

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені ЯРОСЛАВА МУДРОГО**

ГРЕБЕНЮК ВОЛОДИМИР ВОЛОДИМИРОВИЧ

УДК 349.22:331.106.5

**ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ПІДСТАВ,
ПЕРЕДБАЧЕНИХ КОНТРАКТОМ**

12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення»

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Харків – 2021

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі правознавства Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, Міністерство освіти і науки України.

Науковий керівник: доктор юридичних наук, доцент **Івчук Юлія Юріївна**, Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, професор кафедри правознавства.

Офіційні опоненти:

– доктор юридичних наук, доцент **Шумна Лариса Петрівна**, Академія Державної пенітенціарної служби, завідувач кафедри теорії та історії держави і права, конституційного права;

– кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник **Вапнярчук Наталія Миколаївна**, Національна академія правових наук України, провідний науковий співробітник відділу координації правових досліджень Управління планування та координації правових досліджень в Україні.

Захист відбудеться 07 квітня 2021 р. о 10.00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.086.03 в Національному юридичному університеті імені Ярослава Мудрого за адресою: 61024, м. Харків, вул. Пушкінська, 77.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого за адресою: 61024, м. Харків, вул. Пушкінська, 84-а.

Автореферат розіслано 05 березня 2021 року.

**Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради**

Н. П. Матюхіна

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Обґрунтування вибору теми дослідження. Згідно зі ст. 43 Конституції України кожна особа має право на працю, що охоплює можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Держава створює належні умови для реалізації громадянами можливості працювати, гарантує рівність у виборі професії й роду трудової активності, реалізує програми професійно-технічного навчання, підготовки й перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

Працівники реалізують право на працю, укладаючи трудовий договір на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою, в тому числі й такий його особливий вид, як контракт. Серед договорів, які безпосередньо впливають на факт виникнення трудових правовідносин, окреме місце займає контракт як особливий вид трудового договору, що укладається в письмовій формі на строк, установлений угодою сторін. У ньому права, обов'язки й відповідальність сторін, умови матеріального забезпечення й організації праці трудівника, а також розірвання договору, в тому числі достроково, можуть установлюватися домовленістю сторін.

Мета укладення контракту – максимальне використання індивідуальних здібностей працівника, надання додаткових стимулів для їх повної віддачі, підвищення взаємної відповідальності його сторін та ін.

Серед основних ознак контракту варто відзначити встановлення додаткових (крім визначених законодавством) підстав щодо його розірвання. Такі підстави встановлюються для підвищення трудової й виконавської дисципліни, що на практиці не розглядається як погіршення становища працівника порівняно з чинним законодавством України. Тому виникають непоодинокі випадки, коли роботодавці зловживають такими можливостями і включають до змісту контракту умови, які максимально вигідні їм, нехтуючи при цьому правами працівника. В основному це стосується переліку підстав припинення контракту, що встановлюються у його змісті. Як правило, вони пов'язуються з невиконанням працівником обов'язків, закріплених у контракті. Серед останніх дуже часто можна знайти ті, що погіршують становище працівника, який виконує роботу за контрактом (обмежують його права, встановлюють завищені вимоги, які дуже часто не під силу цій особі, передбачають підвищену відповідальність, у тому числі й такі її види, що не передбачені чинним трудовим законодавством, тощо)

порівняно з іншими, які працюють на умовах безстрокових або інших видів строкових трудових договорів.

Наведені міркування й зумовили вибір теми цього дослідження, оскільки в науці трудового права на сьогодні жодної наукової праці не присвячено аналізу підстав припинення контракту, які встановлюються саме його змістом. Це пов'язано з різноманітністю таких підстав, а значить, і занадто складним їх аналізом. У цій роботі здійснено спробу дослідити підстави припинення контракту, що встановлюються його змістом, і дійти висновків, які зможуть покращити правозастосовну практику під час припинення трудових відносин за названими підставами.

Науково - правовим підґрунтям дослідження стали праці науковців, які цікавилися проблемами правового регулювання виникнення трудових відносин на підставі контракту, а саме: М. Г. Александрова, М. Й. Бару, Н. Б. Болотіної, Н. М. Вапнярчук, В. С. Венедиктова, Г. С. Гончарової, В. В. Жернакова, П. І. Жигалкіна, М. І. Іншина, О. В. Москаленко, М. О. Пижової, В. І. Прокопенка, О. І. Процевського, П. Д. Пилипенка, С. М. Прилипка, В. Г. Ротаня, А. М. Слюсара, Л. П. Шумної, Г. І. Чанишевої, Н. М. Хуторян, О. М. Ярошенка та ін. Разом із цим, правники оминали своєю увагою особливості припинення контрактів і не аналізували змісту підстав його припинення. Саме тому обрана тема дисертації є актуальною і своєчасною, позаяк існує значна чисельність категорій працівників, з якими можуть укладатися контракти, а тому слід з'ясувати специфіку підстав, за яких можна припинити дію цього договору.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконана на кафедрі правознавства Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля відповідно до наукової тематики юридичного факультету «Актуальні проблеми права щодо інтеграції України до міжнародних стандартів» і «Проблеми розвитку вітчизняного законодавства та імплементації в Україні норм міжнародного та європейського права». Дисертація спрямована на виконання Стратегії розвитку наукових напрацювань НАПрН України на 2016–2020 роки, схваленої постановою загальних зборів НАПрН України від 3 березня 2016 р., а також Пріоритетних напрямів розвитку правової науки на 2016–2020 роки, затверджених постановою загальних зборів Національної академії правових наук України від 3 березня 2016 р.

Мета і завдання дослідження. *Мета* дисертаційної роботи полягає в тому, щоб на підставі аналізу чинного законодавства України,

практики його застосування й теоретичного осмислення наукових праць вітчизняних і зарубіжних учених у відповідних галузях знань установити особливості правового механізму припинення контракту з підстав, установлених у його змісті, а також сформулювати низку висновків, пропозицій і рекомендацій, спрямованих на вдосконалення цієї процедури.

Для досягнення вказаної мети були поставлені такі *завдання*:

- охарактеризувати сучасний стан наукового розроблення проблем припинення контракту з підстав, визначених його змістом;
- розкрити питання щодо наукових і практичних підходів до встановлення змісту контракту;
- обґрунтувати специфіку впливу контракту на перебіг трудових правовідносин та їх припинення;
- з'ясувати юридичну природу підстав припинення контракту, визначених його змістом;
- аргументувати авторський підхід до класифікації підстав припинення контракту, що встановлюються у його змісті;
- показати особливості припинення контракту з підстав, визначених його змістом;
- опрацювати гарантії, які можуть установлюватися в разі припинення контракту з підстав, визначених у його змісті;
- установити межі, якими слід керуватись у процесі встановлення в контракті підстав для його припинення.

Об'єкт дослідження становлять суспільні відносини, що виникають у сучасних умовах при звільненні працівника з підстав, передбачених контрактом.

Предметом дослідження є припинення трудового договору з підстав, передбачених контрактом.

Методи дослідження. Для комплексного розкриття порушеної проблематики, досягнення об'єктивного наукового результату і формулювання відповідних висновків застосовано низку загальнонаукових і спеціальних методів пізнання. За основу наукового пошуку взято діалектичний метод, що сприяв всебічному вивченню підстав припинення контракту, що передбачаються його змістом, у його взаємозв'язку і взаємозумовленості між собою й тими підставами, які встановлені на законодавчому рівні, що дозволило розкрити сучасний стан розглядуваного предмета (підрозділи 2.1; 2.2; 3.1; 3.2). Функціональний метод став у нагоді при з'ясуванні внутрішньосистемних, міжсистемних і зовнішньосистемних зв'язків між підставами припинення контракту, передбачених його змістом, і

законодавчо встановленими підставами припинення трудового договору (підрозділи 2.1; 2.2). Формально-логічний метод обрано у процесі критичного аналізу чинного трудового законодавства щодо правової регламентації механізму припинення трудового договору з підстав, передбачених контрактом, що сприяло розробленню пропозицій з удосконалення законодавства про працю, а також здійсненню дослідження судової практики як емпіричної бази для наукових пошуків (підрозділи 1.1 – 3.2). Герменевтичний метод, як набір способів текстуального й контекстуального тлумачення юридичних текстів (як нормативно-правових, так і доктринальних), дозволив з'ясувати сутність понять, що використовуються під час припинення трудового договору з підстав, передбачених контрактом. Зокрема, наведено тлумачення таких правових конструкцій, як «припинення контракту», «гарантії прав працівників», а також з'ясовано сутність категорії «недійсність контракту», її характеристику тощо (підрозділи 2.1; 3.1; 3.2). Метод компаративістики задіяно у процесі вивчення історичної генези, міжнародного й зарубіжного досвіду припинення трудового договору з підстав, передбачених контрактом (підрозділи 1.1; 1.2; 2.2).

Основні висновки, положення й результати наукових пошуків ґрунтуються на поглибленому вивченні чинного законодавства про працю, судової практики і юридичної (наукової й навчальної) літератури, що стосується об'єкту і предмету цього дослідження.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що представлена робота є першим у вітчизняній доктрині трудового права комплексним дослідженням проблем припинення трудового договору з підстав, передбачених контрактом. Новизна поданого на захист рукопису реалізується у таких науково-теоретичних положеннях.

Уперше:

– обстоюється позиція, що невиконання умов строкового трудового договору не може бути підставою для звільнення працівника, а може бути лише підставою для його притягнення до дисциплінарної відповідальності, тоді як невиконання умов контракту, зокрема, обов'язків, що ним установлені, є додатковою підставою для його припинення;

– з'ясовано, що наявність чи відсутність вини не є визначальною для припинення контракту, адже таким у цьому випадку є сам факт порушення умов контракту, а встановлена вина працівника лише додатково підтверджує законність та обґрунтованість припинення цього виду договору;

– доведено: якщо в контракті наявний пункт про підстави звільнення керівника за систематичне невиконання фінансових планів підприємства та показників, то при застосуванні п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України його робота має оцінюватися в комплексі;

– аргументовано, що ст. 9 КЗпП України має поширюватися також і на контракти, в тому числі в частині встановлення додаткових підстав їх припинення, які визначаються в їх змісті;

– обґрунтовано, що умова контракту про можливість застосування до працівника санкцій і пред'явлення вимог щодо відшкодування збитків, пов'язаних з невиконанням ним своїх професійних посадових обов'язків (зокрема, штрафу в розмірі заробітної плати, помноженої на весь невідпрацьований період), має визнаватися недійсною в силу ст. 9 КЗпП України.

Удосконалено:

– науковий погляд на порядок припинення контракту з підстав, визначених у його змісті, зокрема, що при звільненні працівника з підстав, передбачених контрактом, посилання варто робити на п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України, а у формулюванні звільнення слід указувати конкретну підставу, встановлену в цьому договорі;

– науковий підхід до класифікації підстав припинення трудових правовідносин: п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України як юридичний факт-дія, охоплює своїм змістом: (1) правомірні дії, тобто юридичні факти, що відповідають нормам права і які виникають за волею осіб: (а) з ініціативи працівника; (б) з ініціативи роботодавця; (в) за угодою сторін; а також (2) неправомірні дії як юридичні факти, що виникають унаслідок вчинків сторін контракту (в тому числі працівника) і суперечать нормам права. Вони вчиняються без мети припинити договір, але їх наслідком саме і є припинення договірних відносин. Ці дії охоплюють: (а) неналежне виконання обов'язків працівником і (б) невиконання обов'язків працівником.

Набули подальшого розвитку:

– наукова позиція щодо можливості припинення контракту в період тимчасової непрацездатності трудівника. Запропоновано враховувати, за якою саме підставою припинено дію контракту, адже, якщо вона була навіть і встановлена у його змісті, але містилася серед підстав, визначених волевиявленням роботодавця, в такому випадку варто поширювати ч. 3 ст. 40 КЗпП України й на припинення контракту за п. 8 ч. 1 ст. 36 цього Кодексу;

– науковий погляд на те, що припинення контракту з підстав, визначених у його змісті, не є дисциплінарним стягненням, а тому до

процедури звільнення працівника не повинні застосовуватися положення КЗпП України, які встановлюють порядок застосування дисциплінарних стягнень;

– науково-практична позиція, що спори, в яких працівник оскаржує законність розірвання з ним контракту з визначених у його змісті підстав, слід розглядати за правилами цивільного судочинства.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що положення й висновки дисертації можуть бути використані:

– у науково-дослідницькій діяльності: з метою подальшого вивчення й розкриття порушеної проблематики, вдосконалення правового механізму припинення контракту з підстав, визначених у його змісті;

– у навчальному процесі: при викладанні навчальної дисципліни «Трудове право», «Нестандартні форми зайнятості», «Правове регулювання звільнення працівника», «Трудові спори», «Правове регулювання управління персоналом», а також при підготовці відповідних розділів підручників, навчальних посібників, курсів лекцій і при підготовці студентами – майбутніми юристами наукових робіт;

– у правотворчості: у процесі реформування й удосконалення чинного трудового законодавства щодо правового механізму припинення контракту з підстав, установлених його змістом, відповідно до наданих пропозицій;

– у правозастосуванні: при оперуванні наведеними висновками, рекомендаціями й пропозиціями в діяльності органів державної влади України.

Апробація результатів дослідження. Обговорення результатів проведеного наукового дослідження здійснювалося на засіданнях кафедри правознавства Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. Основні його теоретичні положення, висновки й пропозиції доповідалися на міжнародних наукових і науково-практичних конференціях: «Юридична осінь 2018 року» (м. Харків, 14 листопада 2018 р.), «Юридична осінь 2019 року» (м. Харків, 29 листопада 2019 р.), «Юридична осінь 2020 року» (м. Харків, 23 листопада 2020 р.), «Захист прав дітей та молоді: світ і Україна» (м. Одеса, 17 грудня 2020 р.).

Публікації. Ключові теоретичні і практичні положення дисертації знайшли відбиття в 6-ти наукових статтях, опублікованих у фахових виданнях (у тому числі, в одному зарубіжному виданні) й у тезах до 4-х доповідей і наукових повідомлень на конференціях.

Структура дисертації. Наукова робота складається з переліку умовних позначень, вступу, 3-х розділів, які містять 6 підрозділів,

висновків, списку використаних джерел (217 найменувань) і додатка. Загальний обсяг дисертації становить 194 сторінок. Обсяг основного тексту – 173 сторінки.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **Вступі** обґрунтовано актуальність теми дисертації, з'ясовано її зв'язок з науковими програмами, планами, темами, окреслено мету й завдання роботи, об'єкт і предмет, охарактеризовано методологічне підґрунтя, аргументовано наукову новизну і практичне значення одержаних результатів, наведено інформацію про апробацію результатів дослідження, а також публікації, в яких були відображені його ключові теоретичні і практичні положення, визначено структуру й обсяг рукопису.

Розділ 1 «Загальнотеоретична характеристика впливу контракту на припинення трудових правовідносин» містить 2 підрозділи.

У підрозділі 1.1 *«Правова специфіка змісту контракту»* розглянуто специфіку формування змістовного наповнення контрактів в Україні та деяких зарубіжних країнах (Сполучених Штатах Америки, Франції, Великобританії, Федеративній Республіці Німеччини, Швеції, Японії, Тайвані, Кореї, Китаї, Австралії, Республіці Білорусь).

За своїм структурним наповненням контракт включає в себе більше коло правовідносин порівняно з трудовим договором і передбачає врахування індивідуальних особливостей працівника й запровадження додаткових стимулів, розрахованих на високопродуктивну працю й підвищення взаємної відповідальності суб'єктів, між якими укладається цей правочин. Контракт є правовою формою документа про працю, що допомагає врахувати виробничу специфіку при окресленні змісту прав та обов'язків його сторін і має більш складну структуру порівняно з трудовим договором.

У контракті можуть бути передбачені не встановлені чинним законодавством додаткові пільги, гарантії й компенсації, що виплачуються за рахунок коштів роботодавця. У контракті передбачаються: (а) обсяги пропонованої роботи й вимоги до якості і строків її виконання, (б) строк дії контракту, (в) права, обов'язки і взаємна відповідальність сторін, (г) умови оплати й організації праці, (д) підстави припинення й розірвання контракту, (е) соціально-побутові та інші умови, необхідні для виконання взятих на себе сторонами зобов'язань, з урахуванням специфіки роботи, професійних особливостей

та фінансових можливостей підприємства, установи, організації чи роботодавця.

При достроковому припиненні контракту з незалежних від керівника підприємства причин у ньому можуть бути встановлені додаткові гарантії й компенсації. При його укладенні сторони можуть передбачити не встановлені чинним законодавством додаткові пільги, що отримуються за рахунок власних коштів підприємства. За умови припинення дії контракту у зв'язку з виходом керівника підприємства на пенсію або одержанням ним трудового каліцтва можуть також передбачатися виплати компенсацій, крім установлених пенсій і виплат, пов'язаних з відшкодуванням заподіяної йому шкоди.

З'ясовано, що у контракті з держслужбовцем окреслюються окремі етапи виконання завдань. Робиться висновок про те, що нормотворець дав свободу суб'єктові призначення або керівникові державної служби на встановлення будь-яких підстав припинення контракту з держслужбовцем; головне – щоб вони до укладення відповідного документа і до проведення конкурсу повідомили про це особам, які вступають на держслужбу. Такий стан справ унеможливило оскарження умов такого контракту. Адже, якщо особа заздалегідь поінформована саме про зміст цього документа, а особливо якщо йдеться про таке інформування ще до проведення конкурсу, на практиці це буде означати, що особа ознайомила з усіма умовами контракту і тим самим погодилася їх виконувати. За таких обставин у суді буде вкрай важко довести, що підстава припинення контракту погіршує становище працівника, обмежує або звужує його права. Автором обґрунтовується позиція, що слід установити певні межі свободи роботодавців щодо встановлення змісту контрактів, а особливо підстав припинення їх дії, що містяться у змісті цих правочинів.

Аргументовано, що контракт, як особливий вид строкового трудового договору, має право на існування, але потребує вдосконалення свого змісту. Зокрема, встановлені в ньому підстави припинення дії цього документа, повинні чітко відповідати критеріям недискримінації і встановлення рівних прав та можливостей для осіб-контрактників поряд з працівниками, які працюють на умовах безстрокових та інших видів строкових договорів.

У підрозділі 1.2 «Особливості впливу контракту на перебіг трудових правовідносин» доводиться, що однією з найважливіших особливостей контракту є окреслення меж саме тих прав та обов'язків, які складатимуть зміст майбутніх трудових правовідносин. Існує діалектичний зв'язок між реально існуючими обов'язками, які є

складниками змісту цих правовідносин, і обов'язками, які можуть виникнути при недотриманні перших.

Відстоюється позиція, що при звільненні з підстав, передбачених контрактом, посилання треба робити на п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України, а у формулюванні про звільнення слід указувати передбачену ним конкретну підставу. Особливі підстави припинення контракту визначаються саме його змістом. Як правило, вони стосуються можливості дострокового припинення дії контракту, головною причиною чого є невиконання або неналежне виконання працівником, визначеної в контракті трудової функції.

Установлено, що з керівником закладу загальної середньої освіти укладається саме строковий трудовий договір, а не контракт.

Доведено, що на відміну від невиконання умов контракту, невиконання умов строкового трудового договору не може бути підставою для звільнення. За таке невиконання працівника може бути притягнуто лише до дисциплінарної відповідальності. Тоді як невиконання умов контракту, зокрема, встановлених ним обов'язків, може стати додатковою підставою для його припинення.

Розділ 2 «Правова природа підстав припинення трудового договору, установлених контрактом» охоплює 2 підрозділи.

У підрозділі 2.1 «Правове значення й місце підстав припинення трудового договору, установлених контрактом, серед інших» проаналізовані наукові підходи до з'ясування сутності та класифікації підстав припинення трудового договору, установлених контрактом, серед інших.

Аргументовано, що встановлення у змісті контракту додаткових підстав для його припинення аж ніяк не звужує трудових прав та свобод працівників, а навпаки, деталізує обсяг прав та обов'язків і відповідальність за їх порушення. Конкретизація додаткових підстав припинення дії цього правочину є, так би мовити, своєрідним специфічним видом відповідальності за порушення його умов, оскільки роботодавець приймаючи на роботу працівника, з яким відповідно до закону має укласти саме контракт, має забезпечити себе від правопорушень та ігнорувань з боку працюючого виконання своїх обов'язків. Ось чому додаткові підстави припинення контракту є особливим способом захисту працедавця від невиконання чи неналежного виконання працівником своїх обов'язків, прямо визначених у цьому документі.

Відстоюється позиція, що підстава, визначена п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України є юридичним фактом-дією. Як підстава припинення контракту,

вона становить собою юридичний факт (чи сукупність фактів), тобто обставину (чи їх сукупність), що виникає за волею сторони (сторін) останнього або інших уповноважених законодавством учасників трудових правовідносин вимагати його припинення. Вона спрямована на припинення договору між його сторонами до закінчення строку його дії або після цього, якщо умови цього правочину зобов'язаною стороною не виконані. Такі дії залежно від того, відповідають чи суперечать вони нормам права, можна класифікувати на правомірні й неправомірні.

У підрозділі 2.2 «Критерії, які мають братися за основу при встановленні переліку підстав припинення контракту, передбачених його змістом» обґрунтовується, що наразі заборона на звільнення працівника під час його тимчасової непрацездатності не поширюється на випадки припинення трудового договору з підстав, передбачених контрактом, саме через наявність цієї норми у ст. 36 КЗпП України. Проте, контракт може містити також окремі, специфічні підстави його розірвання з ініціативи роботодавця. Оскільки ж у наказі про розірвання контракту й у трудовій книжці буде зроблено посилання саме на п. 8 ч. 1 ст. 36 цього Кодексу (хоча фактичною підставою за цим правочином була ініціатива роботодавця), працівник позбавляється гарантії щодо незаконного звільнення під час його тимчасової непрацездатності.

Обстоюється позиція, що з урахуванням особливостей контрактної форми трудового договору наявність або відсутність вини його сторін не є визначальним для припинення дії контракту. Має значення сам факт порушення його умов, а встановлена вина керівника лише додатково підтверджує законність оскаржуваного наказу про припинення дії контракту.

Доводиться, що сам факт несвоечасної або не в повному обсязі сплати до бюджету податків і збільшення простроченої кредиторської заборгованості незалежно від вини керівника може бути підставами для розірвання контракту.

Розділ 3 «Особливості підстав припинення трудового договору, передбачених контрактом» поділяється на 2 підрозділи.

У підрозділі 3.1 «Підстави, які можуть бути встановлені контрактом, для його припинення» проаналізовано деякі реальні контракти в аспекті аналізу підстав їх припинення, передбачених їх змістом.

Доведено, що звільнення з роботи працівника з передбачених контрактною формою трудового договору підстав, обумовлено різними причинами. У кожному контракті вони можуть бути різними. В одному випадку вони залежать від специфіки діяльності підприємства, в іншому

– від особливостей роботи, що виконується, або займаної посади, тощо. Наприклад, у контракті з професорсько-викладацьким складом навчального закладу підставами для розірвання можуть бути: (а) невиконання навчальних планів науково-дослідної роботи, (б) порушення статуту закладу, або правил внутрішнього трудового розпорядку.

У контракті з керівниками підприємств, що знаходяться в державній власності, такими підставами є невиконання встановлених показників ефективності використання (а) державного майна і прибутку, (б) майна товариства, (в) майна, що не увійшло до статутного фонду, а також приховування прибутку від оподаткування.

На багатьох підприємствах досить поширені такі підстави, як розголошення комерційної (банківської) таємниці, фінансових відомостей і конфіденційної інформації, перелік яких повинен міститися в контракті або в додатку до нього. Крім того, працівник може бути звільнений власником за невиконання найважливіших зобов'язань, прямо передбачених контрактом.

Проаналізовано, що на практиці підставами припинення контрактів застосовуються факти: (1) невиконання працівниками наказів і розпоряджень роботодавця; (2) збір ними конфіденційної або секретної інформації; (3) нецензурна лайка, образа або загрозові заяви працівника; (4) розкрадання (крадіжка) майна; (5) використання працівником службового посвідчення не за призначенням або передача його іншій особі; (6) відмова працівника від поїздки у відрядження, в тому числі пов'язаної з підвищенням кваліфікації; (7) при систематичному невиконанні працівником без поважних причин покладених на нього контрактом обов'язків; (8) у разі допущення зростання обсягів простроченої кредиторської заборгованості; (9) за порушення, а також неповне, несвоєчасне й неналежне виконання обов'язків, передбачених контрактом; (10) у разі систематичного невиконання керівником без поважних причин фінансового квартального й річного планів підприємства й показників контракту та ін.

Припинення дії контракту може бути визнано правомірним лише у тих випадках, коли в законі й самому тексті контракту зазначено відповідні підстави, а також при дотриманні встановленого порядку (процедури) звільнення працівника на цих підставах. Розірвання контракту на передбачених у ньому підставах, а не в законі, допускається при суворому дотриманні обов'язкової умови: ці підстави й порядок припинення дії цього правочину повинні бути чітко викладені в ньому. Тому в контракті обов'язково слід передбачати розділ, який

містить перелік підстав і порядок звільнення працівника.

У підрозділі 3.2 «Обмеження включення до змісту контракту деяких підстав його припинення» констатовано, що захист трудових прав працівників у процесі припинення трудових правовідносин потрібно розуміти як складне й багатогранне утворення, як похідний від захисту трудових прав комплексний правовий феномен, що стосується відповідного суб'єктивного права, його реалізації, здійснення кореспондуючих обов'язків повноважними особами на певному етапі перебігу трудових правовідносин, а саме у момент їх припинення.

Висловлюється позиція, що дійсність умов контракту залежить від реальності елементів, що його утворюють. Тому недійсні умови контракту можна згрупувати залежно від того, який з його елементів виявився дефектним. Недійсні умови контрактів можна поділити на ті, що мають недоліки волі сторін і недоліки умов договору. Важливим у цьому аспекті є питання щодо наслідків визнання умов контракту недійсними.

Установлено, що у більшості випадків суди роблять висновки, що на контрактну форму трудового договору не поширюється положення ст. 9 КЗпП України, оскільки з огляду на специфіку зазначеної форми договору, спрямованої на створення умов для виявлення ініціативності й самостійності працівників з урахуванням їх індивідуальних здібностей і професійних навичок, при укладенні контракту закон надав право сторонам самим установлювати їх права, обов'язки й відповідальність – як передбачену нормами КЗпП України, так і підвищену шляхом закріплення у його змісті додаткових підстав розірвання цього виду правочину.

Автор висловлює позицію, що ст. 9 КЗпП України має поширюватися й на контракти, особливо в питанні встановлення додаткових підстав їх припинення, що закріплюються у його змісті. У кожному подібному випадку слід аналізувати підстави, які встановлені контрактом для його припинення з точки зору обмеження реалізації права на працю та встановлення дискримінаційних підстав.

Під час реалізації на практиці, припис ч. 3 ст. 21 КЗпП України про те, що в контракті сторони мають право передбачити права, обов'язки й відповідальність сторін (у тому числі матеріальну), умови матеріального забезпечення й організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі достроково, досить часто наштовхується на загальну заборону про їх недійсність з огляду на ст. 9 КЗпП України.

Аргументовано, що включення до контракту певних його умов,

зокрема, підстав його припинення, має враховувати принципи недискримінації працівників й рівності їх прав і можливостей, які на них поширюються, причому як на тих, хто працює на умовах безстрокових чи строкових трудових договорів, так і на тих, хто працює за контрактом, як особливим видом строкового трудового договору. Інакше кажучи, хоча наразі зміст контракту є гнучким, автор наголошує, що на законодавчому рівні варто регламентувати межі такої гнучкості й чітко визначити запобіжники, важелі стримування для працедавця щодо включення до контракту умов, які носять дискримінаційний характер.

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі шляхом системного аналізу чинного трудового законодавства України, практики його застосування й теоретичного осмислення наукових праць вітчизняних і зарубіжних учених у відповідних галузях знань визначено особливості припинення контракту з підстав, визначених його змістом, а також сформульовано низку висновків, пропозицій і рекомендацій, спрямованих на вдосконалення механізму правореалізації в зазначеній царині, які полягають у наступному:

1. При звільненні працівника з підстав, передбачених контрактом, посилення треба робити на п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України, а у формулюванні причини звільнення слід указати конкретну підставу, передбачену цією угодою. Особливі підстави припинення контракту визначаються саме його змістом. Як правило, вони стосуються можливості дострокового припинення дії контракту, головною причиною чого є невиконання або неналежне виконання працівником визначеної в контракті трудової функції.

2. Установлення в змісті контракту додаткових підстав його припинення є своєрідним, специфічним видом відповідальності за порушення умов цього правочину. Адже роботодавець, приймаючи на роботу працівника, з яким за відповідним законом повинен укласти саме контракт, повинен забезпечити себе від порушень чи ігнорувань цією особою виконання своїх обов'язків. Тому встановлення додаткових підстав припинення контракту є особливим способом захисту працедавця від невиконання чи неналежного виконання працівником покладених на нього обов'язків, прямо визначених у цьому документі.

3. Невиконання умов строкового трудового договору не може бути підставою для звільнення працівника. За це її може бути притягнуто лише до дисциплінарної відповідальності. А ось невиконання умов контракту, зокрема, встановлених у ньому обов'язків, є додатковою під-

ставою для припинення останнього.

4. Пункт 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України як юридичний факт-дія охоплює своїм змістом: (1) правомірні дії як юридичні факти, що виникають за волею осіб і відповідають нормам права, як-то: (а) ініціатива працівника, (б) ініціатива роботодавця і (в) угода сторін; (2) неправомірні дії як юридичні факти, які є результатом неправомірних учинків сторонами контракту (зокрема, працівником) і суперечать нормам права, вчиняються без мети припинити його дію, але їх наслідком є саме розірвання договірних відносин, а саме: (а) неналежне виконання працівником своїх обов'язків або (б) невиконання працівником покладених на нього трудових функцій. Дуже часто на практиці такі юридичні дії можуть становити склад певного правопорушення, яке переслідується в адміністративному або кримінальному порядку.

5. Станом на сьогодні усталеною є практика, що заборона на звільнення особи під час її тимчасової непрацездатності не поширюється на випадки припинення цього виду трудового договору з передбачених ним підстав саме через наявність цієї норми у ст. 36 КЗпП України. Проте контракт теж містить окремі, специфічні саме для нього підстави припинення його дії з ініціативи роботодавця. Оскільки ж у наказі про його припинення й у трудовій книжці працівника буде зроблено посилання саме на п. 8 ч. 1 вказаної статті (хоча за контрактом фактично підставою була ініціатива роботодавця), цей працівник позбавляється гарантії про незаконне звільнення в період його тимчасової непрацездатності. Дуже часто у змісті контрактів серед інших містяться також підстави їх розірвання саме з ініціативи власника. А тому суди мають брати до уваги, за якою саме підставою цього правочину його дію було припинено й аналізувати положення цього документа. Якщо ця підстава навіть і була визначена у змісті контракту, але містилася серед тих підстав, які стосуються волевиявлення роботодавця, то в такому разі необхідно поширювати норму ч. 3 ст. 40 КЗпП України й на розірвання контракту за п. 8 ч. 1 ст. 36 цього Кодексу.

6. Припинення контракту з визначених його змістом підстав не є для працівника дисциплінарним стягненням, а значить, до процедури його звільнення не повинні застосовуватися положення КЗпП України, якими встановлюється порядок застосування таких стягнень.

7. З урахуванням особливостей контрактної форми трудового договору наявність чи відсутність вини не є визначальним для припинення контракту. У цьому випадку має значення саме порушення умов останнього, а встановлена вина працівника лише додатково підтверджує законність оскаржуваного наказу про розірвання контракту.

8. Спори, в яких позивач-працівник оскаржує правомірність (законність) розірвання контракту з передбачених його змістом підстав, слід розглядати за правилами цивільного судочинства.

9. Якщо в контракті існує пункт про підстави звільнення керівника за систематичне невиконання підприємством фінансових планів і показників, то при застосуванні п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України його робота має оцінюватися в комплексі.

10. Можливість установаження у контракті додаткових підстав для його розірвання не означає, що роботодавець може внести до його змісту будь-яку підставу, яка, так би мовити, спаде йому на думку. Включення до контракту тих чи інших умов, у тому числі й підстав його припинення, повинно враховувати принципи недискримінації, рівності прав і можливостей осіб у сфері праці, які поширюються як на працюючих на умовах безстрокових чи строкових трудових договорів, так і на тих, хто працює за контрактом як особливим видом строкового трудового договору. Пропонується на законодавчому рівні закріпити регламентацію меж гнучкості змісту контрактів і визначити важелі стримування роботодавця щодо встановлення дискримінаційних умов у змісті цього документа.

11. Стаття 9 КЗпП України має поширюватися також і на контракти, особливо в частині, що стосується встановлення у їх змісті додаткових підстав його припинення. У кожному такому випадку слід аналізувати ці підстави з точки зору обмеження реалізації права працівників на працю й наявності дискримінаційних підстав.

12. Припис ч. 3 ст. 21 КЗпП України, що у контракті сторони вільні у визначенні своїх прав, обов'язків і відповідальності (в тому числі й матеріальної), умов матеріального забезпечення й організації праці працівника, а також розірвання цього договору (в тому числі й достроково), нашоухується на загальну заборону про недійсність їх з огляду на ст. 9 цього Кодексу.

13. Умови контракту про можливість застосування до працівника санкцій і пред'явлення йому вимог про відшкодування збитків, пов'язаних з невиконанням ним своїх професійних посадових обов'язків (а саме штрафу в розмірі заробітної плати, помноженої на весь невідпрацьований період), мають визнаватися недійсними з огляду на положення ст. 9 КЗпП України.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких відображені основні результати дослідження:

1. Гребенюк В. В. Деякі питання припинення трудового контракту. *Право та інноваційне суспільство*. 2019. № 1(12). С. 93-98.
2. Гребенюк В. В. Контракт у трудовому праві як особливий вид трудового договору. *Право та державне управління*. 2020. № 1. Т. 1. С. 237-242.
3. Grebenyuk V. Contract as a Ground for Employment Legal Relations: Current Issues. *The scientific heritage*. 2020. № 57(57). P. 7-11.
4. Гребенюк В. В. Деякі актуальні питання правової специфіки трудового контракту. *Правові новели*. 2020. № 10. Том 2. С. 160-165.
5. Гребенюк В. В. Вплив контракту на перебіг трудових відносин. *Соціальне право*. 2020. № 2. С. 114-118.
6. Гребенюк В. В. Щодо особливостей укладення контракту у сфері трудових правовідносин. *Соціальне право*. 2020. № 1. С. 73-79.

Наукові праці, в яких засвідчено апробацію матеріалів дослідження:

1. Гребенюк В. В. Контракт: інструмент регулювання трудових відносин. *Юридична осінь 2018 року: зб. тез доповідей та наук. повідомл. учасників всеукр. наук. конф. молодих вчених та студентів (Харків, 14 листопада 2018 р.)* / за заг. ред. А.П. Гетьмана. – Х.: Нац. юрид. ун-т імені Ярослава Мудрого, 2018. С. 508-511.
2. Гребенюк В. В. Щодо питання «безстроковості» трудового контракту. *Юридична осінь 2019 року: зб. тез доповідей та наук. повідомл. учасників міжнар. наук.-практ. конф. молодих учених (Харків, 29 листопада 2019 р.)* / за заг. ред. А.П. Гетьмана. – Х.: Нац. юрид. ун-т імені Ярослава Мудрого, 2019. С. 628-630.
3. Гребенюк В. В. Щодо застосування трудового контракту. *Юридична осінь 2020 року: зб. тез доповідей та наук. повідомл. учасників міжнар. наук.-практ. конф. молодих учених (Харків, 23 листопада 2020 р.)* / за заг. ред. А.П. Гетьмана. Х.: Нац. юрид. ун-т імені Ярослава Мудрого, 2020. С. 240-242.
4. Гребенюк В. В. Щодо окремих проблемних питань звільнення працівників, з якими був укладений строковий трудовий договір (контракт). *Захист прав дітей та молоді: світ і Україна: матеріали III Міжнар. наук. конф. учнів, здобувачів вищої освіти, молодих учених (м. Одеса, 17 грудня 2020 р.)* / укл. А. В. Лисенко. Одеса: НУ «Одеська юридична академія», 2020. С. 16-18.

АНОТАЦІЯ

Гребенюк В. В. Припинення трудового договору з підстав, передбачених контрактом. – *Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.*

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». – Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, Міністерство освіти і науки України, Харків, 2021.

У дисертації доведено, що установлення у змісті контракту додаткових підстав його припинення є, так би мовити, своєрідним специфічним видом відповідальності за порушення умов цього правочину. Адже роботодавець, приймаючи на роботу працівника, з яким відповідно до законодавства повинен укласти саме контракт, має забезпечити себе від порушень та ігнорувань працівником виконувати свої обов'язки. Ось чому встановлення додаткових підстав припинення контракту є особливим способом захисту роботодавця від невиконання чи неналежного виконання працівником своїх обов'язків, прямо визначених контрактом.

Можливість установлення в контракті додаткових підстав для його розірвання не означає, що працедавець вправі включити до його змісту будь-яку підставу, яка йому спаде на думку. Установлення в контракті певних умов, у тому числі й підстав його припинення, обов'язково має враховувати принципи недискримінації й рівності прав, а також можливості у сфері праці, що поширюються як на працівників, які працюють на умовах безстрокових або строкових трудових договорів, так і на тих, хто працює за контрактом як особливим видом строкового трудового договору.

Невиконання працюючим умов строкового трудового договору не може бути підставою для його звільнення. За це його може бути притягнуто лише до дисциплінарної відповідальності, тоді як невиконання умов контракту, зокрема ним установлених обов'язків, буде додатковою підставою для припинення його дії.

З урахуванням специфіки контрактної форми трудового договору наявність або відсутність вини не є визначальним моментом для припинення дії цього правочину. Основним у цьому випадку виступає сам факт порушення умов контракту, а встановлена вина працівника лише додатково підтверджує законність наказу про припинення дії цього виду договору.

Ключові слова: припинення трудових правовідносин, трудовий договір, контракт, працівник, роботодавець, невиконання трудових обов'язків.

АННОТАЦІЯ

Гребенюк В. В. Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным контрактом. – *Квалификационная научная работа на правах рукописи.*

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения». – Национальный юридический университет имени Ярослава Мудрого, Министерство образования и науки Украины, Харьков, 2021.

В диссертации доказано, что установленные в содержании контракта дополнительные основания его прекращения являются своеобразным специфическим видом ответственности за нарушение условий этой сделки. Ведь работодатель, принимая на работу сотрудника, с которым в соответствии с законодательством должен заключить именно контракт, должен обезопасить себя от нарушений и игнорирования работником выполнения своих обязанностей. Вот почему установления дополнительных оснований прекращения контракта является способом защиты работодателя от неисполнения или ненадлежащего исполнения работником своих обязанностей, прямо определенных контрактом.

Возможность установления в контракте дополнительных оснований для его расторжения не означает, что работодатель вправе включить в его содержания любое основание, которое ему придет в голову. Установления в контракте определенных условий, в том числе и оснований его прекращения, обязательно должно учитывать принципы недискриминации и равенства прав, а также возможности в сфере труда, распространяются как на тружеников, работающих на условиях бессрочных или срочных трудовых договоров, так и на тех, кто работает по контракту как особому виду срочного трудового договора.

Невыполнение работающим условий срочного трудового договора не может быть основанием для его увольнения. За это он может быть привлечен только к дисциплинарной ответственности, тогда как невыполнение условий контракта, в частности, им установленных обязанностей, будет дополнительным основанием для прекращения его действия.

С учетом специфики контрактной формы трудового договора

наличие или отсутствие вины не является определяющим моментом для прекращения действия этой сделки. Основным в этом случае выступает сам факт нарушения условий контракта, а установленная вина работника только дополнительно подтверждает законность приказа о прекращении действия этого вида договора.

Ключевые слова: прекращение трудовых правоотношений, трудовой договор, контракт, работник, работодатель, неисполнение трудовых обязанностей.

SUMMARY

Grebenyuk V. V. Employment contract termination on grounds stipulated in the contract. – *Qualifying scientific work on the rights of manuscripts.*

Thesis for a Candidate Degree in Law Sciences in the specialty 12.00.05 “Labor law; Social Security Right”. – Yaroslav Mudryi National Law University, Ministry of Education and Science of Ukraine, Kharkiv, 2021.

The thesis contains proofs that specifying in the contract additional grounds for its termination is, so to speak, a kind of specific type of liability for breach of the contract provisions. After all, according to a certain law, hiring an employee, the employer has to sign an contract to be protected from the employee’s failure to perform the job duties. Therefore, to determine more grounds for contract termination seem to be special ways of protection against the employees ‘failure to properly perform their duties, directly specified thereunder.

Even if additional grounds for the contract termination can be stipulated therein, it does not mean that employers may include any ground. Addition in the contract of certain conditions, particularly the grounds for its termination, should take into account the principles of non-discrimination and equality of rights and opportunities in the field of labor, which apply to both employees working under permanent or fixed-term employment contracts and those working under a special fixed-term employment contract. In other words, the limits of the contract content flexibility should be regulated at the legislative level and the framework be clearly defined as a lever to restrain the employer from addition of certain discriminatory conditions to the contract content.

Failure to comply with the fixed-term employment contract provisions shall not serve as a ground for dismissal. For such non-compliance, an employee may only be subject to disciplinary action. Then, non-compliance with the contract provisions, particularly the obligations thereunder, shall be

an additional ground for its termination.

Contract termination on the grounds specified thereunder is not a disciplinary sanction, and therefore, the provisions of the Labor Code of Ukraine, determining the order for applying disciplinary sanctions, should not be applied to the dismissal procedure.

Considering the peculiarities of the contractual form of the employment contract, the presence or absence of guilt is not decisive for the contract termination. Determinant in this case is the fact of breach of contract terms, and the determined guilt of the employee only confirms the legality of the order to terminate the contract.

Judicial cases with the employees' claims for legality of their dismissal on the grounds specified in the contract should be considered in the general civil jurisdiction courts.

Should the contract have a disclaimer on dismissal of the head for systematic non-fulfillment of the enterprise financial and economic plans and indicators, then in the application of clause 8 of Part 1 of Article 36 of the Labor Code of Ukraine, his/her work should be evaluated in total.

Article 9 of the Labor Code of Ukraine should also apply to contracts, especially with regard to the additional grounds for its termination, determined by its content. In each such case, the grounds determined by the contract for its termination should be analyzed in terms of discriminatory grounds and restriction of the exercise of the right to work.

Provisions of Part 3 of Article 21 of the Labor Code of Ukraine face a general ban on invalidity in view of Article 9 of the Labor Code of Ukraine. Therefore, the contract terms regarding the likelihood of sanctions against the employee and claims for damages related to the employee's failure to perform the professional duties, for example, a fine in the amount of wages for the entire unearned period, should be deemed invalid by virtue of Article 9 of the Labor Code of Ukraine.

Keywords: employment termination, employment contract, contract, employee, employer, non-performance of duties.

Відповідальний за випуск
доктор юридичних наук, професор Ярошенко О. М.

Підписано до друку 22.02.2021 р. Формат 60x90/16
Папір офсетний. Віддруковано на різнографі.
Умовн. друк. арк. 0,7. Облік. вид. арк. 0,9.
Тираж 100 прим. Зам. № 202.

Друкарня
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого
61024, м. Харків, вул. Пушкінська, 77.