which emphasize the inadmissibility of contractual clauses that undermine decent work standards. The experience of European Union countries and the doctrine of European labor law are analyzed, where optional terms are allowed only within clearly defined legal boundaries and under effective judicial control. The works of leading labor law scholars highlight that the expansion of individual contractual regulation must be accompanied by enhanced protective mechanisms for employees.

Based on the conducted analysis, the author concludes that Ukrainian labor legislation lacks a clear conceptual framework for regulating optional terms of employment contracts. This gap leads to inconsistent application of the law and increases the number of labor disputes. It is argued that the legislator should move from a fragmented regulation of individual contractual clauses to a systematic approach that would define the legal nature, limits, and criteria of admissibility of optional terms.

The article formulates author's conclusions and practical recommendations aimed at improving labor legislation. In particular, it is proposed to establish at the legislative level the concept of optional terms of the employment contract, to establish a general prohibition on including contractual clauses that worsen the employee's position, and to define a list of criteria for assessing the validity of such terms. It is also recommended to strengthen the role of judicial review in evaluating optional contractual clauses, especially in conditions of increased contractual flexibility.

The scientific novelty of the research lies in the comprehensive doctrinal understanding of optional terms of the employment contract as an independent legal category and in substantiating their role as a balancing mechanism between the interests of the employee and the employer. The practical significance of the article consists in the possibility of using its conclusions in legislative activities, judicial practice, and further scientific research in the field of labor law.

Key words: *employment contract, optional terms, labor law, balance of interests, employee protection, contractual regulation, judicial practice.*



Стаття поширюється на умовах ліцензії відкритого доступу (CC BY 4.0)

Дата першого надходження статті до видання: 17.02.2026

Дата прийняття статті до друку після рецензування: 05.03.2026

Дата публікації (оприлюднення) статті: 20.04.2026