

## **ДЕЯКІ АСПЕКТИ СУДОВОЇ ПРАКТИКИ У ПИТАННЯХ ЗАСТОСУВАННЯ КОНТРАКТІВ ДО ПРАЦІВНИКІВ**

В умовах реалізації Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії (їхніми державами-членами) особливого значення набуває утвердження верховенства права та поваги до прав людини і основоположних свобод. Досягнути цього неможливо без зміцнення судової влади й підвищення її ефективності<sup>1</sup>

Аналіз деяких рішень вищих судових органів із розгляду трудових спорів, зокрема, пов'язаних із дією та припиненням контрактів із працівників, виявив певні проблеми у розумінні і застосуванні трудового законодавства. Розглянемо один показовий спір. Так, у червні 2009 р. громадянин звернувся до суду з позовом, обґрунтовуючи свої вимоги тим, що згідно з наказом від 27 вересня 2006 р. його було призначено на посаду генерального директора дочірнього підприємства Національної акціонерної компанії «Надра України» «Полтаванафтогазгеологія». Відповідно до наказу від 16 червня 2009 р. його було звільнено із займаної посади за власним бажанням. Позивач зазначав, що заяви про звільнення за власним бажанням не подавав, звільнити його з посади директора підприємства не просив, звільнення відбулося за підробленою від його

---

<sup>1</sup> Ст. 14 Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони від 27.06.2014. *Офіційний вісник України*. 2014. № 75 (26.09.2014). Ст. 2125.

імені заявою в період його тимчасової непрацездатності та відпустки. У зв'язку з цим просив суд поновити його на займаній посаді, стягнути середній заробіток за час вимушеного прогулу і відшкодувати моральну шкоду.<sup>1</sup>

Рішенням Октябрського районного суду м. Полтави від 30 квітня 2014 р. позов було задоволено частково, а саме: (1) скасовано наказ НАК «Надра України» від 16 червня 2009 року про звільнення позивача з посади директора дочірнього підприємства НАК «Надра України» «Полтаванафтогазгеологія»; (2) поновлено його на посаді директора дочірнього підприємства НАК «Надра України» «Полтаванафтогазгеологія» з 17 червня 2009 р.; (3) стягнуто з НАК «Надра України» на користь позивача середній заробіток за час вимушеного прогулу з моменту звільнення по день поновлення на посаді у розмірі 471 159 грн. з утриманням і перерахуванням до бюджету та державних цільових фондів податків і обов'язкових платежів, в рахунок відшкодування моральної шкоди стягнуто 10 000 грн., а також судові витрати на правову допомогу в розмірі 8 200 грн., всього стягнуто 489 359 грн. У задоволенні решти позовних вимог відмовлено.

Рішенням апеляційного суду Полтавської області від 07 квітня 2015 р. рішення суду першої інстанції скасовано та ухвалено нове рішення про задоволення позову частково. Зокрема, скасовано наказ НАК «Надра України» від 16 вересня 2009 р. № 61-к про звільнення позивача з посади директора дочірнього підприємства НАК «Надра України» «Полтаванафтогазгеологія»; визнано його звільненим з посади директора дочірнього підприємства НАК «Надра України» «Полтаванафтогазгеологія» на підставі п. 8 ст. 36 КЗпП України з 26 лютого 2013 р.; стягнуто з дочірнього підприємства НАК «Надра України» «Полтаванафтогазгеологія» на користь позивача середній заробіток за час вимушеного прогулу за період з 16 вересня 2009 р. по 26 лютого 2013 р. у розмірі

---

<sup>1</sup> Ухвала Колегії суддів судової палати у цивільних справах Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 28 січня 2015 р., судова справа № 6-38292св14. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/42541357> (дата звернення 20.09.2018); Ухвала Колегії суддів судової палати у цивільних справах Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 27 січня 2016 р., судова справа № 6-14636ск15. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/56221826> (дата звернення 20.09.2018)

391 856 грн. 40 коп. з утриманням і перерахуванням до бюджету та державних цільових фондів податків і обов'язкових платежів та 10 000 грн. на відшкодування моральної шкоди. У задоволенні решти позовних вимог відмовлено.

Колегія суддів судової палати у цивільних справах Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ, відхиляючи касаційну скаргу позивача на рішення апеляційної інстанції, виходила з такого.

Судами встановлено, що позивач був призначений на посаду генерального директора дочірнього підприємства НАК «Надра України» «Полтаванафтогазгеологія» наказом голови правління НАК «Надра України» від 27 вересня 2006 р. на підставі контракту, яким були визначені права та обов'язки сторін. Наказом НАК «Надра України» від 16 червня 2009 р. позивача було звільнено з посади директора дочірнього підприємства НАК «Надра України» «Полтаванафтогазгеологія» з 16 червня 2009 р. за власним бажанням на підставі ст. 38 КЗпП України. Підставою звільнення у наказі зазначено - заява позивача. Також встановлено, що станом на 18 червня 2009 р. позивач продовжував перебувати у трудових відносинах з НАК «Надра України» і працювати на посаді директора дочірнього підприємства НАК «Надра України» «Полтаванафтогазгеологія» відповідно до укладеного контракту, лише 18 червня 2009 р. зміст вказаного вище наказу про його звільнення доведено до відома позивача в усній формі, тобто після звільнення позивача було допущено до роботи і він продовжував працювати. У період з 15 по 24 червня 2009 р. позивач був тимчасово непрацездатний у зв'язку із захворюванням та перебував на лікарняному. Заяву про звільнення за власним бажанням із займаної посади з 16 червня 2009 р. позивач не подавав, а раніше подану ним заяву від 16 червня 2006 р. він відкликав задовго до звільнення у 2009 році.

На підставі таких обставин суд першої інстанції дійшов висновку, що оскаржуваний наказ про звільнення позивача із займаної посади від 16 червня

2009 р. суперечить положенням ч. 4 ст. 24, ст. 38, ч. 3 ст. 40 КЗпП України і підлягає скасуванню.

Особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть установлюватися угодою сторін (ст. 21 КЗпП України). Судом встановлено, що позивач перебував у трудових відносинах з відповідачем на підставі контракту, строк дії якого закінчився 26 лютого 2013 року. У випадку, коли працівника звільнено без законних підстав або з порушенням встановленого порядку, але поновити його на роботі неможливо внаслідок закінчення строку дії контракту, суд визнає звільнення неправильним і зобов'язує власника виплатити цьому працівникові заробітну плату за час вимушеного прогулу (ч. 2 ст. 235 КЗпП України). Одночасно суд визнає працівника звільненим за п. 8 ст 36 КЗпП України з урахуванням умов, визначених сторонами в контракті для його розірвання, в тому числі передбаченої контрактом дати припинення між сторонами правовідносин.

Тож апеляційний суд, з висновком якого погодився і суд касаційної інстанції, вирішив, що оскільки термін дії контракту закінчився 26 лютого 2013 року, продовжений або укладений на новий строк він не був, позивача необхідно вважати звільненим з посади директора ДП НАК «Надра України» «Полтаванaftогазгеологія» за п. 8 ст. 36 КЗпП України з 26 лютого 2013 р. При цьому суд зазначив, що середній заробіток за час вимушеного прогулу має розраховуватись з моменту звільнення позивача (16 вересня 2009 р.) по дату припинення контракту (26 лютого 2013 р.).

На мій погляд, визнавши працівника звільненим за п. 8 ст 36 КЗпП України, суд у даному випадку безпідставно взяв на себе обов'язки роботодавця, чим порушив ст. 19 Конституції України, адже право приймати на роботу і звільняти працівника належить виключно роботодавцю.

На жаль, зазначені положення наведеного рішення судового органу касаційної інстанції за аналогією застосовуються і при ухваленні інших рішень у трудових спорах, що виникають із подібних правовідносин. Але хотілося б звернути увагу на факти і обставини, які повинні були бути враховані судами при ухваленні рішення.

По-перше, суди всіх трьох інстанцій розглядуваного випадку визнали звільнення особи до закінчення строку контракту незаконним. Тобто було встановлено неправомірність дій з боку роботодавця.

По-друге, справа розглядалася судами досить тривалий час — з червня 2009 р. по січень 2016 р., то ж за цей період строк контракту (лютий 2013 р.) сплинув. Однак у тому вини позивача нема. Натомість є порушення судами норм чинного на той час цивільного процесуального законодавства (ст. 157 ЦПК України у редакції, що діяла до 15 грудня 2017 р.) та п. 1 ст. 6 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод щодо права кожного на судовий розгляд своєї справи упродовж розумного строку.

Крім того, згідно з п. 18 Положення про порядок укладання контракту з керівником підприємства, що є у державній власності, при найманні на роботу, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 19.03.1993 р. № 203 (з наступними змінами і доповненнями), за 2 місяці до закінчення строку дії контракту він може бути за угодою сторін продовжений або укладений на новий чи інший строк.<sup>1</sup>

Таким чином, можна стверджувати, що у зв'язку з незаконним звільненням до закінчення строку контракту і тривалим розглядом спору в суді працівник фактично був позбавлений можливості працювати та погоджувати питання продовження контракту або укладення його на новий строк, що є грубим порушенням його

---

<sup>1</sup> Про застосування контрактної форми трудового договору з керівником підприємства, що є у державній власності: постанова Кабінету Міністрів України від 19.03.1993 р. № 203. *Зібрання постанов Уряду України*. 1993. № 6, ст. 121.

трудових прав, передбачених ст. 43 Конституції України і чинним законодавством про працю.

По-третє, судами не врахована практика Європейського суду з прав людини із застосування Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 р. і протоколи до неї, ратифіковані Верховною Радою України, які є згідно з частиною 4 ст. 10 ЦПК України джерелами права.

Так, наприклад, рішенням Європейського суду з прав людини у справі «Красношопка проти України» від 30 листопада 2006 р. (набрало законної сили 28 лютого 2007 р.) було встановлено порушення Україною п. 1 ст. 6 та ст. 13 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод в частині надмірної тривалості судового провадження у справі.

Констатуючи порушення, Європейський суд з прав людини, зокрема, зазначив: «Суд звертає увагу, що провадження у справі розпочалося 21 серпня 1998 р. і досі триває. ... Отже, загальна тривалість провадження в даній справі складає приблизно вісім років і два місяці.

... Суд вважає, що тривалість провадження у справі була надмірною та перебільшила вимоги «розумного строку». Отже, було порушено п. 1 ст. 6 Конвенції.

Суд повторює, що ст. 13 гарантує ефективний засіб юридичного захисту в національному органі щодо стверджуваного порушення вимог відповідно до п. 1 ст. 6 Конвенції, а саме, розглянути справу протягом розумного строку...

Суд, відповідно, робить висновок, що у даній справі було порушено ст. 13 Конвенції щодо відсутності ефективних засобів юридичного захисту у національному законодавстві за скаргами заявниці стосовно тривалості провадження у її цивільній справі».<sup>1</sup> Остаточними рішеннями Європейський суд з прав людини у справах «Маруценко проти України», «Шаповалова проти України»,

---

<sup>1</sup> Рішення Європейського Суду з прав людини від 30 листопада 2006 р., справа «Красношопка проти України» (заява № 23786/02). URL: [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974\\_137](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_137) (дата звернення 20.09.2018)

«Волчкова проти України», «Соболев проти України», «Омеляненко проти України», «Скороход проти України», «Щуров проти України», «Жужа проти України», «Пономаренко проти України», «Махонько проти України», «Сверчков та Сверкова проти України», «Ларіонов проти України», «Черниш проти України», «Паламарчук проти України» та «Крижанівський проти України» та інших встановив порушення пункту 1 статті 6 «Право на справедливий суд» Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод у зв'язку з незабезпеченням національними судами розгляду справи в розумний строк.<sup>1</sup>

По-четверте, судами апеляційної і касаційної інстанцій при ухваленні рішення у справі, що аналізується, не застосовано частину першу ст. 235 КЗпП України, відповідно до якої у разі звільнення без законної підстави працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір. Висновок судів про неможливість поновлення позивача на роботі через закінчення строку контракту є безпідставним, оскільки неможливість поновлення на роботі може бути обумовлена лише скороченням посади, на яку поновлюється працівник, або ліквідацією підприємства, на яке його поновлено.

Так, відповідно до п. 18 постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» при розгляді справ про поновлення на роботі судам необхідно з'ясувати, з яких підстав проведено звільнення працівника згідно з наказом (розпорядженням) і перевірити їх відповідність законам.

Суд не в праві визнати звільнення правильним, виходячи з обставин, з якими власник або уповноважений ним орган не пов'язували звільнення. Якщо обставинам, які стали підставою звільнення, в наказі (розпорядженні) дана неправильна юридична кваліфікація, суд може змінити формулювання причин звільнення і привести його у відповідність з чинним законодавством про працю.

---

<sup>1</sup> URL: <https://minjust.gov.ua/m/stattya-6-pravo-na-spravedliviy-sud> (дата звернення 20.09.2018)

У випадку, коли працівника звільнено без законних підстав або з порушенням встановленого порядку, але поновити його на роботі неможливо внаслідок ліквідації підприємства, установи, організації, суд визнає звільнення неправильним і зобов'язує ліквідаційну комісію або власника (орган, уповноважений управляти майном ліквідованого підприємства, установи, організації, а у відповідних випадках - правонаступника) виплатити цьому працівникові заробітну плату за час вимушеного прогулу (ч. 2 ст. 235 КЗпП). Одночасно суд визначає працівника звільненим за п. 1 ст. 40 КЗпП у зв'язку з ліквідацією підприємства, установи, організації.

Тобто Верховним Судом було вказано тільки на один випадок неможливості поновлення працівника на роботі — ліквідація роботодавця. Питання трудових правовідносин у разі незаконного звільнення працівника до закінчення строку дії контракту та прийняття рішення судом про поновлення на роботі на час закінчення контракту законом не врегульовані.

У таких випадках суд, згідно з п. 2 Постанови Пленуму Верховного Суду України від 1 листопада 1996 р. № 9 «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя», безпосередньо застосовує Конституцію.

Враховуючи викладене, вважаю, що суд при ухваленні рішення в аналогічних спорах має виходити із норм Конституції України, зокрема:

- статті 3, відповідно до якої права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави; держава відповідає перед людиною за свою діяльність; утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави;

- статті 8, яка гарантує дотримання принципу верховенства права: Конституція України має найвищу юридичну силу; закони та інші нормативно-правові акти приймаються на основі Конституції України і повинні відповідати їй; норми Конституції України є нормами прямої дії; звернення до суду для захисту



конституційних прав і свобод людини і громадянина безпосередньо на підставі Конституції України гарантується;

- статті 19, відповідно до якої органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України;

- статті 43, згідно з якою громадянам гарантується захист від незаконного звільнення, а також статті 5-1 КЗпП України, відповідно до якої держава гарантує працевдатним громадянам, які постійно проживають на території України, правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи.

Конституційне право на захист від незаконного звільнення нічим не обмежено. Воно гарантується як особам, що працюють на умовах безстрокового трудового договору, так і особам, з якими укладено трудовий контракт. Тому хотілося б, щоб Верховний Суд у межах своїх повноважень здійснив узагальнення судової практики і виробив положення, які б забезпечили однакове застосування судами норм трудового права. Крім того, варто доповнити проект Трудового кодексу нормами, що регулювали б правила обчислення строків у трудових відносинах, зокрема їх зупинення. Тоді б не виникало цілого ряду проблем у застосуванні законодавства щодо контрактів з працівниками. Якби на період розгляду трудового спору в суді строк контракту зупинявся, то у разі визнання судом незаконним дострокового розірвання контракту працівник поновлювався б на роботі на той період, який залишився до закінчення терміну дії його контракту, і його право на працю було б захищено.