

ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ У СФЕРІ ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

DOI: 10.31359/2311-4894-2018-23-3-117

ЯРОШЕНКО О. М.,

доктор юридичних наук, професор, член-кореспондент НАПрН України, завідувач кафедри трудового права Національного юридичного університету України імені Ярослава Мудрого, провідний науковий співробітник Науково-дослідного інституту правового забезпечення інноваційного розвитку НАПрН України
ORCID 0000-0001-9022-4726

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ПРАКТИКИ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ПІДСТАВИ ЗАКІНЧЕННЯ СТРОКУ

У статті розглянуто актуальні питання практики припинення трудового договору з підстави закінчення строку, проаналізовано вітчизняне законодавство з порушеної проблематики та погляди науковців. У підсумку, зроблено важливі висновки, які мають значення для правозастосовної практики.

Ключові слова: працівник, роботодавець, трудовий договір, закінчення строку, трудова функція, практика.

Постановка проблеми. Розвиток економіко-господарської сфери життя в Україні призводить до того, що з'являються нові невирішені питання, пов'язані з трудовим договором. Одним із дискусійних питань сьогодення є припинення указанного правочину з підстави закінчення строку, яке є надзвичайно важливим, як для власника підприємства, організації чи установи, так і для працівника. Це питання набуває ще більшої актуальності в умовах прийняття нового Трудового кодексу України, при розробці якого слід приділити увагу нормам, регулюючим трудовий договір, оскільки цей інститут трудового права є основоположним.

Теоретична розробка та аналіз проблем, пов'язаних з особливостями припинення трудового договору з підстави закінчення строку як юридичного факту в трудовому праві, має велике практичне значення. Розв'язання цих проблем дозволить удосконалити правові норми, регулюючі питання пов'язані з трудовим договором, сприятиме поліпшенню діяльності органів та організацій, що використовують працю людини.

Мета даної статті – розглянути актуальні питання практики припинення трудового договору з підстави закінчення строку.

Об'єктом даного дослідження виступили суспільні відносини, що виникають у зв'язку з припи-

ненням трудового договору з підстави закінчення строку. Предметом дослідження послужила система правових норм, що регламентують питання, пов'язані з припиненням трудового договору.

Аналіз останніх досліджень. Окремими питаннями припиненням трудового договору приділяли увагу у своїх наукових працях такі вітчизняні учені-правознавці, як Н. Б. Болотіна, В. С. Венедіктов, М. І. Іншин, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, С. М. Прилипка, О. М. Ярошенко та ін.

Виклад основного матеріалу. Однією з характерних ознак трудових правовідносин є триваючий характер їх існування. Вони, за загальним правилом, не припиняються після завершення працівником якої-небудь дії чи трудового завдання, оскільки працівник вступає у відносини з роботодавцем з метою виконання певного роду робіт (трудової функції). Працівники зобов'язані своєчасно й точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу щодо робіт, які входять до його трудової функції. Трудові правовідносини також не припиняються після закінчення робочого дня чи коли працівник користується тим чи іншим видом часу відпочинку (обідньою перервою, відпусткою тощо). Виконувана працівником робота носить не разовий, а систематичний характер [1, с. 6].

Втіленням триваючого характеру трудових прав відносин є те, що основним видом трудових договорів є безстрокові договори, що укладаються на невизначений строк. Як зазначав свого часу В. І. Прокopenko, працівники укладають трудовий договір для того, щоб мати постійне джерело засобів для свого існування і своєї сім'ї. Тому вони зацікавлені в тому, щоб їх відносини з підприємством, установою, організацією, з якими вони уклали трудовий договір, були тривалими і стабільними. У тривалості і стабільності трудових відносин проявляється гарантія зайнятості працюючих [2, с. 50].

Частина 1 ст. 23 КЗпП України [3], поряд із безстроковими, вирізняє строкові трудові договори. Різновидами останніх є трудові договори 1) на визначений строк, встановлений за погодженням сторін та 2) ті, що укладаються на час виконання певної роботи. Трудовий договір, що укладається на час виконання певної роботи є різновидом строкового трудового договору (про це, зокрема, свідчить ст. 39 КЗпП України, згідно з якою до числа строкових трудових договорів віднесено трудові договори, передбачені пунктами 2 та 3 ч. 1 ст. 23 КЗпП України).

Строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини – не можуть бути встановленими на невизначений термін з урахуванням (а) характеру наступної роботи, (б) умов її виконання або (в) інтересів працівника та (г) в інших випадках, передбачених законодавчими актами. Термін «характер майбутньої роботи» означає, що робота не виконується постійно (приміром, сезонні роботи). Формулювання «умови виконання роботи» визначає роботу як постійну, але у зв'язку з конкретними умовами її виконання трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений термін. Зокрема, це може бути пов'язано з тим, що для виконання даної роботи вже прийнятий на роботу працівник, але він протягом певного періоду не може виконувати свої трудові обов'язки (приміром, для заміщення тимчасово відсутнього працівника і провадиться прийняття на роботу іншого працівника за строковим трудовим договором). Заінтересованість працівника у встановленні трудових відносин на визначений строк, як правило, зумовлюється сімейно-побутовими обставинами (в заяві про прийняття на роботу бажано вказати обставини, що спонукають працівника найматись на роботу за строковим трудовим договором). Конституційний Суд України у рішенні № 12-рп/98 від 9 липня 1998 р. у справі про тлумачення терміну «законодавство» [4] зазначив, що термін «законодавство», що вживається у частині третій статті 21 Кодексу законів про працю України щодо визначення сфери застосування контракту як особливої форми трудового договору, треба розуміти так, що ним охоплю-

ються закони України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, а також постанови Кабінету Міністрів України, прийняті в межах їх повноважень та відповідно до Конституції України і законів України. Отже, укладання строкового трудового договору може передбачатися не тільки законами України, а й іншими нормативно-правовими актами.

Згідно з ч. 2 ст. 23 КЗпП України можливість встановлення законодавчими актами випадків, коли допускається укладення строкових трудових договорів, не обмежена. Так, відповідно до ст. 7 КЗпП, передбачена можливість укладення строкового трудового договору з тимчасовими та сезонними працівниками; сільським, селищним, міським головою (ст. 12 Закону України «Про місцеве самоврядування» [5]) та іншими категоріями працівників.

Відповідно до п. 7 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р., № 9 [6] при укладенні трудового договору на визначений строк цей строк встановлюється погодженням сторін і може визначатись як конкретним терміном, так і часом настання певної події (наприклад, повернення на роботу працівниці з відпустки по вагітності, родах і догляду за дитиною; особи, яка звільнилась з роботи у зв'язку з призовом на дійсну строкову військову чи альтернативну службу, обранням народним депутатом чи на виборну посаду (або виконанням певного обсягу робіт)).

Строковий договір може бути укладено між сторонами як при прийнятті на роботу працівника, так і в процесі виконання трудових обов'язків, якщо є підстави для його укладення (переукладення). Застережень або обмежень з цього питання КЗпП України або інші нормативні акти, які регулюють право відносини у сфері праці, не мають.

Пункт 2 ч. 1 ст. 36 КЗпП України підставою припинення трудового договору називає закінчення строку, крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна з сторін не поставила вимогу про їх припинення.

Звернімо увагу на те, що трудові договори, що були переукладені один чи декілька разів, вважаються такими, що укладені на невизначений строк, за винятком випадків, передбачених ч. 2 ст. 23 КЗпП України, тобто, коли сторони самі визначають строк дії трудового договору, який укладають або переукладають між собою. Принципово важливою видається позиція Верховного Суду України висловлена у постанові від 2 квітня 2014 року за № 6-19цс14 [7]: «Посилання позивача на безстроковість контракту укладеного з нею, посилюючись на неодноразовість його переукладення, на увагу не заслуговують, оскільки між сторонами було укладено строковий

трудоий договір і позивач була звільнена на підставі п. 2 ч. 1 ст. 36 КЗпП України в зв'язку з закінченням строку дії трудового договору». На цьому також наголошує і Вищий спеціалізований суд України з розгляду цивільних і кримінальних справ в ухвалі від 21 грудня 2016 року у справі № 487/6222/15-ц [8]. Строковий договір може укладатися на будь-який строк, визначений за погодженням сторін.

Верховний Суд України у постанові від 2 квітня 2014 р. за № 6-19цс14 заявив: «В ухвалах Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 1 лютого 2012 року та від 10 липня 2013 року, на які заявниця посилається як на приклади неоднакового застосування судом касаційної інстанції однієї і тієї самої норми матеріального права, що потягло ухвалення різних за містом судових рішень у подібних правовідносинах, судами встановлено, що між сторонами укладався трудовий договір на невизначений строк і тому звільнення позивачів з роботи на підставі п. 2 ч. 1 ст. 36 КЗпП України було визнано незаконним. Це ж саме встановлено і в ухвалі Верховного Суду України як суду касаційної інстанції від 31 липня 2007 року».

Припинення трудового договору після закінчення строку не вимагає заяви або іншого волевиявлення працівника. Свою волю на укладення строкового трудового договору він виявив, коли звертався із заявою про прийняття на роботу за строковим трудовим договором (контрактом). У цей же час він виразив і волю на припинення такого контракту після закінчення строку, на який він був укладений. Власник не зобов'язаний попереджати або в інший спосіб інформувати працівника про майбутнє звільнення за п. 2 ст. 36 КЗпП України. Саме таку думку виразив Вищий спеціалізований суд України з розгляду цивільних і кримінальних справ в ухвалі від 6 листопада 2013 р. у справі № 6-16367св13 [9].

На останок підкреслимо, що заборона звільнення працівника в період його тимчасової непрацездатності не допускається лише з ініціативи власника чи вповноваженого ним органу (ч. 3 ст. 40 КЗпП України). При цьому звільнення особи в разі спливу строку дії строкового трудового договору не вважається звільненням з ініціативи власника. А тому дія норми, котра забороняє звільняти особу в період тимчасової непрацездатності, не поширюється на таку підставу припинення трудових відносин, як закінчення строку дії строкового договору.

Висновок. Підсумовуючи викладене, можемо зробити такі важливі висновки, які мають певне значення для правозастосовної практики.

1. Строковий договір може бути укладено між сторонами як при прийнятті на роботу працівника, так і в процесі виконання трудових обов'язків, якщо є підстави для його укладення (переукладення).

2. Строковий договір може укладатися на будь-який строк, визначений за погодженням сторін.

3. Припинення трудового договору після закінчення строку не вимагає заяви або іншого волевиявлення працівника. Свою волю на укладення строкового трудового договору він виявив, коли звертався із заявою про прийняття на роботу за строковим трудовим договором. У цей же час він виразив і волю на припинення такого контракту після закінчення строку, на який він був укладений.

4. Власник не зобов'язаний попереджати або в інший спосіб інформувати працівника про майбутнє звільнення за п. 2 ст. 36 КЗпП України.

5. Дія ч. 4 ст. 40 КЗпП України, що забороняє звільняти працівника в період тимчасової непрацездатності, не поширюється на таку підставу припинення трудових відносин, як закінчення строку дії строкового договору, оскільки це не є розірванням трудового договору з ініціативи роботодавця.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Прилипка С. М., Ярошенко О. М. Трудове право: посіб. для підгот. до держ. іспит. 3-тє вид., переробл. і допов. Харків: Право, 2017. 194 с.
2. Прокопенко В. І. Трудове право України: підручн. Харків: Консум, 1998. 480 с.
3. Кодекс законів про працю України: затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р. №322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50 (Додаток). Ст. 375.
4. Рішення Конституційного Суду України у справі про тлумачення терміна «законодавство» від 09.07.1998 р. №12-рп/98. *Офіційний вісник України*. 1998. № 32. Ст. 1209.
5. Про місцеве самоврядування в Україні: Закон України від 21.05.1997 р. №280/97-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1997. № 24. Ст. 170.
6. Про практику розгляду судами трудових спорів: постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9. *Бюлетень законодавства і юридичної практики України*. 2006. № 2.
7. Про поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу, відшкодування моральної шкоди: постанова Верховного Суду України від 02.04.2014 р. №6-19цс14. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/VS140302.html.

8. Ухвала Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 21.12.2016 р. у справі №487/6222/15-ц. URL: <https://ips.ligazakon.net>.
9. Ухвала Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 06.11.2013 р. у справі №6-16367св13. URL: <https://ips.ligazakon.net>.

REFERENCES

10. Prylypko, S.M., Yaroshenko, O.M. (2017). *Trudove pravo: posib. dlia pidhot. do derzh. ispyt. (3rd Edn.)* Kharkiv: Pravo [in Ukrainian].
11. Prokopenko, V.I. (1998). *Trudove pravo Ukrainy*. Kharkiv: Konsum [in Ukrainian].
12. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: zatv. Zakonom URSSR vid 10.12.1971 r. No 322-VIII. (1971). *Vidomosti Verkhovnoi Rady URSSR – Supreme Council of USSR*, 50 (Dodatok). 375 [in Ukrainian].
13. Rishennia Konstytutsiinoho Sudu Ukrainy u spravi pro tлумachennia termina «zakonodavstvo» vid 09.07.1998 r. No 12-rp/98. (1998). *Ofitsiyni visnyk Ukrainy – Official Bulletin of Ukraine*, 32. 1209 [in Ukrainian].
14. Pro mistseve samovriaduvannia v Ukraini: Zakon Ukrainy vid 21.05.1997 r. No 280/97-VR. (1997). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy – Supreme Council of Ukraine*, 24, 170 [in Ukrainian].
15. Pro praktyku rozghliadu sudamy trudovykh sporiv: postanova Plenumu Verkhovnoho Sudu Ukrainy vid 06.11.1992 r. #9. (2006). *Biuletен zakonodavstva i yurydychnoi praktyky Ukrainy – Bulletin of legislation and legal practice of Ukraine*, 2 [in Ukrainian].
16. Pro ponovlennia na roboti, stiahnennia serednoho zarobitku za chas vymushenoho prohulu, vidshkoduvannia moralnoi shkody: postanova Verkhovnoho Sudu Ukrainy vid 02.04.2014 r. #6-19ts14. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/VS140302.html [in Ukrainian].
17. Ukhvala Vyshchoho spetsializovanoho sudu Ukrainy z rozghliadu tsyvilnykh i kryminalnykh spravakh vid 21.12.2016 r. u spravi No 487/6222/15-ts. URL: <https://ips.ligazakon.net> [in Ukrainian].
18. Ukhvala Vyshchoho spetsializovanoho sudu Ukrainy z rozghliadu tsyvilnykh i kryminalnykh spravakh vid 06.11.2013 r. u spravi No 6-16367sv13. URL: <https://ips.ligazakon.net> [in Ukrainian].

ЯРОШЕНКО О. Н.,

доктор юридических наук, профессор, член-корреспондент НАПрН Украины, заведующий кафедрой трудового права Национального юридического университета Украины имени Ярослава Мудрого, ведущий научный сотрудник НИИ правового обеспечения инновационного развития НАПрН Украины

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПРАКТИКИ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ОСНОВАНИЯМ ОКОНЧАНИЯ СРОКА

В статье рассмотрены актуальные вопросы практики прекращения трудового договора по основаниям окончания срока, проанализировано отечественное законодательство с данной проблематики и взгляды ученых. В итоге, сделаны важные выводы, имеющие значение для правоприменительной практики.

Ключевые слова: работник, работодатель, трудовой договор, окончание срока, трудовая функция, практика.

YAROSHENKO O. M.,

2nd PhD, Professor Corresponding Member of the NPR of Ukraine, Head of the Department of Labor Law National Law University of Yaroslav Mudryi National Law University, Leading researcher at the Research Institute of Legal provision of innovative development of NPRs of Ukraine

ACTUAL ISSUES OF PRACTICE FOR TERMINATION OF LABOR CONTRACT ON THE GROUNDS OF FINAL TERMINATION

Problem setting. The development of the economic and economic sphere of life in Ukraine leads to the emergence of new unresolved issues related to the employment contract. One of the controversial issues of the present is the termination of the specified transaction on the basis of the expiration of the term, which is extremely important, both for the owner of the enterprise, organization or institution, and for the employee. The theoretical development and analysis of problems related to the peculiarities of termination of an employment contract on the basis of the expiration of the term

is of great practical importance. The solution of these problems will improve the legal norms, regulating issues related to the employment contract, will promote the improvement of the activities of bodies and organizations that use labor rights.

Article's main body. Consider the actual issues of the practice of termination of an employment contract on the basis of the expiration of the term.

Conclusions and prospects for the development. The following important conclusions are made that are relevant to law enforcement practice.

1. A fixed-term contract may be entered into between the parties both in the case of hiring an employee and in the course of performing labor duties, if there are grounds for its conclusion (repositioning).

2. A fixed-term contract may be concluded for any term, determined by agreement of the parties.

3. Termination of an employment contract after the expiration of the term does not require a statement or other expression of the employee. He discovered his will to conclude a fixed-term employment contract when he applied for a fixed-term employment contract. At the same time, he expressed the will to terminate such a contract after the expiration of the term for which he was concluded.

4. The owner is not obliged to warn or otherwise inform the employee of a future release under Clause 2 of Art. 36 Labor Code of Ukraine.

5. The action of Part 4 of Art. 40 of the Labor Code of Ukraine, which prohibits the dismissal of an employee during the period of temporary disability, does not apply to such grounds for termination of the employment contract as the expiration of the term of the term, as this is not a termination of an employment contract on the initiative of the employer.

Keywords: employee, employer, employment contract, termination, labor function, practice.