

4. Марчук М. Створення системи соціального партнерства на регіональному рівні // Бюл. нац. служби посередництва і примирення. – 2003. – №3. – С. 51 – 53. 5. Перегудов С. П. Новые экономические структуры и Российское государство // Россия и мир. – 1996. – №2. – С. 49 – 58. 6. Праця і зарплата. – 2002. – №6 – С. 1 – 5. 7. Тихомиров Ю.А., Котелевская И. В. Правовые акты. – М.: Юринформцентр, 1999. – 381 с. 8. Урядовий кур'єр. – 2000. – №97. – С. 1 – 4.

*Надійшла до редакції 26. 09. 2003 р.*

**УДК 349.22**

**С.О. Сільченко, канд. юрид. наук, доцент**  
*Національна юридична академія України*  
*імені Ярослава Мудрого, м. Харків*

## **ЮРИДИЧНІ ВЛАСТИВОСТІ СТРОКОВОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ**

Строковий трудовий договір є одним із традиційних способів реалізації права на працю. Він широко застосовувався у радянський період під час освоєння територій Крайньої Півночі, Далекого Сходу, на новобудовах тощо. У науці його досліджували передусім як ефективний інструмент планового міжрегіонального перерозподілу трудових ресурсів, особливо в місцевостях, непривабливих для постійного проживання. Ці питання розглядали В.С. Андреев, П.І. Жигалкін, О.С. Пашков, О.В. Магницька, А.І. Ставцева, Є.А. Суботін [1; 5, с. 10 – 34; 9; 12; 15, с. 4 – 11] та ін.

Проблеми, які постали перед економікою України в період формування ринку, змінили роль і значення строкового трудового договору у механізмі використання трудових ресурсів. Він перестав бути засобом закріплення кадрів на виробництві. Сучасний ринок праці вимагає зробити трудові відносини мобільнішими, і цю тенденцію враховує законодавство [10]. Але повальне нав'язування працівникам строкового трудового договору зруйнувало підвалини стабільності у трудових відносинах. Не секрет, що найманий працівник, працюючи в умовах тимчасової зайнятості, є більш покладливим, адже його подальша доля на підприємстві повністю залежить від роботодавця. Тому в науці трудового права сформувалося переважно негативне сприйняття строкового трудового договору, особливо через обмеження звільнення працівника за власним бажанням у будь-який час протягом його дії [8, с. 101 – 102; 4, с. 82]. Та існують і більш зважені погляди, які не відкидають позитивності у використанні строкових трудових договорів, про що свідчать роботи С.В. Вишновецької [2], Є.А. Суботіна [14], А. Шарф [17] та інших науковців.

Метою цієї статті є визначення юридичних властивостей строково-

го трудового договору як однієї з підстав виникнення і форми існування трудових правовідносин у сучасних умовах.

Процес праці протікає не лише у просторі, а й у часі, тому трудові відносини не можуть існувати безвідносно до останнього. Вони мають тривалий характер, являють собою процес, який розгортається в певних часових межах. Укладення трудового договору на невизначений строк є нормальним явищем, яке забезпечує працівникові стабільний зарібок, а роботодавцеві – наявність робочої сили. Але трудові правовідносини не є довічними. Рано чи пізно вони припиняються як із певним роботодавцем (при зміні місця роботи чи його ліквідації), так і взагалі з будь-яким, наприклад, при виході працівника на пенсію або внаслідок його смерті. Особливістю трудових правовідносин, що виникають із строкового трудового договору, є те, що сторони визначають момент їх припинення ще під час укладення угоди.

Залежно від строку дії він може бути: 1) безстроковим, що укладається на невизначений строк; 2) встановленим на визначений строк за погодженням сторін; 3) укладеним на час виконання певної роботи (ст. 23 КЗпП). Хоча закон і розрізняє три види договорів про працю, але аналіз інших норми Кодексу, наприклад, статей 36, 39, 39<sup>1</sup>, дає змогу зробити висновок, що залежно від строку дії існують, як правило, два види трудового договору – безстроковий і строковий.

Вживати поняття “безстроковий трудовий договір” з точки зору термінології не зовсім правильно. Термін дії не є необхідною його умовою, бо основною рисою строків є визначеність їх початкової й кінцевої межі. Працівник вважається прийнятим на роботу з моменту укладення трудового договору. Це або день видання наказу про зарахування на роботу, якщо працівник відразу ж стає до роботи, або день фактичного допуску до роботи, якщо наказ видано пізніше чи в ньому немає дати початку роботи. Термін трудового договору плине з того дня, коли відповідно до угоди працівник фактично почав працювати [11, с. 59, 60]. Кінцева межа безстрокового трудового договору є невизначеною. Вона виникає внаслідок вольових дій суб’єктів трудових правовідносин, спрямованих на їх припинення, одночасно з цими діями. Під час укладення трудового договору її не встановлюють. Ось чому можна погодитися з думкою Є.А. Суботіна, який пропонує йменувати ці угоди трудовими договорами невизначеної тривалості [14, с. 170].

Законодавство часто використовує термін “строковий трудовий договір”, але деякі вчені, наприклад, П.І. Жигалкін [5, с. 10], Є.А. Суботін [14, с. 170] вважають його не зовсім вдалим. На наш погляд, застосування зазначеного поняття як загального, що характеризує будь-який трудовий договір з обмеженим періодом дії, є цілком правомірним.

Саме тому, що чинність такої угоди обмежена відповідним проміжком часу, плин якого є самостійною підставою для припинення трудових правовідносин, *строковість є головною ознакою відмежування строкових трудових договорів від безстрокових*. Крім того, дійсність існування цих угод підтверджується практикою широкого їх застосування. До строкових належать трудові договори, які укладаються: (а) на відповідний (означений) строк, (б) на час виконання певної роботи, (в) із тимчасовими і (г) сезонними працівниками, а також (д) контракти.

У сучасній юридичній літературі відзначається, що правове становище працівників, які уклали строкові трудові договори, в основному не відрізняється від правового становища тих, які уклали трудові договори на невизначений строк [13, с. 168]. У той же час, деякі фахівці підкреслюють, що строкові трудові договори не є типовими [16, с. 170]. Можна визначити наступні особливості правового становища працюючих за строковими трудовими договорами.

По-перше, *обов'язковою умовою змісту цього договору є термін його чинності*. Строковий трудовий договір може укладатися на будь-який термін, установлений за погодженням сторін. Працівник і роботодавець самостійно визначають – укласти його на тривалий період чи обмежити трудові правовідносини незначним проміжком часу.

В окремих випадках граничну тривалість терміну встановлено законодавством, наприклад, щодо сезонних і тимчасових працівників, керівників підприємств, що перебувають у державній власності. Інколи тривалість строку може зумовлюватися часом, об'єктивно необхідним для виконання певної роботи ( п. 3 ч. 1 ст. 23 КЗпП). Кінцевий термін угоди в такому разі *не встановлюється, а констатується*; адже роботодавець самостійно чи за погодженням із працівником визначає, закінчено певну роботу чи ні.

По-друге, *працівник, який уклав строковий трудовий договір, як правило, не може скористатися правом звільнитися достроково за власним бажанням*. Законом визначено спеціальну процедуру розірвання строкового договору за наявності у працівника поважних причин для такого вчинку. Їх примірний перелік наведено у ч. 1 ст. 39, а також ч. 1 ст. 38 КЗпП. Якщо роботодавець не визнає причини, висуненої працівником для звільнення, поважною, останній може скористатися правом звернутися до комісії по трудових спорах чи до суду з вимогою дострокового розірвання такого договору. У такому разі особа може скористатися правом на звільнення лише з моменту набрання законної сили відповідним рішенням; самостійно залишити роботу працівник не вправі, бо ці дії фактично є порушенням трудової дисципліни.

Можливість працевлаштування громадян за строковими трудовими договорами передбачає їхнє право разом з роботодавцями в договірному порядку встановлювати тривалість терміну цього правочину. Працівник при цьому обмежує своє право на звільнення в будь-який час, але це добровільне обмеження не суперечить його праву вільно розпоряджатися своєю робочою силою, як це стверджує О.М. Курінний [8, с. 101, 102]. Обов'язок дотримуватися договірних зобов'язань є проявом правової культури. Ми не погоджуємося з тими, хто вважає належне виконання працівником трудового договору по відпрацюванню погодженого терміну порушенням його свободи.

По-третє, і працівник, так і роботодавець мають право припинити трудові відносини в разі закінчення терміну трудового договору без наведення жодної причини для цього (п. 2 ст. 36 КЗпП). Для застосування цієї норми вимагається, щоб хоча б в останній день дії такого правочину власник або уповноважений ним орган чи працівник виявили зовні намір припинити трудові відносини. Ні прагнення роботодавця змусити працівника залишитися працювати, ні намір останнього продовжувати роботу самі по собі не можуть вплинути на припинення або продовження трудових відносин. Також не має значення і форма прояву бажання сторін розірвати строковий трудовий договір.

Законом передбачено можливість, а не обов'язковість припинення трудового договору в разі закінчення його терміну. Для припинення трудових правовідносин необхідна наявність фактичного складу, елементами якого є настання кінцевої межі терміну, а також висловленого чи доведеного іншим способом, який гарантує адресність звернення, повідомлення іншій стороні про бажання розірвати цю угоду. Під час нової кодифікації трудового законодавства бажано врегулювати порядок припинення строкового трудового договору у зв'язку із закінченням терміну, запровадивши обов'язок ініціатора припинення письмово повідомляти про своє рішення іншу сторону не пізніше тижня до моменту його закінчення.

Під час звільнення у зв'язку із закінченням строку трудового договору на працівника не поширюються гарантії захисту права на працю, передбачені у випадку припинення трудових правовідносин за ініціативою роботодавця (працівникові не виплачується вихідна допомога, а звільнення не потребує попередньої згоди виборного профспілкового органу первинної профспілкової організації підприємства). У літературі з трудового права неодноразово висловлювалися пропозиції визнати закінчення терміну підставою припинення трудових відносин за ініціативою роботодавця і тим самим поставити можливість звільнення в залежність від позиції виборного органу первинної профспілкової ор-

ганізації, що діє на підприємстві [15, с. 7; 6, с. 116]. Такі пропозиції, на наш погляд, не заслуговують підтримки: адже працівник, узгоджуючи термін трудового договору під час його укладення, *уже визначив долю трудових відносин на майбутнє*. Інша справа, якщо такий договір нав'язано працівникові всупереч його бажанню, тобто з порушенням законодавства. Тут мають втручатися профспілки і своєчасно реагувати на подібні порушення.

*Сфера застосування строкового трудового договору є обмеженою*. Він може укладатися лише в разі, якщо трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений термін з урахуванням характеру наступної роботи або умов її виконання або інтересів працівника чи в інших випадках, передбачених законодавчими актами.

Характер наступної роботи є її об'єктивною ознакою, що обумовлюється при укладенні трудового договору і унеможливає її постійність. За своїм характером вона має бути непостійною саме для роботодавця (тимчасовою, сезонною). Умови праці характеризують не саму роботу (вона, як правило, є постійною), а виробничі й соціальні чинники її виконання. Вони не залежать від бажання, волі людини, пояснюються сучасним станом розвитку виробничих сил суспільства, впливом природнокліматичних умов, породжуються певними діями суб'єктів трудових правовідносин або подіями, які їх стосуються. Такими обставинами є, наприклад, відсутність працівника, який довгий час виконував роботу, що викликає потребу прийняття тимчасового заступника (вагітність і догляд за дитиною, обрання народним депутатом); наявність обмеженого в часі фінансування певних робіт. Залежно від умов виконання роботи строковий трудовий договір повинен укладатися з працівниками, повноваження яких обмежені певним терміном (судді – у разі першого призначення на посаду, голови місцевих рад і державних адміністрацій).

Чинником, який надає можливість укласти строковий трудовий договору, є інтерес працівника. Його заінтересованість у цьому може бути викликана побутовими, сімейними обставинами, наявністю причин, які перешкоджають постійному проживанню в певній місцевості (стан здоров'я, кліматичні умови), наданням додаткових соціально-економічних пільг з боку роботодавця за умови відпрацювання певного строку.

Укладення строкового трудового договору передбачено також окремими законодавчими актами, наприклад, абз. 3 ч. 1. ст. 6 Закону України "Про загальний військовий обов'язок і військову службу" [3; 1999.- № 33.- Ст. 270], ч. 15 ст. 24 Закону України "Про наукову і науково-технічну діяльність" [3; 1999.- № 2-3.- Ст. 20] тощо.

Укладення строкового трудового договору за відсутності умов, передбачених ч. 2 ст. 23 КЗпП, є підставою для визнання його недійсним у частині визначення терміну дії.

В Україні сформовано певне правове підґрунтя щодо використання строкового трудового договору, що є важливим чинником поширення його застосування. Слід зазначити, що цей процес є характерними не тільки для пострадянських країн. Строкові трудові договори отримали на Заході широке розповсюдження і значно підірвали стабільність зайнятості мільйонів працівників. В Україні зараз існують такі ж проблеми в регулюванні строкових трудових відносин, тому слід запозичити досвід провідних країн Європи з цього питання. У деяких країнах розроблено і прийнято законодавчі акти, що регулюють різні аспекти застосування строкового трудового договору. Завдяки цьому відбувається зближення правового становища працівників з різними строками зайнятості, а саме:

а) встановлено право таких працівників на вихідну допомогу при звільненні у зв'язку з закінченням терміну дії договору, а також на компенсацію за невикористану відпустку;

б) визначено, що наймач повинен заздалегідь попередити працівника про намір не подовжувати або переукладати трудовий договір;

в) передбачається, що строковий трудовий договір може бути розірвано з ініціативи наймача через грубу провину працівника або внаслідок форс-мажорних обставин;

г) при достроковому розірванні укладеного правочину без поважних причин роботодавець має сплатити працівникові заробітну плату до кінця терміну дії строкового трудового договору. У такому випадку працівник, якщо він є ініціатором розірвання договору, також несе матеріальну відповідальність [7, с. 73].

Ураховуючи те, що використання строкового трудового договору все-таки певною мірою обмежує право працівника на зміну місця роботи, у трудовому законодавстві повинні бути чітко визначені випадки його укладення. У цьому виявляється також прагнення обмежити свавілля роботодавців щодо нав'язування працівникам строкових трудових договорів, адже ніхто не цікавиться, чи прагне працівник продовжувати трудові відносини. За наявності бажання звільнити останнього по закінченні терміну дії договору роботодавцеві ніщо не може завадити це зробити.

Підсумовуючи викладене вище, можемо зробити висновок, що правовий статус працівників, які працюють за строковими трудовими договорами, суттєво відрізняється від становища постійних працівників саме завдяки строковості трудових правовідносин. Важливим завдан-

ням для трудового права України в цьому зв'язку є створення умов для максимального зближення статусу постійних і тимчасових працівників.

**Список літератури:** 1. Андреев В.С. Особенности правового регулирования труда сезонных и временных работников // Особенности правового регулирования труда в отдельных отраслях народного хозяйства СССР / Под ред. Н.Г. Александрова. – М.: Изд-во МГУ, 1960. – С. 251 – 278. 2. Вишновецька С.В. Строки в трудовому праві. – Чернівці: Рута, 1996.- 208 с. 3. Відомості Верховної Ради України 4. Голоовина С.Ю. Основания и пределы дифференциации трудового права // Российское трудовое право на рубеже тысячелетий: Всерос. науч. конф.: Ч. 1: Сб. матер. / Под ред. Е.Б. Хохлова, В.В. Коробченко. – С.-Пб.: СПб. гос. ун-т, 2001. – С. 72 – 88. 5. Жигалкин П.И. Трудовое право в обеспечении стабильности кадров. – Х.: Вища шк., 1977. – 129 с. 6. Камаев И.А. Срочный трудовой договор // Сов. государство и право. – 1980. – № 2. – С. 114 – 116. 7. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право стран развитой рыночной экономики: Учеб. пособие / Акад. труда и соц. отношений. Юрид. фак. – М.: Акад. труда и соц. отношений, 1995. – 210 с. 8. Куренной А.М. Трудовое право на пути к рынку. – М.: Дело, 1997. – 368 с. 9. Магницкая Е.В., Пашков А.С. Распределение трудовых ресурсов: (Правовые вопросы). – М.: Юрид. лит., 1980. – 176 с. 10. Основні напрямки соціальної політики на період до 2004 року: Ухвалені Указом Президента України від 24.05.2000, № 717/2000 // Уряд. кур'єр. – 2000. – № 97. 11. Сільченко С.О. Порядок обчислення строку дії трудового договору // Пробл. законності: Респ. міжвідом. наук. зб. / Відп. ред. В.Я. Тацій – Х.: Нац. юрид. акад. України, 2000. – Вип. 43. – С. 59 – 63. 12. Ставцева А.И. Правовые вопросы перераспределения трудовых ресурсов. – М.: Юрид. лит., 1974. – 160 с. 13. Сличинський Б.С., Зуб І.В., Ротань В.Г. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю. – 4-те вид., доп. та перер. – К.: Вид-во А.С.К., 2003. – 1024 с. 14. Субботин Е.А. Понятие и классификация срочных трудовых договоров // Актуал. пробл. науки труд. права в сучасних умовах ринкової економіки: Матер. наук.-практ. конф.; м. Симферополь, 19-20 трав. 2003 р. / За ред. В.С. Венедиктова. – Х.: Нац. Ун-т внутр. справ, 2003. – С. 170 – 172. 15. Субботин Е.А. Прокурорский надзор за исполнением законодательства о срочных трудовых договорах: Учеб. пособие. – Х.: Филиал ин-та повыш. квалиф. руководящих кадров Прокуратуры СССР, 1985.- 52 с. 16. Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. – М.: Проспект, 1997.- 384 с. 17. Шарф А. Срочные трудовые договоры в России, Белоруссии и Германии // Журн. рос. права. – 1999. – № 1. – С. 139 – 146.

*Надійшла до редакції 16.10.2003 р.*

**УДК 349.3**

**С.М. Прилипко, канд. юрид. наук, доцент**  
*Національна юридична академія України*  
*імені Ярослава Мудрого, м. Харків*

## **ВИЗНАЧЕННЯ МЕТОДУ ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В СУЧАСНИХ УМОВАХ**

Право в широкому розумінні цього поняття становить собою регулятор у суспільстві, визначає, „хто” і „що” вправі чи не вправі робити. Право дає підставу, щоб та чи інша поведінка людей була оправданою