

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ТРУДОВОГО ПРАВА ТА ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.22

DOI 10.31359/2309-9275-2019-12-1-93

ГРЕБЕНЮК В. В.

здобувач кафедри правознавства, Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля

ДЕЯКІ ПИТАННЯ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО КОНТРАКТУ

У статті висвітлені особливості припинення трудового контракту. Акцентовано увагу на тому, що контракт як особлива форма трудового договору повинен спрямовуватися на забезпечення умов для проявлення ініціативності та самостійності працівника, враховуючи його індивідуальні здібності й професійні навички, підвищення взаємної відповідальності сторін, правову і соціальну захищеність працівника.

Ключові слова: контракт, трудовий договір, трудові правовідносини, працівник, роботодавець, угода сторін, індивідуально-договірний метод правового регулювання, строк.

Постановка проблеми. Сьогодні ми говоримо, що живемо в умовах ринкової економіки. Праця і працівник в такий період відіграють надважливу роль, оскільки саме право на працю і можливість заробляти собі на життя працею є базисом для гідного життєвого рівня. У статті 43 Конституції України передбачено, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом [1].

В основі правового регулювання праці лежать індивідуально-договірний і колективно-договірний методи, які в найвищій мірі відповідають суті сучасних трудових відносин. В сучасних умовах вкрай актуальним є індивідуально-договірний метод регулювання праці, який реалізується шляхом укладення трудових контрактів. Впровадження контрактної форми в трудових правовідносинах обумовлено прагненням роботодавців залучати до роботи найбільш кваліфікованих і творчо активних працівників. Ця форма трудового договору дає можливість більш раціонально регулювати кількісний і якісний склад персоналу, поліпшувати структуру зайнятості, при необхідності додатково залучати кваліфікованих працівників з боку, підвищувати рівень відповідальності і творчого ставлення працівників до виконуваної роботи.

Аналіз останніх джерел і публікацій. Значна частина науковців цікавилися проблемами правового регулювання виникнення трудових відносин на підставі контракту, а саме: М. Г. Александров, М. Й. Бару, Л. П. Гаращенко, Я. І. Безугла, В. С. Венедиктов, Г. С. Гончарова, В. В. Жернаков, П. І. Жигалкін, І. В. Зуб, М. І. Іншин, Р. І. Кондратьєв, В. П. Пастухов, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, В. Г. Ротань, Г. І. Чанишева, Н. М. Хуторян, О. М. Ярошенко та ін.

Мета статті - розглянути актуальні питання припинення трудового контракту, які є важливими під час реалізації норм матеріального права на практиці.

Виклад основного матеріалу. Спробуємо проаналізувати нормативно-правову базу, яка дає питання на особливості припинення трудових контрактів. Так, в частині третій статті 21 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) зазначено, що особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України [2].

Майже не єдиним підзаконним нормативно-правовим актом, який більш-менш може врегулювати процедуру укладення і припинення трудового контракту є постанова Кабінету міністрів України «Про впорядкування застосування контрактної

форми трудового договору» від 19 березня 1994 р. №170 (далі – постанова № 170). Відповідно до пункту 21 вказаної постанови № 170 у разі розірвання контракту з ініціативи роботодавця з підстав, установлених у контракті, але не передбачених чинним законодавством, звільнення проводиться за пунктом 8 статті 36 Кодексу законів про працю України, з урахуванням гарантій, встановлених чинним законодавством і контрактом [3].

На практиці виникає питання як бути, коли контракт переукладено декілька разів. Так, відповідно до пункту 24 постанови № 170 за два місяці до закінчення строку чинності контракту за угодою сторін його може бути продовжено або укладено на новий строк. У 1995 році в КЗпП з'явилася стаття 39¹, в якій зазначено, що якщо після закінчення строку трудового договору (пункти 2 і 3 статті 23) трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не вимагає їх припинення, дія цього договору вважається продовженою на невизначений строк. Крім того, трудові договори, що були переукладені один чи декілька разів, за винятком випадків, передбачених частиною другою статті 23, вважаються такими, що укладені на невизначений строк. Працівника вважають, що зазначена стаття поширюється і на трудові контракти, однак судова практика говорить про інше.

Так, Верховний Суд у справі №607/18964/18 висловив свою позицію щодо порушеного питання [4]. Позивач звернувся до суду з позовом до Тернопільського обласного комунального інституту післядипломної педагогічної освіти про визнання недійсним контракту у частині строку дії контракту, визнання контракту безстроковим трудовим договором. Обґрунтовував він свій позов тим, що 06 серпня 2002 року, на підставі наказу, його було призначено на посаду методиста з курсу основ безпеки життєдіяльності Тернопільського обласного комунального інституту післядипломної педагогічної освіти. Зазначав, що наказом від 18 червня 2012 року, його переведено на посаду методиста лабораторії розвивальних дисциплін, а наказом від 1 вересня 2016 року його переведено на посаду методиста центру виховної роботи, захисту прав дитини і громадянської освіти. Вказував, що на підставі наказу від 03 серпня 2018 року його звільнено із займаної посади з 31 серпня 2018 року у зв'язку із закінчення строку дії контракту на підставі пункту 2 статті 36 КЗпП України, а 01 вересня 2016 року було укладено новий контракт терміном дії до 31 серпня 2017 року, строк дії якого на підставі додаткової угоди від 31 серпня 2017 року продовжено до 31 серпня 2018 року. Вважав, що положення Закону України «Про освіту», які

були чинні з грудня 2005 року по вересень 2016 року не містили імперативного припису щодо обов'язкового укладення контракту із вказаними категоріями працівників, а навпаки передбачали альтернативу або укладення трудового договору або контракту.

На наш погляд, цілком безпідставне судження позивача про те, що він працював на посаді методиста 16 років, вважав, що у відповідача були відсутні обставини, які б унеможливили укладення із ним безстрокового трудового договору або визнання контракту від 01 вересня 2016 року безстроковим.

Погоджуємося з рішенням суду першої інстанції, в якому зазначається, що посада методиста центру виховної роботи, захисту прав дитини та громадянської освіти належить до категорії педагогічних працівників та входить до переліку посад, щодо яких може укладатися трудовий договір на контрактній основі. Слід зауважити, що районний суд вірно зазначив, що КЗпП України не містить заборон щодо продовження строку дії трудового договору, а з переукладанням строкового трудового договору на підставі частини другої статті 23 КЗпП України, він не стає безстроковим.

Суд вважав доведеним факт обізнаності позивача про строковість трудових відносин та погодження саме з такими умовами праці, що підтверджується особистою заявою позивача від 19 червня 2017 року про продовження терміну дії контракту, наказом за від 31 серпня 2017 року та листом від 04 червня 2018 року щодо подальшого звільнення, з яким позивач був персонально ознайомлений.

На нашу думку, районний суд дійшов логічно правильного висновку, що звільнення працівника у зв'язку із закінченням дії строкового трудового договору є наслідком впливу строку дії строкового трудового договору, а не ініціативою роботодавця, отже підстави для скасування наказу директора Тернопільського обласного комунального інституту післядипломної педагогічної освіти від 03 серпня 2018 року про звільнення позивача у зв'язку із закінченням строку трудового договору відсутні.

Незрозумілою є позиція апеляційного суду, який своїм рішенням визнав недійсним контракт, укладений між позивачем та Тернопільським обласним комунальним інститутом післядипломної педагогічної освіти від 01 вересня 2016 року, у частині строку дії контракту з 01 вересня 2016 року до 31 серпня 2017 року та додаткову угоду до контракту від 01 вересня 2016 року, укладену 31 серпня 2017 року.

Апеляційний суд у своєму рішенні визнав контракт від 01 вересня 2016 року безстроковим трудовим договором.

Ми не підтримуємо мотивацію апеляційного суду про те, що умови праці педагогічних працівників, зокрема методиста, носять довготривалий характер, оскільки пов'язані із здійсненням безперервного навчально-виховного процесу в навчальних закладах і не містять передумов вважати такий процес обмеженим у часі. Права позивача були порушені та підлягають відновленню шляхом визнання недійсним контракту у частині строку дії контракту, визнання контракту безстроковим трудовим договором, визнання недійсним та скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Верховний Суд України детально дослідивши обставини справи, став на сторону суду першої інстанції, вказавши, що відповідно до частини третьої статті 54 Закону України «Про освіту» (в редакції, чинній на час виникнення спірних правовідносин) педагогічні та науково-педагогічні працівники приймаються на роботу шляхом укладення трудового договору, в тому числі за контрактом. Прийняття на роботу науково-педагогічних працівників здійснюється на основі конкурсного відбору.

Отже, виходячи з особливостей зазначеної форми договору, спрямованої на створення умов для виявлення ініціативності та самостійності працівників з урахуванням їх індивідуальних здібностей і професійних навичок, при укладенні контракту закон надав право сторонам встановлювати їхні права, обов'язки та відповідальність, зокрема, як передбачену нормами КЗпП України, так і підвищену відповідальність керівника, та додаткові підстави розірвання договору. Згідно з пунктом 2 частини першої статті 36 КЗпП України підставами припинення трудового договору є закінчення строку, крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не поставила вимогу про їх припинення.

Чинним трудовим законодавством України не передбачено обов'язку власника повідомляти працівника про закінчення дії строкового трудового контракту. Закінчення строку трудового договору (контракту) припиняє трудові відносини тоді, коли вимогу про звільнення заявила одна з сторін трудового договору – працівник чи власник або уповноважений ним орган. При такому волевиявленні однієї зі сторін друга сторона не може перешкодити припиненню трудових відносин.

Водночас, Колегія суддів Верховного Суду не погоджується висновками апеляційного суду та вважає, що переукладання строкового трудового договору (контракту) чи продовження строку його чинності у випадках, що підпадають під частину другої статті 23 КЗпП України, не передбачає набуття

трудоим договором характеру безстрокового, укладеного на невизначений строк.

Особливо слід зауважити, що подібні правові висновки викладені в ухвалі Верховного Суду України від 06 серпня 2008 року у справі № 6-15914св07.

Аналізуючи нормативно-правову базу, судової практику, ми розуміємо, що контракт за своєю юридичною природою є угодою про працю, але відрізняється від звичайного трудового договору тим, що в ньому можуть встановлюватися додаткові підстави для його розірвання. Обґрунтованою особливістю є те, що контракт завжди має строковий характер, а при його розірванні можливо і відшкодування моральної шкоди. Маємо наголосити на тому, що, будучи особливою формою трудового договору, контракт регулює не тільки трудові, а й тісно пов'язані з ними інші суспільні відносини. Це стосується житлових прав, соціального забезпечення, особистого транспорту і інших питань, які забезпечуються за рахунок прибутку роботодавців. Таким чином, в порівнянні з традиційним трудовим договором контракт охоплює більш широке коло правовідносин, адекватних економіці перехідного періоду. Він укладається з метою максимального використання індивідуальних особливостей працівника, створення додаткових стимулів до високопродуктивної праці, врахування інтересів виробництва і підвищення взаємної відповідальності сторін. Контракт має перед трудовим договором переваги, оскільки дозволяє максимально індивідуалізувати кожну конкретну угоду про працю, наповнити його специфічним змістом: детально регламентувати права та обов'язки сторін, їх відповідальність, режим праці та відпочинку, соціально-побутові умови, форму і розмір винагороди за роботу, порядок вирішення спорів та інші додаткові умови (наприклад, про виплату додаткової допомоги при звільненні, про надання працівнику спеціальних пільг і компенсацій при заподіянні шкоди і таке інше).

Ще одне питання, яке виникає на практиці – це розуміння останнього дня дії контракту. Корисною в цьому аспекті є постанова Верховного Суду України у справі №419/1965/18 [5].

Так, позивач звернувся до суду з позовом до Комунальної установи «Новоайдарський районний центр «Спорт для всіх», Новоайдарської районної ради Луганської області, з урахуванням уточнених вимог просив суд встановити факт дострокового звільнення до закінчення строку дії контракту, зобов'язати Новоайдарську районну раду Луганської області змінити підставу звільнення з пункту 2 частини першої статті 36 КЗпП України на пункт 5 частини першої статті 41 КЗпП України, зобов'язати КУ «Новоайдарський районний центр «Спорт для всіх»

провести розрахунок та виплату компенсації за невикористану частину відпусток строком 20 днів за 2017 та 2018 роки, а також провести розрахунок та виплату вихідної допомоги в розмірі не менше ніж шестимісячний середній заробіток.

Позов він обґрунтовує тим, що термін дії контракту (продовжено трудові відносини) визначено до 27 червня 2018 року. Рішенням Новоайдарської районної ради Луганської області від 07 червня 2018 року «Про припинення (розірвання) контракту з директором КУ «Новоайдарський районний центр «Спорт для всіх» трудові відносини було вирішено розірвати з 26 червня 2018 року, видано розпорядження голови Новоайдарської районної ради від 26 червня 2018 року «Про звільнення директора КУ «Новоайдарський районний центр «Спорт для всіх» позивача з 26 червня 2018 року. Таким чином, у позові акцентувалася увага на те, що фактично трудові відносини між ним та відповідачем достроково припинено за одну добу до закінчення строку дії контракту.

Дослідивши та проаналізувавши обставини справи, ми вважаємо позицію Верховного Суду України виваженою та обґрунтованою. Відповідно до пункту 17 постанови № 170 у контракті можуть визначатися додаткові, крім встановлених чинним законодавством, підстави його розірвання.

Відповідно до пункту 5 частини першої статті 41 КЗпП України крім підстав, передбачених статтею 40 цього Кодексу, трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний також у випадках, зокрема, припинення повноважень посадових осіб.

Верховний Суд України зазначив, що прийняття на службу за строковим трудовим договором (контрактом) без проведення конкурсу не свідчить про набуття такою особою статусу посадової особи органу місцевого самоврядування, оскільки така служба не є діяльністю на постійній основі. Особа, прийнята на роботу за строковим трудовим договором поза межами конкурсу, не складає присягу посадових осіб місцевого самоврядування, їй не присвоюється ранг у межах відповідної категорії посад посадових осіб місцевого самоврядування, також така особа не зобов'язана проходити атестацію відповідно до статті 17 Закону України від 07 червня 2001 року № 2493-III «Про службу в органах місцевого самоврядування».

Слід зауважити, що згідно з частиною п'ятою статті 241-1 КЗпП України коли строки визначаються днями, то їх обчислюють з дня, наступного після того дня, з якого починається строк. Якщо останній день строку припадає на святковий, вихід-

ний або неробочий день, то днем закінчення строку вважається найближчий робочий день.

Верховний Суд України вказав, що суд апеляційної інстанції з урахуванням положень статті 241 КЗпП України вмотивовано витлумачив вживання прийменників «до» і «по» для позначення кінця терміну взяв до уваги, що прийменники «до» і «по» в українській мові вживають на позначення кінцевої календарної дати чинності або виконання чого-небудь, а отже зазначення у контракті терміну його дії до 27 червня 2018 року свідчить, що саме ця дата і є останнім днем чинності дії трудового договору.

Суд апеляційної інстанції встановив, що позивач був звільнений у зв'язку із закінченням строку контракту, а не з підстав, визначених статтею 41 КЗпП України.

Ми переконані, що відсутні підстави задоволення вимоги про виплату вихідної допомоги у розмірі не менше ніж шестимісячний середній заробіток відповідно до пункту 5 частини першої статті 41, статті 44 КЗпП України.

З огляду на позицію позивача, який підтвердив у судовому засіданні, що не порушує питання про його поновлення на роботі чи зміну дати звільнення, суд апеляційної інстанції дійшов висновку, що помилково визначення дати останнього дня роботи та звільнення, з огляду на обсяг та предмет заявлених позовних вимог, не є підставою для задоволення позовних вимог про зміну підстави звільнення з пункту 2 частини першої статті 36 КЗпП України на пункту 5 частини першої статті 41 КЗпП України та зобов'язання провести розрахунки та виплатити позивачу вихідну допомогу в розмірі не менше ніж шестимісячний середній заробіток.

Слушним також є зауваження того, що позивач має право порушувати питання про компенсацію йому його заробітку за один день та відповідного внесення виправлення щодо терміну роботи (але не підстав звільнення) у трудову книжку, проте з огляду на характер та ступінь допущеного порушення його прав є необґрунтованою та неспівмірною його вимога про виплату компенсації у розмірі його заробітку за півроку.

Висновки. Таким чином, індивідуально-договірний метод регулювання трудових відносин є провідним в умовах ринкової економіки. За допомогою контракту, безумовно, можна врегулювати індивідуальні, специфічні трудові відносини, і якомога ефективніше використовувати правову специфіку природи контракту. Водночас, недостатня нормативно-правова правова регулювання трудових контрактів призводить до судових спорів, зокрема щодо припинення та розірвання контрактів.

Аналіз судової практики дав можливість зробити такі висновки – навіть багаторазове переукладення контракту не надає трудовим відносинам безстрокового характеру. Слід пам'ятати, що під час укладення трудового контракту «до» і «по» вживаються саме у значенні «включно».

ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. №30. Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375.
3. Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору: Постанова Кабінету Міністрів України від 19.03.1994 р. № 170. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/170-94-%D0%BF#Text>.
4. Постанова Верховного Суду у справі №607/18964/18 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/87115229>.
5. Постанова Верховного Суду у справі №419/1965/18 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/89732860>.

REFERENCES

1. Konstytutsiia Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 28.06.1996 r. (1996). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 30, art. 141 [in Ukrainian].
2. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 10.12.1971 r. № 322-VIII. (1971). *Vidomosti Verkhovnoi rady URSR*. Dod. do No 50, art. 375 [in Ukrainian].
3. Pro vporiadkuvannya zastosuvannya kontraktnoi formy trudovoho dohovoru: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 19.03.1994 r. № 170. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/170-94-%D0%BF#Text> [in Ukrainian].
4. Postanova Verkhovnoho Sudu u spravi №607/18964/18 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/87115229> [in Ukrainian].
5. Postanova Verkhovnoho Sudu u spravi №419/1965/18 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/89732860> [in Ukrainian].

ГРЕБЕНЮК В. В.

соискатель кафедры правоведения Восточноукраинского национального университета
имени Владимира Даля

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО КОНТРАКТА

В статье освещены особенности прекращения трудового договора. Акцентируется внимание на том, что контракт как особая форма трудового договора должен направляться на обеспечение условий для проявления инициативности и самостоятельности работника, учитывая его индивидуальные способности и профессиональные навыки, повышение взаимной ответственности сторон, правовую и социальную защищенность работника.

Ключевые слова: контракт, трудовой договор, трудовые правоотношения, работник, работодатель, соглашение сторон, индивидуально-договорной метод правового регулирования, срок.

GREBENYUK V. V.

applicant for the Department of Law, East Ukrainian national Vladimir Dahl University

SOME ISSUES OF TERMINATION OF EMPLOYMENT CONTRACT

Problem setting. The basis of legal regulation of labor are individual-contractual and collective-contractual methods, which are most consistent with the essence of modern labor relations. In modern conditions, the individual-contractual method of labor regulation, which is implemented through the conclusion of employment contracts, is extremely relevant. The introduction of the contract form in labor relations is due to the desire of employers to attract the most qualified and

creative employees. This form of employment contract makes it possible to more rationally regulate the quantitative and qualitative composition of staff, improve the employment structure, if necessary, to attract additional skilled workers, increase the level of responsibility and creative attitude of employees to the work performed.

Analysis of recent sources and publications. Many scientists were interested in the problems of legal regulation of labor relations on the basis of the contract, namely: M. G. Alexandrov, M.J. Baru, L.P. Garashchenko, Ya.I. Bezugla, V.S. Venediktov, G. S. Goncharova, V.V. Zhernakov, P.I. Zhigalkin, I.V. Zub, M.I. Inshin, R.I. Kondratiev, V.P. Pastukhov, V.I. Prokopenko, O.I. Protsevsky, P.D. Pilipenko, S.M. Prilipko, V.G. Rotan, G.I. Chanisheva, N.M. Khutoryan, O.M. Yaroshenko and others.

Article's main body. The article highlights the features of termination of the employment contract. Emphasis is placed on the fact that the contract as a special form of employment contract should be aimed at providing conditions for initiative and independence of the employee, taking into account his individual abilities and professional skills, increasing mutual responsibility of parties, legal and social protection of the employee. Judicial practice on the raised issue is analyzed. Judicial practice on the raised issue is analyzed.

Conclusions and prospects for development. It is concluded that the individual-contractual method of regulating labor relations is leading in a market economy. With the help of the contract it is possible to regulate individual, specific labor relations, and to use the legal specifics of the nature of the contract as effectively as possible. It is noted that insufficient legal regulation of employment contracts leads to litigation. It is established that repeated renegotiation of the contract does not give the employment relationship indefinite. It is determined that when concluding an employment contract, “to” and “by” are used in the sense of “inclusive”.

Keywords: contract, employment contract, labor relations, employee, employer, agreement of the parties, individual-contractual method of legal regulation, term.

Гребенюк В. В. Деякі питання припинення трудового контракту. *Право та інноваційне суспільство*: електрон. наук. вид. 2019. № 1 (12). URL: <http://apir.org.ua/wp-content/uploads/2019/06/Grebenyuk12.pdf>