

ОКРЕМІ ПИТАННЯ ЗАСТОСУВАННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО СТРОКОВИЙ ТРУДОВИЙ ДОГОВІР У СУДОВІЙ ПРАКТИЦІ

СЕРГЕЙ СИЛЬЧЕНКО

ОТДЕЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПРИМЕНЕНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О СРОЧНОМ ТРУДОВОМ ДОГОВОРЕ В СУДЕБНОЙ ПРАКТИКЕ

■ Розглянуто деякі тенденції, що формуються в діяльності судів під час розгляду трудових спорів, зумовлених застосуванням законодавства про строковий трудовий договір.

Ключові слова: види судової практики, правозастосовча діяльність судів, строкові трудові договори, контракти, сфера застосування строкового трудового договору (контракту), строк угоди, поновлення трудових прав особи.

■ Рассмотрены некоторые тенденции, формирующиеся в деятельности судов при рассмотрении трудовых споров, обусловленных применением законодательства о срочном трудовом договоре.

Ключевые слова: виды судебной практики, правоприменительная деятельность судов, срочные трудовые договоры, контракты, сфера применения трудового договора (контракта), срок договора, возобновление трудовых прав человека.



Сергій СИЛЬЧЕНКО,
кандидат юридичних наук, доцент
Національної юридичної академії
України ім. Я. Мудрого,
провідний юрисконсульт ЗАТ «Інурполіс»,
м. Харків

Згідно з ч. 1 ст. 6 Конституції України № 254к/96-ВР від 28 червня 1996 р. [1], державна влада в Україні здійснюється на засадах її поділу на законодавчу, виконавчу та судову. Саме на суди Основний Закон покладає обов'язок здійснення правосуддя. Тому не випадково в літературі останнім часом значно посилилась увага до проблем судочинства, природи актів органів судової влади, їх місця в системі джерел права України.

Судова практика традиційно розглядається як безпосередня діяльність судів з відправлення правосуддя, пов'язана з прийняттям відповідних судових актів. Вона становить собою досвід індивідуально-правової діяльності суддів, що складається в результаті застосування права під час вирішення юридичних спорів. Теорія права виділяє три види судової практики: **поточну** (рішення судів першої інстанції в конкретних справах), **прецедентну** (рішення вищих судових органів, що мають принципний характер і стають взірцем тлумачення конкретних правових норм із метою формування практики однакового їх застосування в аналогічних справах), а також **керівну** (досвід застосування законодавства, виражений в особливих актах центральних судових органів, в яких дані практики узагальнюються, формуються в вигляді конкретизуючих нормативних приписів) [2, 217–219].

Варто погодитися з О. М. Ярошенком, який наголошує, що за сучасних умов неможливо домогтися «чистого» поділу влади на законодавчу, виконавчу й судову гілки. За нових умов визнання за окремими судовими актами статусу джерел права здатне забезпечити велику гнучкість та об'єктивність реально чинних правових приписів [2, 217].

У межах цієї статті ми не ставимо на меті здійснити ґрунтовний аналіз правової природи актів правосуддя, їх значення в системі джерел трудового права. Натомість пропонується зосередитися на деяких тенденціях, що формуються в діяльності судів під час розгляду трудових спорів, зумовлених застосуванням законодавства про строковий трудовий договір (контракт).

Значення правозастосовчої діяльності судів під час розгляду трудових спорів важко переоцінити. Суди мають урахувати особливості правової природи трудових відносин, де, як правило, немає і не може бути фактичної рівності між працівником і роботодавцем, а юридична рівність часто нівелюється різними можливостями щодо доказування в суді. У зв'язку з цим слід підтримати В. В. Лазора, який стверджує, що за умов ринкових відносин захисна функція трудового права повинна реалізовуватися не тільки шляхом законодавчого закріплення основних

трудових прав працівників, але й за допомогою створення ефективного, адекватного сучасним соціально-економічним умовам механізму захисту цих прав і забезпечення за допомогою важелів державного примусу поновлення порушених прав працівника й реалізації його законних інтересів [3].

Тому дуже важливо, щоб практика застосування судами законодавства про працю відповідала букві й духу закону, була правовою за своєю суттю, а отже, справедливою. Цьому, передусім, має сприяти діяльність Верховного Суду України щодо здійснення касаційного перегляду судових рішень, а також узагальнення судової практики. Особливо цінними для правників у цьому плані виступають керівні роз'яснення Пленуму Верховного Суду України [4], а також правові позиції судової колегії в цивільних справах Верховного Суду України щодо розгляду судами окремих категорій цивільних справ [5, 416].

Найчастіше строкові трудові договори і контракти¹ стають предметом трудових спорів у зв'язку зі звільненням працівників із роботи в разі закінчення терміну договору. Під час вирішення спору про поновлення на роботі таких осіб потрібно обов'язково встановлювати:

- 1) чи був укладений з працівником строковий трудовий договір;
- 2) чи є законним його укладення саме з цим працівником;
- 3) чи закінчився строк угоди на момент видання наказу про звільнення або набуття ним чинності, оскільки видання наказу до закінчення строку трудового договору не суперечить КЗпП;
- 4) чи не продовжуються трудові правовідносини після закінчення строку трудового договору.

Передусім суд, оцінюючи докази в справі й визначаючи природу правовідносин між сторонами, **обов'язково має перевірити доводи сторін щодо законності укладення строкового трудового договору або контракту.**

Так у лютому 2001 року С. звернулася з позовом до Заслуженої капели України «Трембіта» про поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу та відшкодування моральної шкоди. Позивачка зазначала, що з 1974 по 1995 рр. працювала у відповідача за безстроковим трудовим договором. З 1995 р. з нею уклали строковий трудовий договір, який згодом неодноразово переукладався – аж до часу звільнення. Наказом від 22 грудня 2000 р. її звільнено з роботи з 30 груд-

1 Ми підтримуємо думку, висловлену Верховним Судом України у п. 35 розділу «Трудове право» Правових позицій щодо розгляду судами окремих категорій цивільних справ, висловлених судовою колегією в цивільних справах Верховного Суду України протягом 5 років (далі – Правові позиції), що зміст ч. 2 ст. 21 КЗпП дає підстави вважати, що контрактна форма застосовується до строкових трудових договорів [5, 138].

ня 2000 р. з посади артистки хору за п. 2 ст. 36 КЗпП – у зв'язку із закінченням строку трудового договору. С. оскаржила це звільнення в суді. Справа розглядалася в судах неодноразово. Останнім рішенням Галицького районного суду м. Львова від 29 травня 2002 р., залишеним без зміни ухвалою Апеляційного суду Львівської області від 9 грудня 2002 р., у задоволенні позову відмовлено. Верховний Суд України, розглянувши справу за касаційною скаргою С., постановлені в справі рішення і ухвалу скасував з таких підстав. Вирішуючи спір, суд не встановив обставин, з якими законодавець пов'язує укладення строкового трудового договору, тобто вимог ч. 2 ст. 23 КЗпП фактично не виконав. Крім того, суд не звернув уваги й на те, що за п. 2 ст. 36 КЗпП припинення трудового договору у зв'язку із закінченням його строку можливе лише в тому випадку, якщо його укладення відповідало нормам закону.

Поза увагою суду залишилося й те, що ініціатором укладення строкового трудового договору була адміністрація, яка обґрунтувала необхідність зробити це не нормами КЗпП, а фінансовим становищем установи. При цьому суд не встановив, мала позивачка бажання і добру волю щодо укладення строкового договору чи її спонукала до цього адміністрація, чи в її інтересах було укладення такого договору та чи передбачено це законодавчими актами. Судова палата Верховного Суду України, керуючись ст. 334 ЦПК України, касаційну скаргу задовольнила частково й направила справу на новий розгляд до суду першої інстанції [6].

Слід зазначити, що сфера застосування строкового трудового договору є обмеженою. Згідно з ч. 2 ст. 23 КЗпП, він може укладатися лише в разі, якщо трудові відносини не можуть бути встановлені невизначений термін з урахуванням характеру подальшої роботи або умов її виконання або інтересів працівника чи в інших випадках, передбачених законодавчими актами. Що ж до сфери застосування контракту, то вона обмежена виключно законами України (ч. 3 ст. 21 КЗпП).

Розглядаючи трудові спори, в яких позивачі наголошують на незаконності укладення саме з ними строкових трудових договорів, суди зобов'язані перевіряти доводи сторін щодо правомірності застосування таких договорів з огляду на вимоги ч. 2 ст. 23 КЗпП.

Так у справі № 22-ц-914/2006 р., розглянутій Апеляційним судом Сумської області за апеляційною скаргою комунального підприємства «Сумське міське бюро технічної інвентаризації» на рішення Зарічного районного суду м. Суми від 28 квітня 2006 р. у справі за позовом ОСОБА_1 до комунального підприємства «Сумське міське бюро технічної інвентаризації», третя особа: ОСОБА_2, про поновлення на

згідно із ч. 1 статті 39¹ КЗпП, якщо після закінчення строку трудового договору трудові відносини фактично тривають і жодна зі сторін не вимагає їх припинення, дія трудового договору вважається продовженою. Строк трудового договору громадянки М. закінчився в серпні 1994 р., але наказ про її звільнення був виданий більш ніж через два роки після закінчення цього строку.

Суд обґрунтовано визнав, що на день звільнення позивачка була вже постійним працівником школи – укладений з нею строковий трудовий договір став безстроковим, і адміністрація школи не мала права звільняти її за п. 2 ст. 36 КЗпП.

Посилання в касаційній скарзі на те, що права ст. 184 КЗпП про заборону звільнення жінок із дітьми до трьох років поширюються і на жінок, прийнятих за строковим трудовим договором, є безпідставними, оскільки згідно з ч. 3 цієї статті не допускається звільнення зазначеної категорії працівників лише з ініціативи адміністрації. Закінчення строку трудового договору є самостійною підставою для його припинення. У зв'язку з викладеним висновок суду про незаконність звільнення позивачки за п. 2 ст. 36 КЗпП є правильним.

На підставі наведеного Судова колегія у цивільних справах Верховного Суду України рішення Чернігівського обласного суду залишила без зміни, а касаційну скаргу – без задоволення.

Гарантією від необґрунтованого нав'язування працівникам строкових трудових договорів, а також контрактів, є належне застосування судами положень ст. 39¹ КЗпП України. Ця норма усуває правову невизначеність щодо долі строкового трудового договору як у разі продовження трудових відносин після закінчення його строку, так і в разі неодноразового його переукладення. Якщо після закінчення строку трудового договору (п. 2 і 3 ст. 23 КЗпП) трудові відносини фактично тривають і жодна зі сторін не вимагає їх припинення, дія цього договору вважається продовженою на невизначений строк. Трудові договори, що були переукладені один чи кілька разів, за винятком випадків, передбачених ч. 2 ст. 23 КЗпП, вважаються такими, що укладені на невизначений строк.

Особливості застосування ст. 39¹ КЗпП України вже були предметом нашого дослідження [13]. Додаткової уваги потребує судова практика застосування цієї норми щодо контрактів. Звернемося до Ухвали Судової колегії з цивільних справ Верховного Суду України від 30 січня 2002 р. [14].

5 січня 2000 р. громадянин К. звернувся до суду із позовом до ВАТ «Птахофабрика «Перше травня» про поновлення на роботі та стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу. Позивач зазначав, що з 10 лютого 1992 р. він працював у відповідача на посаді

слюсаря-оператора. 10 січня 1999 р. з ним було укладено контракт, згідно з яким він працював на цій посаді протягом одного кварталу, потім дію цього контракту було продовжено до 31 липня 1999 р., а 3 серпня 1999 р. з ним знову було укладено контракт строком на один місяць, дію якого було продовжено до грудня. Наказом від 5 січня 2000 р. № 3-к його було звільнено з роботи за п. 2 ст. 36 КЗпП з 4 січня 2000 р., оскільки з 25 грудня 1999 р. по 4 січня 2000 р. він хворів. Вважаючи своє звільнення незаконним, позивач просив задовольнити позов.

Справа вирішувалася судами неодноразово. Останнім рішенням Черкаського районного суду від 7 грудня 2000 р., залишеним без змін ухвалою Судової колегії у цивільних справах Черкаського обласного суду від 24 січня 2001 р., у позові відмовлено.

У касаційній скарзі представник позивача просив скасувати постановлені в справі судові рішення як такі, що постановлені з порушенням норм матеріального й процесуального права, і направити справу на новий розгляд.

Судова палата у цивільних справах Верховного Суду України визнала, що касаційна скарга підлягає задоволенню, а постановлені в справі судові рішення – скасуванню з направленням справи на новий розгляд з таких підстав.

Відмовляючи в задоволенні позову, суд виходив із того, що звільнення позивача було проведено відповідно до вимог законодавства про працю. Проте погодитися з такими висновками суду не можна.

Так із матеріалів справи видно, що громадянин К. був прийнятий на роботу і працював на посаді слюсаря-оператора птахофабрики з 10 лютого 1992 р., тобто між ним і відповідачем було укладено трудовий договір на невизначений строк. У результаті укладення 10 січня 1999 р. контракту між позивачем і роботодавцем трудовий договір на невизначений строк, укладений 10 лютого 1992 р., було змінено на строковий терміном на один квартал – з 10 січня по 31 березня 1999 р.

Надалі цей договір продовжувався до 30 червня і з 1 до 31 липня 1999 р., а 3 серпня того ж року було підписано новий контракт терміном на один місяць, дію якого було продовжено на вересень, жовтень, листопад і грудень.

Вирішуючи спір, суд не взяв до уваги ці істотні обставини, хоча відповідно до ч. 2 ст. 39¹ КЗпП строкові трудові договори, що були переукладені один чи кілька разів, вважаються такими, що укладені на невизначений строк, за винятком випадків, передбачених ч. 2 ст. 23 КЗпП.

Суд не перевіряв і доводів позивача щодо того, що він був змушений підписати контракт, а також не з'ясував, чи не порушувала зміна договору на невизначений строк трудових прав громадянина К. Це необхідно було зробити, оскільки контракт є особливою формою трудового договору, умови яко-

го не повинні погіршувати становище працівника порівняно з чинним законодавством.

Згідно з п. 2 ст. 36 КЗпП, однією з підстав припинення трудового договору є закінчення строку. Днем припинення трудового договору, укладеного на певний строк, є останній робочий день. У разі неприпинення такого договору в зазначений строк він вважається продовженим на невизначений строк. Суд також не взяв цього до уваги.

Оскільки районний та обласний суди постановили рішення з порушенням вимог п. 2 ст. 36, статей 39¹ та 21 КЗпП, Постанови Кабінету Міністрів України «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору» від 19 березня 1994 р. № 170, зокрема Положення про порядок укладання контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників, затвердженого цією ж постановою, рішення Конституційного Суду України № 12-рп/98 від 9 липня 1998 р., а також ст. 202 Цивільного процесуального кодексу України (ЦПК), то вони підлягають скасуванню з направленням справи на новий розгляд.

Керуючись статтею 334 ЦПК, Судова палата у цивільних справах Верховного Суду України рішення Черкаського районного суду та Ухвалу судової колегії у цивільних справах Черкаського обласного суду скасувала, а справу передала на новий розгляд до суду першої інстанції.

Список використаних джерел

- Конституція України: Закон України № 254к/96-ВР від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України від 23.07.1996. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
- Ярошенко О. М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України: Монографія. – Харків: Видавець СПД ФО Вапнярчук Н. М., 2006. – С. 217–219.
- Лазор В. В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі: Монографія. – Луганськ: Вид-во «Література», 2004. – С. 171.
- Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України № 9 від 6 листопада 1992 р. // Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами. Ч. II / Укл. В. С. Ковальський, Л. П. Ляшко. – К.: Юрінком Інтер, 2004. – С. 388–403.
- Застосування судами цивільного і цивільно-процесуального законодавства / За ред. П. І. Шевчука. – К.: Ін-Юре, 2002.
- Ухвала Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 4 лютого 2004 р. // Вісн. Верхов. Суду України. – 2004. – № 7. – С. 14.
- http://www.reyestr.court.gov.ua/pls/htmldb/f?p=204:2:11924988169346139438::NO::P2_DC_ID:10000077537.
- Вісник Верховного Суду України. – 1999. – № 5. – С. 18–19.
- http://www.reyestr.court.gov.ua/pls/htmldb/f?p=204:2:11924988169346139438::NO::P2_DC_ID:10000084277.
- Архів Дзержинського районного суду м. Харкова за 2006 рік.
- Про затвердження Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників: наказ Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України № 58 від 29 липня 1993 р. // <http://zakon1.rada.gov.ua>.
- Юридичний вісник України. – 2000. – № 23. – С. 33–34.
- Сільченко С. О. Трансформація строкового трудового договору у безстроковий – важлива гарантія права працівників на стабільну зайнятість // Трудове право України. – 2007. – № 1 (2). – С. 48–52.
- Вісник Верховного Суду України. – 2002. – № 4. – С. 6–7.

Таким чином, Верховний Суд України в контексті цієї справи дійшов висновку, що контракт може набути безстрокового характеру, що слугуватиме важливою гарантією від необґрунтованого розширення сфери його застосування, зловживань роботодавців по нав'язуванню цього різновиду трудового договору працівникам.

Під час звільнення у зв'язку із закінченням строку трудового договору на працівника не поширюються гарантії захисту права на працю, передбачені в разі припинення трудових правовідносин за ініціативою роботодавця. У такому разі працівникові:

- не виплачується вихідна допомога;
- для припинення трудового договору не потрібно попередньої згоди виборного профспілкового органу первинної профспілкової організації підприємства, навіть якщо ініціатором звільнення є роботодавець;
- звільнення може проводитися під час перебування у відпустці або в разі тимчасової непрацездатності (див. п. 50 розділу «Трудове право» Правових позицій [5, 143]).

Без сумніву, наше дослідження не претендує на всеосяжний характер. Проте сподіваємося, що наведені в цій статті судові прецеденти, а також висновки, зроблені на підставі їх аналізу, стануть у нагоді тим, хто братиме участь у розгляді відповідної категорії трудових спорів. ✎