

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Дрозд О. Ю.,

*доктор юридичних наук, професор,
начальник відділу докторантури та ад'юнктури
Національної академії внутрішніх справ*

УДК 349.2

DOI 10.32845/2663-5666.2022.2.1

СТРОКОВИЙ ТРУДОВИЙ ДОГОВІР ЯК ГАРАНТІЯ РЕАЛІЗАЦІЇ РІВНОСТІ
СТОРІН У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ

Вступ. У законодавстві України закріплено право на працю, яке кожен громадянин реалізує шляхом укладення трудового договору з роботодавцем. Укладаючи таку угоду, працівник вступає з роботодавцем у тривалі трудові відносини, і зобов'язаний виконувати будь-яку роботу в межах своєї професії, спеціальності, посади та відповідно до умов договору. Згідно положень Кодексу законів про працю України, такі договори можуть бути як безстроковими (такі договори укладаються у більшості випадків) так і строковими, які можуть укладатися як при прийнятті на роботу, так і згодом, якщо на те є відповідні підстави. При цьому право сторін на встановлення строку його дії не є обмеженим – такий договір може бути укладений на неповний робочий день.

Не зважаючи на те, що строковий трудовий договір ніяким чином не обмежує прав його учасників, адже працівник правомочний вільно обирати форму залучення до праці, а роботодавець, у свою чергу, – підбирати працівника з певними якостями з урахуванням характеру запропонованої роботи або умов її виконання, все ж на практиці, виникає багато непорозумінь та зловживань збоку сторін.

Тож **метою** цієї статті є аналіз строкового трудового договору як гарантії реалізації рівності сторін у трудових правовідносинах.

Окремим аспектам рівності прав у трудових правовідносинах свої праці присвячували такі автори, як М.І. Іншин, В.Ю. Зубакін, В.С. Нерсисянц, В.І. Прокопенко, П.Д. Пилипенко. Дослідження правової природи трудового договору, зокрема строкового, проводили такі науковці: Н.О. Мельничук, О.М. Ярошенко, С.М. Прилипко, В.С. Венедіктов, Н.Б. Болотіна та інші. Але на цей час, у зв'язку із стрімким розвитком трудового законодавства, зокрема, створення нового Трудового кодексу, питанню

рівності сторін під час укладення трудових договорів присвячується мало уваги.

Виклад основного матеріалу. Відповідно до ст. 43 Конституції України, кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [1]. Реалізуючи право, передбачене цією статтею Основного Закону, суб'єкти трудових правовідносин можуть укласти трудові договори.

Вивчаючи цей інститут трудового права, Н.О.Мельничук приходять до висновку, що трудовим договором є договір між працівником та роботодавцем, відповідно до якого працівник зобов'язується особисто виконувати доручену йому роботу, визначену цим договором, а роботодавець – надати працівникові роботу за цим договором, забезпечувати належні умови праці, робити передбачені законодавством відрахування [2, с. 529].

О.М. Ярошенко, С.М. Прилипко розглядають трудовий договір у декількох формах, зокрема, як умову для застосування до працівника норм трудового законодавства; на їх думку, трудовий договір є підставою для виникнення трудових правовідносин і створює юридичну базу для їх функціонування [3, с. 226].

Але В.С. Венедіктов вважає, що трудовий договір не несе жодної зобов'язальної функції, тому що він є тільки передумовою можливої реалізації суб'єктивного права на працю, а змістом його є умови про майбутню працю [4, с. 119].

На переконання М.І. Іншина, трудовий договір – це єдине поняття, яке поглинає всі елементи відносин із приводу використання робочої сили, єдиний правовий засіб, у межах правового регулювання якого реалізуються всі трудові права працівників [5, с. 194]. Тобто, трудовий договір виступає гарантом, який забезпечує особі право на працю.

У національному законодавстві, а саме у ст. 21 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), закріплено поняття трудового договору, яким є угода між працівником і роботодавцем (роботодавцем – фізичною особою), за якою працівник зобов’язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець (роботодавець – фізична особа) зобов’язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [6].

Аналіз поняття трудового договору є підґрунтям для визначення його класифікації. Вона характеризується сукупністю наступних елементів: умов праці, правового становища, а також строком дії трудового договору. Відповідно до ст. 23 Кодексу законів про працю України, трудові договори можуть:

- бути безстроковими (укладаються на невизначений строк);
- укладатися на визначений строк (за погодженням сторін);
- бути такими, що укладаються на час виконання певної роботи [6].

Таким чином, трудові договори, що укладаються на визначений строк або на час виконання певної роботи, є *строковими* трудовими договорами; відповідно, обов’язковим елементом такого договору є визначений строк дії.

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 в зв’язку з призовом на дійсну строкову військову чи альтернативну службу, обранням народним депутатом чи на виборну посаду (або виконанням певного обсягу робіт) [7].

Якщо трудовий договір укладається на визначений строк, обчислений у роках, місяцях, тижнях або днях, то для з’ясування останнього дня строку слід звернутися до ст. 241-1 КЗпП України. Згідно з положеннями цієї статті строк, обчислюваний роками, закінчується у відповідний місяць і число останнього року строку. Якщо кінець строку припадає на такий місяць, що не має відповідного числа, строк закінчується в останній день цього місяця. Строк, обчислюваний тижнями, закінчується у відповідний день тижня. Строки, які визначаються днями, обчис-

люються з дня, наступного після того дня, з якого починається строк. Якщо останній день строку припадає на святковий, вихідний або неробочий день, то днем закінчення строку вважається найближчий робочий день [6].

Відповідно до ст. 23 Кодексу законів про працю України, строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами. Роботодавець зобов’язаний інформувати працівників, які працюють за строковим трудовим договором, про вакансії, що відповідають їх кваліфікації та передбачають можливість укладення безстрокового трудового договору, а також забезпечити *рівні можливості* таких працівників для його укладення [6].

Щодо укладання строкового договору в інтересах працівника окремо зазначимо, що помітка про це має бути як у заяві останнього, так і в наказі про його прийняття на роботу. Якщо ця вимога не виконана, то договір може бути визнаний безстроковим. При цьому причин, які спонукали працівника звернутися до роботодавця з проханням про підписання такої угоди, зазначати не потрібно.

Працівники, прийняті за строковим трудовим договором, мають ті ж самі права, що й працівники, які працюють безстроково. Зокрема, на них повністю поширюється право на щорічну відпустку, яка становить 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, а також на всі інші види відпусток, включаючи щорічні додаткові відпустки, всі види соціальних відпусток, додаткові відпустки у зв’язку з навчанням, відпустки без збереження заробітної плати тощо. Переведення, переміщення, зміна істотних умов праці, застосування заохочень і дисциплінарних стягнень щодо «строкових» працівників відбуваються відповідно до вимог законодавства, так само як і для працівників, які працюють за безстроковим трудовим договором. Працівники, які працюють за строковим трудовим договором, користуються правом на допомогу по тимчасовій непрацездатності. На «строкових» працівників в обов’язковому порядку ведуться трудові книжки. При цьому запис про прийняття на роботу не має містити вказівки про строковий характер трудового договору. У графі 3 «Відомості про роботу» трудової книжки записується тільки посада та підрозділ, до якого приймається працівник. Крім того, від-

повідно до ст. 26 КЗпП випробування під час прийняття на роботу не може встановлюватися для осіб, з якими укладається строковий трудовий договір строком до 12 місяців [8, с. 4–5].

Усе вищевикладене свідчить про те, що гарантія забезпечення рівності сторін строкового трудового договору є основоположною під час регулювання трудових відносин. Але чи насправді це так?

Дослідивши це питання, П.Д.Пилипенко зауважує, що рівність сторін у традиційному розумінні під час трудового договору не розглядається. Сторони є рівними та незалежними тільки на стадії укладення строкового трудового договору. У цій ситуації що працівник, що роботодавець вправі самостійно встановлювати свої «умови». А вже після укладення трудового договору працівник потрапляє у підпорядкування до роботодавця, та починає залежати від нього [9, с. 157].

Цікавою є судова практика щодо цього питання. Так, відповідно до рішення Дарницького районного суду м. Києва від 12.10.2018 у справі № 753/7342/18, позивач А та відповідач Б на підставі змін у штатному розписі та заяви позивача від 23.02.2017, уклали строковий трудовий договір від 01.03.2017, форма якого була затверджена рішенням правління відповідача 31.01.2017. Однак, як стверджує позивач, вказаний строковий договір не відповідає його інтересам, оскільки заява від 23.02.2017 та жоден інший документ не містять вказівки на обставини чи причини, які б свідчили, що позивач з власної волі та в своїх інтересах підписав новий строковий трудовий договір № 59 від 01.03.2017. Отже, спірний строковий трудовий договір, в частині встановлення строку, на думку позивача, укладено всупереч ч. 2 ст. 23 КЗпП України. Крім того, у період з 18.01.2018 по 27.03.2018 позивач з переломом ноги перебував на лікарняному, а коли вийшов на роботу 28.03.2018, то дізнався, що його без повідомлення звільнено з 01.03.2018 у зв'язку із закінченням строку дії трудового договору. Позивач А вважає, що відповідач Б «грубо порушив його трудові права, що виявилось у наступному: відповідач двічі не повідомив позивача про зміну істотних умов праці; відповідач, всупереч ст. 23 КЗпП України, встановив позивачу строк трудових відносин; відповідач встановив позивачу строк трудових відносин у односторонньому порядку; відповідач не повідомив позивача про закінчення дії трудового договору» [10].

Суд у своєму рішенні зазначає, що у доктрині трудового права існує принцип свободи праці, складовою якого є принцип свободи тру-

дового договору. Свобода трудового договору означає юридичну рівність сторін (працівника та роботодавця) на етапі укладення трудового договору, що для працівника полягає у можливості вільно обирати форму залучення до праці та роботодавця, погоджувати з ним подальші умови взаємної співпраці тощо, а для роботодавця – підбирати для виконання роботи працівників з відповідним рівнем професійних та ділових якостей, діючи при цьому з урахуванням норм та гарантій, встановлених трудовим законодавством.

Далі. Строк дії трудового договору належить до його істотних умов, без досягнення взаємної згоди щодо яких, трудовий договір не може вважатися укладеним. З матеріалів справи вбачається, що у трудовому договорі № 59 є п. 8.1, яким передбачена умова про строк дії договору. Наявність підписів сторін на договорі, за загальним правилом, презюмує їх згоду на дотримання та виконання його положень. Особистий підпис працівника на трудовому договорі, в якому закріплені умови праці, включаючи порядок оплати праці, режим роботи, строк дії трудового договору тощо є належним підтвердженням факту ознайомлення працівника з його умовами та його згоди на виконання трудових обов'язків у встановлених за погодженням сторін умовах. Позивач не спростовує той факт, що він підписав кожен сторінку трудового договору (контракту) без будь-яких заперечень. Отже, волевиявлення працівника на укладення строкового трудового договору підтверджується його особистими підписами на трудовому договорі, в якому зазначений строк його дії, а також на виданому на підставі укладеного трудового договору наказі роботодавця, в якому вказано, що працівника прийнято на роботу на умовах строкового трудового договору із зазначенням відповідного строку його дії [10].

У випадку незгоди позивача з умовами трудового договору (контракту) позивач мав передбачене законодавством України, а саме ст. 233 КЗпП України, право звернутися до суду за захистом порушених прав з заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права.

Добровільно підписуючи та виконуючи умови трудового договору (контракту) від 01.03.2017 та додаткової угоди до трудового договору (контракту) від 01.03.2017, позивач

погодився з усіма його умовами, без будь-яких застережень, наслідком чого було припинення трудових правовідносин з позивачем, з підстав, визначених пунктом 8.1 трудового договору (контракту), по закінченню строку, на який цей трудовий договір (контракту) був укладений. Відповідно, суд вважає, що позовні вимоги не обґрунтовані та такі, що не підлягають задоволенню [10].

До такого ж висновку прийшов і Верховний Суд України, виклавши його у постанові від 21.02.2018 у справі № 534/2144/15, в якій зазначено, що підпис позивача як на першому, так і на наступних сторінках контракту (договору) свідчить про добровільність волевиявлення позивача на укладення строкового трудового договору [11].

Але існують й інші правові позиції. Відповідно до рішення Монастирського районного суду Тернопільської області від 14.11.2013 року у справі №603/891/13-ц встановлено наступне: позивач звернувся до суду із позовом до відповідача про стягнення моральної шкоди у зв'язку із незаконним звільненням з роботи у зв'язку із закінченням строку дії трудового договору. Позивач вважає, що його незаконно звільнили, так як підстав для укладення з ним строкового трудового договору не було [12].

Судом зазначено, що Вищий спеціалізований суд України з розгляду цивільних і кримінальних справ у своїй ухвалі від 16.04.2012 року (справа 6-9905св11) вказав, що укладення строкового договору на визначений строк, встановлений за погодженням сторін, не означає неврахування ч. 2 ст. 23 КЗпП України. Укладення строкового трудового договору з працівником *знижує його соціальну захищеність* і суперечить вимогам Конвенції Міжнародної організації праці «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» № 158 від 22 червня 1982 року, яка ратифікована Україною 4 лютого 1994 року та рекомендації № 166 щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця, у якій наголошено на необхідність передбачити відповідні гарантії проти застосування договорів про прийняття на певний термін, мета яких ухилитися від надання захисту.

Суд прийшов до висновку, що відповідно до ч. 2 ст. 23 КЗпП України, у цьому випадку не було жодних підстав для роботи позивача за строковим трудовим договором – ні характер роботи, ні умови її виконання, інтереси працівника чи інші випадки, передбачені законодавчими актами. Представник відповідача ОСОБА_3 у судовому засіданні не заперечив того, що укладення пер-

шого строкового трудового договору не відповідало інтересам позивача [12].

Судом не встановлено зацікавленості працівника в установленні трудових відносин на визначений строк, зокрема наявності у нього для цього певних сімейно-побутових обставин, а тому суд враховує те, що *строковий трудовий договір*, укладений у випадках, не передбачених КЗпП України чи іншими законодавчими актами, навіть за наявності згоди сторін, вважається безстроковим трудовим договором.

Тож суд прийшов до висновку, що за вказаних обставин має місце порушення трудових прав позивача, оскільки припинення трудового договору у зв'язку із закінченням строку можливе лише в тому випадку, коли його укладення відповідало нормам закону; вивчивши ж цю справу, суд вирішив, що укладення строкового трудового договору (переведення за строковим трудовим договором) не відповідало вимогам чинного законодавства [12].

Висновок. Отже, проаналізувавши відповідну судову практику та наукові праці можна зробити висновок, що рівність сторін строкового трудового договору забезпечується:

- укладенням письмового строкового трудового договору. Ця норма регулюється ст.24 КЗпП;
- встановленням необхідних умов строкового трудового договору. До них належать: трудова функція, місце роботи, строк договору, оплата праці, час початку та закінчення роботи. Ці умови є обов'язковими для дотримання гарантії рівності сторін;
- правом на здорові та безпечні умови праці (профілактика та протидія психологічному насильству (мобінгу) та/або дискримінації);
- забезпеченням працівників в межах свої повноважень додатковими трудовими та соціально-побутовими пільгами (інтересами);
- добровільним розірванням строкового трудового договору у разі виникнення порушення прав та інтересів працівника, або ж порушення роботодавцем умов договору.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Конституція України : станом на 17 верес. 2018 р. Харків : Право, 2018. 76 с.
2. Мельничук Н. О. Визначення трудового договору в нових ринкових умовах. *Форум права*. 2011. № 3. С. 526–530.
3. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України : підручник. 2-ге вид., перероб. і доп. Х. : Видавництво «ФІНІ», 2009. 728 с.
4. Венедіктов В. С. Наукові підходи до сучасної модернізації трудового права України. *Тенденції роз-*

витку науки трудового права та права соціального забезпечення : матеріали І між нар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 25–26 квітня 2013 р.) / за ред. проф. М. І. Іншина, проф. Н. М. Хуторян, доц. В. І. Щербини. К. : Ніка-центр, 2013. С. 118–122.

5. Іншин М. І. Трудовий договір крізь призму сьогодення: сутність, значення, особливості. *Право України*. 2012. № 9. С. 192–196.

6. Кодекс законів про працю України : чинне законодавство станом на 09 лип. 2018 р. Харків : Право, 2018. 118 с.

7. Постанова Пленуму Верховного Суду України № 9 від 06.11.1992 року «Про практику розгляду судами трудових спорів» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text>

8. Профспілка працівників освіти і науки України. Все про строкові трудові договори. *Інформаційний бюлетень Одеської обласної організації*.

2020. № 32. 10 с. URL: <http://idgu.edu.ua/wp-content/uploads/2020/02/ib-32-strokovi-dohovory.pdf>

9. Трудове право України : навч. посібник для студ. юрид. спеціальностей вищих навчальних закладів / за ред. П. Д. Пилипенка. К. : Видавничий Дім «Ін Юре», 2003. 536 с.

10. Рішення Дарницького районного суду м. Києва від 12 жовтн. 2018 р. Справа № 753/7342/18. Каталог судових рішень України [Електронний ресурс]. URL: <https://youcontrol.com.ua/ru/catalog/court-document/77135364/>

11. Постанова Верховного Суду України від 21 лют. 2018 р. справа № 534/2144/15-ц. *Zakon Online*. URL: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/72525208>

12. Рішення Монастириського районного суду Тернопільської області. Справа № 603/891/13-ц. *Zakon Online*. URL: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/36456590>

Дрозд О. Ю. СТРОКОВИЙ ТРУДОВИЙ ДОГОВІР ЯК ГАРАНТІЯ РЕАЛІЗАЦІЇ РІВНОСТІ СТОРІН У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ

На сьогодні рівність прав та можливостей роботодавця та працівника є основоположною засадою трудового законодавства. Укладення трудових договорів через призму рівності сторін виступає однією із гарантій забезпечення права на працю. Строковий трудовий договір є формою реалізації цього передбаченого Основним Законом України права. Не зважаючи на те, що строковий трудовий договір ніяким чином не обмежує прав його учасників, на практиці все ж виникає багато непорозумінь та зловживань. Тож метою статті є аналіз строкового трудового договору як гарантії реалізації рівності сторін у трудових правовідносинах. Розглянуто визначення трудового договору, наданого у відповідних працях вітчизняних науковців. Проаналізовано поняття трудового договору, закріплене у Кодексі законів про працю України та здійснено класифікацію таких угод. Встановлено, що є строковим трудовим договором та доведено, що він може укладатися тільки в тих випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру роботи, умов її виконання або інтересів працівника. Досліджено особливості такого договору, зокрема, строк його дії, гарантовані Конституцією та законами України права працівника тощо. Окремо акцентовано увагу на укладанні строкового договору в інтересах працівника. Розглянуто відповідну судову практику з цього питання та зроблено висновок, що вона не є однорідною, а залежить від низки факторів, які впливають на винесення відповідного рішення. При цьому судді наголошують на принципі свободи трудового договору, що означає юридичну рівність сторін (працівника та роботодавця) на етапі його укладення. Результатом дослідження стало виокремлення низки критеріїв, на яких ґрунтується рівність сторін строкового трудового договору.

Ключові слова: строк; трудовий договір; трудові правовідносини; сторони; рівність; гарантії; забезпечення прав.

Drozd O. Yu. A FIXED-TERM EMPLOYMENT CONTRACT AS A GUARANTEE OF THE EQUALITY OF THE PARTIES IN LABOR RELATIONS

Today, the equality of rights and opportunities of the employer and the employee is a fundamental principle of labor legislation. Conclusion of labor contracts through the prism of equality of parties is one of the guarantees of ensuring the right to work. A fixed-term employment contract is a form of realization of this right provided for by the Basic Law of Ukraine. Despite the fact that a fixed-term employment contract does not in any way limit the rights of its participants, in practice there are many misunderstandings and abuses. Therefore, the purpose of the article is to analyze the fixed-term employment contract as a guarantee of the equality of the parties in labor relations. The definition of the employment contract given in the relevant works of domestic scientists has been considered. The concept of an employment contract enshrined in the Code of Labor Laws of Ukraine has been analyzed and the classification of such agreements has been performed. It has been established what is a fixed-term employment contract and that it can be concluded only in those cases when the employment relationship cannot be established for an indefinite period of time, taking into account the nature of the work, the conditions of its performance, or the interests of the employee. The peculiarities of such a contract, in particular, its term of validity, employee rights guaranteed by the Constitution and laws of Ukraine, etc., have been studied. Particular attention is paid to concluding a fixed-term contract in the interests of the employee. The relevant judicial practice on this issue has been considered and it has been concluded that it is not homogeneous, but depends on a number of factors that influence the adoption of the relevant decision. At the same time, judges emphasize the principle of freedom of employment contract, which means legal equality of the parties (employee and employer) at the stage of its conclusion. The result of the study is the identification of a number of criteria on which the equality of parties to a fixed-term employment contract is based.

Key words: term; employment contract; labor relations; parties; equality; guarantees; ensuring rights.