

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

**ПІДСТАВИ ПРИПИНЕННЯ  
ТРУДОВОГО КОНТРАКТУ:  
ТЕОРЕТИКО-ПРИКЛАДНИЙ ДИСКУРС**

*Монографія*

*За загальною редакцією  
член-кореспондента Національної академії  
правових наук України, професора О. М. Ярошенка*

Харків  
«Юрайт»  
2024

*Рекомендовано до друку Вченою радою  
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого  
(протокол № 1 від 7 вересня 2023 р.)*

**Рецензенти:**

**Чанишева Г. І.** – доктор юридичних наук, професор, член-кореспондент Національної академії правових наук України, Заслужений діяч науки і техніки України, завідувачка кафедри трудового права і права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія» (м. Одеса);

**Журавльов Д. В.** – доктор юридичних наук, професор, Заслужений юрист України, заступник керівника Департаменту з питань громадянства, помилювання, державних нагород – керівник управління з питань помилювання Офісу Президента України (м. Київ);

**Васильєва І. А.** – кандидат юридичних наук, суддя Верховного Суду в складі Касаційного адміністративного суду (м. Київ)

**Підстави припинення трудового контракту: теоретико-прикладний дискурс** : монографія / О. М. Ярошенко, Н. О. Мельничук, О. Г. Серeda, О. Є. Луценко, В. В. Гребенюк, О. О. Конопельцева; за заг. ред. проф. О. М. Ярошенка. Харків : Юрайт, 2024. 280 с.  
ISBN 978-617-7450-36-7

Відповідно до статті 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Працівники реалізують право на працю, укладаючи трудовий договір про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою, в тому числі у виді контракту. Поява останнього стала реакцією на невизначені, нечіткі і занадто загальні зміст трудових договорів, які не враховують ні особисті якості працівника, ні специфіку його діяльності, ні рівень професійності. Саме контракт став одним зі способів (1) поглиблення індивідуального договірного характеру найманої праці, (2) чіткішого й повнішого врегулювання умов праці та її оплати, (3) підвищення відповідальності за покладені на працівника обов'язки.

Монографія розрахована на науковців, викладачів, докторантів, аспірантів, студентів закладів вищої освіти юридичного профілю і всіх тих, хто цікавиться проблемами припинення трудового договору з підстав, передбачених контрактом, в умовах діджиталізації економіки України.

ISBN 978-617-7450-36-7

УДК 349.22:331.106.5  
© Ярошенко О. М., Мельничук Н. О.,  
Серeda О. Г. та ін., 2024  
© «Юрайт», оформлення, 2024

## ЗМІСТ

<b>ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ</b> .....	5
<b>ПЕРЕДМОВА</b> .....	6
<b>ГЛАВА 1. ТРУДОВИЙ КОНТРАКТ – СПЕЦІАЛЬНИЙ ВИД ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ</b> .....	8
1.1. Зміст як визначальний чинник, зумовлюючий особливе місце трудового контракту в системі трудових договорів .....	8
1.2. Вплив трудового контракту на виникнення, зміну та припинення трудових правовідносин .....	33
<b>ГЛАВА 2. ПРАВОВА ПРИРОДА ПІДСТАВ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО КОНТРАКТУ</b> .....	46
2.1. Підстави припинення трудового контракту в системі підстав припинення трудового договору: значення, місце та специфіка.....	46
2.2. Юридичнозначимі критерії для визначення переліку підстав припинення трудового контракту.....	74

<b>ГЛАВА 3.</b>	
<b>ОСОБЛИВОСТІ ПІДСТАВ ПРИПИНЕННЯ</b>	
<b>ТРУДОВОГО КОНТРАКТУ</b> .....	109
3.1. Допустимі підстави припинення	
трудового контракту .....	109
3.2. Обмеження щодо включення	
окремих підстав припинення	
трудового контракту до його змісту .....	125
<b>ВИСНОВКИ</b> .....	157
<b>ЛІТЕРАТУРА</b> .....	162
<b>ДОДАТКИ</b> .....	180

## ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

ВРУ – Верховна Рада України  
 ВС / ВСУ – Верховний Суд  
 ГК України – Господарський кодекс України  
 ЗВО – заклад вищої освіти  
 КЗпП України – Кодекс законів про працю України  
 КМУ – Кабінет Міністрів України  
 КРЕП – Комунальне ремонтно-експлуатаційне підприємство  
 КСУ – Конституційний Суд України  
 МОН – Міністерство освіти і науки України  
 МОП – Міжнародна організація праці  
 ООН – Організація Об'єднаних Націй  
 ПАТ – публічне акціонерне товариство  
 ПФУ – Пенсійний Фонд України  
 ТОВ – товариство з обмеженою відповідальністю  
 ФРН – Федеративна Республіка Німеччина  
 ЦК України – Цивільний кодекс України  
 ЦПК України – Цивільний процесуальний кодекс України

## ПЕРЕДМОВА

Відповідно до ст. 43 Конституції України кожна особа має право на працю, що охоплює можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює належні умови для цілкового використання громадянами можливості працювати, гарантує рівність у виборі професії та роду трудової активності, реалізує програми професійно-технічного навчання, підготовки і 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 такий особливий його як контракт. Мета укладання останнього – максимальне використання індивідуальних здібностей працівника, надання додаткових стимулів для цілкової віддачі, підвищення взаємної відповідальності його сторін.

Серед особливостей контракту варто відзначити установа додаткових (крім визначених законодавством) підстави щодо його припинення. Такі підстави визначаються для підвищення трудової дисципліни, що на практиці не розглядається як погіршення становища працівника порівняно з чинним законодавством України. Як наслідок, мають місце непоодинокі випадки коли роботодавці зловживають такими можливостями та включають до змісту контракту ті умови, які максимально вигідні їм, нехтуючи при цьому трудовими правами працівника. Особливо це стосується переліку підстав припинення контракту, що визначаються його змістом. Як правило, такі підстави пов'язуються із невиконанням працівником обов'язків, що закріплені в контракті. Серед таких обов'язків дуже часто можна знайти ті, які суттєво погіршують становище працівника (обмежують його права; встановлюють зависокі вимоги, які дуже часто не під силу особі; передбачають підвищену відповідальність, у тому числі, такі її види, що не передбачаються чинним трудовим законодавством тощо), який працює за контрактом у порівнянні з іншими працівниками, які працюють на умовах безстрокових або інших видів строкових трудових договорів.

Наведені й інші обставини зумовили вибір теми цього дослідження, оскільки в науці трудового права дотепер жодної наукової праці спеціально не присвячено аналізу підстав припинення кон-

тракту, які визначаються саме його змістом. Це пов'язано із різноманітністю таких підстав, а відтак занадто складним їх аналізом. У цій роботі здійснено спробу опрацювати підстави припинення контракту, що визначаються його змістом та зробити певні висновки, які зможуть покращити правозастосовну практику під час припинення трудових відносин за такими підставами.

Автори висловлюють щирю вдячність і засвідчують глибоку повагу шановним рецензентам монографії докторці юридичних наук, професорці, член-кореспондентці Національної академії правових наук України, Заслуженій діячці науки і техніки України, завідувачці кафедри трудового права і права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія» Галії Інсафівні Чанишевій, доктору юридичних наук, професору, Заслуженому юристу України, заступнику керівника Департаменту з питань громадянства, помилування, державних нагород – керівнику управління з питань помилування Офісу Президента України Дмитру Володимировичу Журавльову, а також кандидатці юридичних наук, судді Верховного Суду в складі Касаційного адміністративного суду Ірині Анатоліївні Васильєвій за цінні зауваження й рекомендації, що позитивно вплинули на якість проведеного наукового дослідження.

Монографія розрахована на науковців, викладачів, докторантів, аспірантів, студентів закладів вищої освіти юридичного профілю і всіх тих, хто цікавиться проблемами припинення трудового договору з підстав, передбачених контрактом, в умовах діджиталізації економіки України.

## ГЛАВА 1

### ТРУДОВИЙ КОНТРАКТ – СПЕЦІАЛЬНИЙ ВИД ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

#### 1.1. Зміст як визначальний чинник, зумовлюючий особливе місце трудового контракту в системі трудових договорів

Праця, як предмет дослідження у філософії, соціології й економічній теорії, часто розглядається таким чином, що її поняття ототожнюється з людською діяльністю взагалі. А. Г. Спіркін вважав, що діяльність має структуру, елементами якої є: потреба, мотиви, цілі, засоби її досягнення, окремі акти й об'єкти, на які вона спрямована<sup>1</sup>. Е. С. Маркарян дотримується точки зору, що діяльність у самому загальному значенні може бути охарактеризована як інформаційно спрямована активність живих систем, що виникає на основі адаптивно-вибіркового відношення до середовища проживання і покликана шляхом задоволення потреб даних систем здійснити функцію їх самозбереження<sup>2</sup>. Е. В. Соколов під системою діяльності розуміє сукупність елементів (мотивів, норм, знань, навичок, знарядь), організованих і поєднаних заради досягнення визначеної цілі<sup>3</sup>. Аналогічну позицію займає й М. С. Кветний<sup>4</sup>.

В. І. Савич характеризує працю як процес цілеспрямованого впливу на предмети навколишнього світу, що знаходиться в основі практично будь-якої людської діяльності (виробничої, управлінської, культурної), тому з працею прямо чи опосередковано

<sup>1</sup> Словарь иностранных слов / под ред. : А. Г. Спиркина, И. А. Акчурина, Р. С. Карпинской. Москва : Рус. яз., 1979. С. 427.

<sup>2</sup> Маркарян Э. С. Системное исследование человеческой деятельности. *Вопросы философии*. 1972. №10. С. 80.

<sup>3</sup> Соколов Э. В. Культура и личность : монография. Ленинград : Наука, 1972. С. 61.

<sup>4</sup> Кветной М. С. Человеческая деятельность: сущность, структура, типы : монография. Саратов : Изд-во Саратов. ун-та, 1974. С. 32, 33.

пов'язані чисельні й різномірні суспільні відносини. Однак не всі вони відносяться до предмету трудового права. Норми даної галузі регулюють перш за все такі суспільні відносини, що виникають при застосуванні індивідуальних здібностей до праці. З точки зору суб'єктного складу – це індивідуальні суспільні відносини, бо на одному боці їх персонально визначений працівник, а з точки зору матеріального змісту – це трудові відносини, адже їх виникнення та існування обумовлені застосуванням індивідуальних здібностей до праці, тобто трудовою діяльністю індивідів, живою працею.<sup>1</sup> Як слушно зазначав О. І. Процевський, праця – це людська суть, власне сама людина, для розвитку якої й існує держава. Тому остання визнала і в своєму Основному Законі закріпила саме право на виявлення цієї людської суті, на вільну можливість її розвитку<sup>2</sup>.

Конституцією України у ст. 3 визначено: «Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст та спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави».

Відповідно до ст. 43 Основного Закону кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає, або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки й перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб<sup>3</sup>.

У науковій юридичній літературі наголошується на колізійність норм у питанні регулювання контракту як особливого виду трудового договору<sup>4</sup>. В складних економічних умовах ринок ро-

<sup>1</sup> Савич В. И. Управления трудом и трудовое право. Томск : Изд-во Томского ун-та, 1986. С. 26, 27.

<sup>2</sup> Процевський О. Новий зміст права на працю – основа реформування трудового законодавства України. *Право України*. 1999. № 6. С. 101.

<sup>3</sup> Конституція України : від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.

<sup>4</sup> Данилов М. О. Трудовий договір за законодавством України та країн Європейського Союзу : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2017. 205 с.

бочої сили вимагає активізації реформування правового регулювання трудових відносин, а контрактний вид найму працівників є тим механізмом, за допомогою якого в деякій мірі можливо скоротити юридичні, економічні та адміністративні обмеження, які перешкоджають вільному продажу робочої сили на вигідних для більшості працівників умовах<sup>1</sup>. Підставою для регулювання правового спрямування праці є договірні методи, які найповніше відображають зміст сучасних трудових відносин та проявляються через контракт.

В Україні контракт почав застосуватися з 1990 року, хоча відповідні доповнення до КЗпП України були внесені Законом України тільки 20 березня 1991 року. Зокрема, у ч. 3 ст. 21 КЗпП України розкривався правовий зміст терміна «контракт», який визначався як особлива форма трудового договору, в якому передбачено строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення й організації праці працівника, умови розірвання контракту, в тому числі дострокового, які можуть устанавлюватися угодою сторін<sup>2</sup>.

У Методичних рекомендаціях щодо правового забезпечення контрактної форми трудового договору та сфери його застосування, визначено його особливості: спеціальний цільовий характер, який виконує роль регулятора трудових відносин на ринку праці й робочої сили; письмова форма; сфера застосування, яка визначається законами України. Контракт – це вид трудового договору, який передбачає регулювання трудових та суспільних відносин, що можуть бути пов'язані між собою в залежності від галузі праці<sup>3</sup>.

За своїм структурним наповненням контракт включає в себе більше коло правовідносин у порівнянні з трудовим договором. Контракт передбачає врахування індивідуальних особливостей

<sup>1</sup> Баранюк Ю. В. Контракт як вид трудового договору : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 1999. С. 1.

<sup>2</sup> Данилов М. О. Трудовий договір за законодавством України та країн Європейського Союзу : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2017. С. 138.

<sup>3</sup> Методичні рекомендації щодо правового забезпечення контрактної форми трудового договору та сфери його застосування : Лист Мін-ва юстиції України від 28.03.2000 № 32-8/473. URL: [http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/v\\_473323-00](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/v_473323-00)

працівника та запровадження стимулів додаткового спрямування, направлених на високопродуктивну працю і підвищення взаємної відповідальності суб'єктів, між якими він укладається.

У світі склалася достатньо ефективна практика застосування цього виду трудового договору. Наприклад, у США згідно з положеннями контракту працівникам надаються пільги та виплати соціального характеру, передбачається декілька варіантів медичного обслуговування, враховується в окремих положеннях контракту оплата послуг по вихованню й навчанню дітей та догляду за ними, передбачений розширений перелік виплат при виникненні непрацездатності<sup>1</sup>. У Франції в більшості випадків йдеться про контракт безстрокового характеру. У законодавстві ФРН окремо не виділяється контракт як угода про працю, що носить переважно строковий характер. Таким чином, на Заході кваліфікований, потрібний наймачу персонал має стабільну зайнятість на підставі безстрокових трудових договорів. Система так званого «довічного найму» на певній фірмі стосовно цінних кадрів широко застосовується в Японії<sup>2</sup>.

У Сполученому Королівстві не існує встановлених вимог щодо об'єктивних причин для припинення або продовження контрактів, а також щодо максимальної їх кількості. Однак загальний період послідовно укладених контрактів обмежується чотирма роками після чого контракт, який був укладений на встановлений строк втрачає свою силу й розглядається як такий, що укладений на невизначений термін. Слід також зазначити, що автоматичне припинення дії контракту обмежується заборонаю несправедливого звільнення, якщо працівник пропрацював рік і довше після завершення строку контракту.

Правові норми щодо контрактів у розвинених системах трудового права формуються як під впливом зовнішнього правового контексту, так і національних підходів до регулювання зайнятості, а не економічними чи політичними тенденціями. Точніше, правове регулювання контрактів відображає рівень

<sup>1</sup> Пахтусова В., Кацапина Т. Досвід і проблеми введення контрактного найму працівників. *Економіка України*. 1994. № 4. С. 74.

<sup>2</sup> Киселев И. Я. Трудовой договор при капитализме: проблемы найма и увольнения. Москва : Наука, 1989. С. 58.

правового регулювання механізму звільнення<sup>1</sup>. У Великобританії працівники, які працюють на роботах за контрактами традиційно стикаються з низьким рівнем офіційної зайнятості. Гнучкість британського ринку праці в основному залежить від відносно слабкого захисту постійних працівників<sup>2</sup>. У Великобританії діють дві системи правового регулювання звільнення: норми загального права, що регулюють припинення трудових відносин, та законне право вимагати захисту від несправедливого звільнення, яке було запроваджено в 1971 р. У загальному праві незаконне звільнення відбувається, коли працівник був звільнений без попередження або він не отримав належної кількості попереджень, або трудові відносини припиняються всупереч договору.<sup>3</sup> Несправедливе звільнення<sup>4</sup> передбачає двоступеневий тест на справедливість: спочатку стадії, роботодавець повинен показати, що звільнення відбулося з причин, які були потенційно справедливими, тобто наймач має продемонструвати здатність забезпечити законну основу для припинення дії працевлаштування. Наразі існує шість потенційно справедливих причин: неправомірні дії, недієздатність, надмірність, вимоги закону, вихід на пенсію та якась інша істотна причина.<sup>5</sup> На другому етапі трибунал оцінює, чи діяв роботодавець розумно або необґрунтовано, розглядаючи причину, на яку посилаються, як достатню підставу для звільнення працівника за цих обставин<sup>6</sup>. На практиці дуже рідко працівники не мають припису про скорочення у своїх трудових договорах, а роботодавець

<sup>1</sup> Rogowski R. and Wilthagen T., Introduction in R. Rogowski and T. Wilthagen (eds) *Reflexive Labour Law: Studies in Industrial Relations and Employment Regulations* (Deventer: Kluwer, 1994).

<sup>2</sup> National Association of Citizens Advice Bureaux, *Flexibility Abused – A CAB Evidence Report on Employment Conditions in the Labour Market* (London: NACAB, 1997).

<sup>3</sup> *Southern Foundries (1926) Ltd v Shirlaw* [1940] AC 710 and *Shindler v Northern Raincoat Co Ltd* [1960] 1 WLR 1038.

<sup>4</sup> Section (s) 95 (1) of the Employment Rights Act (ERA) 1996.

<sup>5</sup> ERA 1996, s 98(3).

<sup>6</sup> Deakin S. and Morris G., *Labour Law*, 5th ed. (Oxford: Hart Publishing, 2009) at 445.

має, як наслідок, можливість припинення трудових відносин з фінансових причин<sup>1</sup>.

У Німеччині суд з питань праці встановив правило про необхідність об'єктивних підстав для укладення контрактів, щоб запобігти ухиленню від захисту від звільнення. Однак законодавчі винятки розроблялися з 1985 р. Нині чинний закон передбачає об'єктивні підстави для існування контрактів, зокрема сторонам дозволяється укласти контракт без таких підстав протягом двох років та за поновленням до трьох разів. Існує певний виняток – до чотирьох років для новостворених підприємств. Закон про зайнятість, який набрав чинності 1 січня 2001 року стосується як неповної, так і контрактної зайнятості. Основними цілями Закону є, по-перше, заохочення неповної зайнятості, що, по суті, зроблено шляхом установлення вимоги працівників про скорочення їх робочого часу, по-друге, зменшити передумови встановлення строку трудового договору і, по-третє, заборонити дискримінацію сумісників та осіб, які працюють на підставі контракту. Законодавець дотримується позиції, що контракт повинен бути винятком, а не звичайним випадком. Такий підхід відповідає Європейському законодавству та оцінці партнерів Рамкової угоди. Особа, яка працює за контрактом, має обмежений термін дії контракту якщо такий термін фіксується згідно з календарем (контракт із терміном, установленим відповідно до календаря) або тривалість залежить від характеру, мети або якості роботи, що повинні бути надані (контракт на строк, обмежений цілями). Крім цього, контракт може бути укладений за умови, що настає (якщо контракт залежить від невизначеної події), у цьому випадку він буде обмеженим фіксованим терміном, але зайнятість має надаватися безумовно.

Початкове обґрунтування обмеження використання контрактів повинно було забезпечити захист від звільнення шляхом простого виправлення строку договору. Це означало, що обмежувальні

<sup>1</sup> Barnard C. and Deakin S., Chapter 7: United Kingdom, in B. Caruso and S. Sciarra (eds), *Flexibility and Security in Temporary Work: A Comparative and European Debate*, 2007, WP C.S.D.L.E. Massimo D'Antona .INT 56/2007 at 120. For an in-depth analysis, see S. Deakin and F. Wilkinson, *The Law of the Labour Market: Industrialization, Employment and Legal Evolution* (Oxford: Oxford University Press, 2005) at 127.



правила щодо контрактів застосовувалися, якщо відповідний працівник користується захистом від звільнення. Припис про захист від звільнення застосовується лише до працівників, які працювали щонайменше півроку у закладах штатною робочою силою понад 10 осіб. Як наслідок, сторони трудового договору могли вільно встановлювати строк контракту, якщо однією з цих умови не були дотримані. У такому випадку апріорі не існувало небезпеки ухилення від захисту під час звільнення. Ця правова ситуація змінилася, коли Директива Ради 1999/70/ ЄС від 28.06.1999 набрала чинності і врешті-решт повинна була перенесена в німецьке законодавство. Ця Директива поширюється на всіх працівників, незалежно від їх стажу роботи та розміру установи чи компанії, яка використовує їх працю, не містить будь-яких правил щодо єдиного встановлення строку контракту. Єдине, що стосується Директиви це використання так званої «ланцюгової» зайнятості (шляхом переукладення наступних контрактів). Відколи було прийнято Закон про неповний робочий день та зайнятість на певний термін, німецький законодавець використав можливість зробити судовий контроль за контрактами незалежним від вимоги щодо захисту від звільнення, відтоді застосовуються обмеження щодо встановлення термінів незалежно від того, чи потрапляє працівник до сфери застосування Закону про захист від звільнення. Відповідне скасування приписів про фіксацію термінів про захист від звільнення було нічим іншим, як зміною парадигми<sup>1</sup>.

У Франції усталася міцна політика щодо контрактів, яка втілена в законодавчих положеннях, що визначають допустимі причини укладення контрактів, такі як заміна та варіації в діяльності фірми. Використання контрактів для таких цілей обмежується періодом 18 тижнів, і їх можна поновлювати лише один раз. Існує також суворе регулювання послідовних контрактів. З іншого боку, список дозволених причин включають проблеми добробуту для розширення можливостей працевлаштування людей похилого віку та молоді. Крім того, нещодавно була прийнята нова схема проєктного контракту для інженерів та менеджерів.

<sup>1</sup> Labor Policy on Fixed-term Employment Contracts: 2010 JILPT Comparative Labor Law Seminar JILPT REPORT No. 9. Tokyo: The Japan Institute for Labour Policy and Training. P. 27.

У Швеції постійні трудові договори вважалися нормою та законом визначалися, як і в Франції, об'єктивні причини укладення контрактів, таких як сезонні роботи, тимчасове заміщення та випробувальне працевлаштування. Однак список став довшим і більш складним, оскільки нова система була впорядкована в 2007 році шляхом введення нової схеми загальної строкової зайнятості. Сторони можуть вільно укласти такий тип контракт з будь-якої причини, за умови, що загальний строк найму з тим самим роботодавцем не буде перевищувати два роки протягом п'яти років.

В азіатсько-океанічних країнах питання зайнятості за контрактами є загальноновизнаними, їх правове регулювання є більш різноманітним. Так, в Японії сторонам не потрібно мати конкретно визначену причину для укладення контрактів. Крім того, обмеження щодо частоти подовження таких контрактів і загальної тривалості роботи не встановлюються, хоча кожен контракт повинен бути терміном на 3 роки або менше. Відсутнє положення й про заборону дискримінації таких працівників. Тільки тоді, коли сторони мають неодноразово поновлювати такі контракти, суди можуть посилатися на закон про звільнення за аналогією та вимагати від роботодавця наявності обґрунтованих підстав для відмови у цьому. На Тайвані, навпаки, закон передбачає жорстке правило нефіксованого терміну працевлаштування, обмежуючи використання контрактів тимчасовою, короткостроковою, сезонною або конкретною роботою не довше одного року. Більш того, при загальному періоді трудової діяльності до і після поновлення строкового контракту, що перевищує 90 днів, він перетворюється на безстроковий договір, якщо між двома контрактами не існувало перерви в 30 днів або більше. З іншого боку, відсутні приписи щодо рівного ставлення. Крім того, є намагання встановити широке використання контрактів.

У Кореї в 2007 р. було прийнято закон про захист працівників, які працюють нелегально, включаючи службовців. Закон забороняє дискримінацію працівників, які працюють певний термін, порівняно з іншими, зайнятими тією ж або подібною роботою. Він не регулює причини укладення чи припинення контрактів, але обмежує загальний період найму за такими договорами до двох років, після якого він вважається безстроковим. Цікаво, що після



прийняття закону 37% працівників «контрактників» були переведені в штатні працівники, хоча майже така ж кількість працівників втратила роботу.

У Китаї, де всі працівники раніше отримували постійну роботу згідно із плановою економікою, тимчасова зайнятість вибухово розрослася з 1980-х років серед приватних підприємств. Для полегшення ситуації прийнято всеосяжний закон про трудовий договір, який був прийнятий у 2007 році та обмежив період послідовно укладених контрактів десятима роками із можливістю їх продовження до двох. Коли будь-який ліміт перевищений, працівник має право на довічну зайнятість. Крім того, якщо роботодавець відмовляється продовжувати контракт, він зобов'язаний виплатити таку ж вихідну допомогу як і у випадку звільнення. У Китаї не існує регулювання причин укладання та припинення контрактів, оскільки все це визначається виключно їх змістом.

В Австралії регулювання контрактів насамперед залежить від системи винагороди. Галузеві винагороди можуть обмежити використання строкової роботи певними випадками або періодами в часі. Колективні договори також можуть регулювати використання строкових термінів контрактів. Закон 2009 року про несправедливе звільнення в основному виключає строкові строки службовців. Однак коли низка послідовних строкових контрактів були укладені в поєднанні з очікуванням подальшої роботи, стосунки можуть розглядатися як безперервні, що вимагає застосування закону<sup>1</sup>.

У трудових кодексах пострадянських країн до обов'язкових умов трудового договору віднесено, як правило, такі умови, як місце роботи, трудова функція, день початку роботи, строк дії трудового договору, розмір оплати праці, умови праці, трудовий розпорядок. У трудових кодексах багатьох пострадянських країн до обов'язкових (або істотних) умов трудового договору також віднесено права й обов'язки сторін, характеристики умов праці, режим робочого часу і часу відпочинку, а також деякі ін. Так, відповідно до ч. 2 ст. 19 ТК Республіки Білорусь трудовий договір повинен містити в якості обов'язкових такі відомості та умови:

<sup>1</sup> Labor Policy on Fixed-term Employment Contracts (2010) JILPT Comparative Labor Law Seminar JILPT REPORT No. 9. Tokyo : The Japan Institute for Labour Policy and Training. P. 10–12.

1) дані про працівника й наймача, які уклали трудовий договір;  
2) місце роботи із зазначенням структурного підрозділу, до якого працівник приймається на роботу;

3) трудова функція (робота за одною або декількома професіями, спеціальностями, посадами із зазначенням кваліфікації відповідно до штатного розкладу наймача, функціональних обов'язків, посадової інструкції). Найменування професій, посад, спеціальностей має відповідати кваліфікаційним довідникам, що затверджуються в порядку, визначеному Урядом Республіки Білорусь;

4) основні права й обов'язки працівника і роботодавця;

5) строк трудового договору (для строкових трудових договорів);

6) режим праці та відпочинку (якщо він щодо даного працівника відрізняється від загальних правил, установлених у наймача);

7) умови оплати праці (в тому числі розмір тарифної ставки (окладу) працівника, доплати, надбавки й заохочувальні виплати).

Частиною другою ст. 19 ТК Республіки Білорусь установлено, що у трудовому договорі можуть передбачатися додаткові порівняно з частиною другої цієї статті умови про встановлення випробувального терміну, строку обов'язкової роботи після отримання освіти не менш установленого договором, якщо навчання здійснювалося за рахунок коштів наймача, та інші умови, які не погіршують становище працівника порівняно із законодавством і колективним договором.

Зміст ст. 19 ТК Республіки Білорусь свідчить про те, що в цій статті закріплений один із найбільш повних переліків обов'язкових умов трудового договору. Також важливою є норма про головну вимогу до умов трудового договору – вони не погіршують становище працівника порівняно із законодавством і колективним договором<sup>1</sup>.

Контракт містить у собі досить велику кількість умов, що направлені на додаткові виплати та гарантії матеріального характеру. На практиці виникає низка проблем, для вирішення яких потрібне врегулювання трудових відносин, заснованих на контрактній

<sup>1</sup> Наньєва М. І. Укладення трудового договору за законодавством України та окремих зарубіжних країн : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2017. С. 120, 121.

формі трудового договору<sup>1</sup>. До їх числа варто віднести наступні: створення сприятливих умов, особливо економічного характеру, для працівників; забезпечення їх соціального захисту як при підписанні трудового договору, так і впродовж усього терміну його дії; врахування соціальних гарантій від роботодавця.

На думку В. І. Прокопенка, контракт варто розглядати як угоду, що передбачає виникнення, зміну або припинення правових відносин<sup>2</sup>. Такий договір укладається на певний строк, а згідно з положенням законодавства ця особлива форма трудового договору передбачає певний набір ознак та становить собою окремий вид трудового договору, що потребує письмової форми закріплення, має строковий характер і містить зобов'язання сторін. Як вважає О. В. Гаврилюк, у контракті виражається воля сторін шляхом запровадження умов праці та забезпечення матеріального характеру. Характерною його особливістю виступає матеріальне забезпечення працівника, вирішення його соціально-побутових проблем<sup>3</sup>. Тому контракт є правовою формою, що допомагає врахувати виробничі особливості при визначенні змісту прав та обов'язків сторін і має більш складну структуру в порівнянні з трудовим договором. Отже, норма законодавства, яка розкриває контракт як вид трудового договору, практично нічим не відрізняється від звичайного письмового трудового договору, окрім урахування умов, які передбачають збільшення пільг, але ці положення можна назвати додатковими та включати в трудовий договір за згодою сторін. Варто привести національне законодавство до певної системи злагоджених норм відповідно до законодавства країн Європи, враховуючи інтеграційні прагнення нашої країни, зокрема прийняти Трудовий кодекс, який допоможе закріпити всі прогалини, які були не вирішені до цього часу в КЗпП України. Для вирішення проблеми регулювання контракту як виду трудового договору необхідно змінити в положенні

законодавства в ч. 3 ст. 21 КЗпП України норму про контракт, який є особливою формою трудового договору та представити в ч. 3 ст. 21 КЗпП таке формулювання: «Трудовий договір може включати норми, які передбачають строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (у тому числі матеріальну), умови матеріального забезпечення й організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, що можуть установлюватися угодою сторін» з метою вирішити правові проблеми, які накопичилися у зв'язку з запровадженням даного виду трудового договору<sup>1</sup>.

Певний теоретичний та практичний інтерес викликає й питання щодо змісту контракту та про межі правомірності визначення певних його умов. Як відомо, контракт є найбільш гнучкою формою трудового договору<sup>2</sup>, а тому частка факультативних, додаткових умов у структурі останнього більш вагома, порівняно зі звичайним трудовим договором.

У теорії трудового права розрізняють два види умов трудового договору залежно від порядку їх установлення: 1) умови, які визначаються сторонами, що домовляються (безпосередні умови); 2) умови, зміст яких не визначається сторонами, оскільки вони вже передбачені в законах та інших нормативних актах (похідні умови)<sup>3</sup>. Безпосередні та похідні умови в юридичній літературі часто називають відповідно договірними та позадоговірними. Похідні умови (позадоговірні), які складають зміст трудового договору в силу укладення останнього, регулюють взаємовідносини сторін договору, надаючи їм цілий комплекс взаємних прав і обов'язків. На думку Ф. М. Левіант, у такому випадку трудовий договір стає основою для їх реалізації<sup>4</sup>. Похідні умови трудового договору можуть бути змінені законодавцем і такі зміни не потребують згоди сторін трудового договору.

<sup>1</sup> Данилов М. О. Трудовий договір за законодавством України та країн Європейського Союзу : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2017. С. 139, 140.

<sup>2</sup> Прилипко С. М. Трудовий контракт за законодавством України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 1995. С. 5.

<sup>3</sup> Александров Н. Г. Трудовое правоотношение : монография. Москва, 1948. С. 229–230.

<sup>4</sup> Левіант Ф. М. Види трудового договора : монография. Москва, 1996. С. 38.

<sup>1</sup> Луценко А. Правове регулювання контрактної форми трудового договору: деякі проблеми та шляхи їх вирішення. *Право України*. 1999. № 7. С. 44.

<sup>2</sup> Прокопенко В. І. Трудовий договір і трудові правовідносини : монографія. Київ : Вид-во КДУ, 1971. С. 56.

<sup>3</sup> Гаврилюк О. В. Контракт в трудовому праві : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 1998. С. 6.

У науці трудового права склалася думка про те, що безпосередні (договірні) умови трудового договору поділяються на дві групи: 1) необхідні (обов'язкові), без яких не можна вважати трудовий договір укладеним, а трудові правовідносини такими, що виникли; 2) додаткові (факультативні) умови, не обов'язкові для існування трудового договору. Так, В. І. Прокопенко зазначає, що обов'язковими (необхідними) умовами вважаються такі, без яких трудовий договір не може бути визнано укладеним. До них слід віднести взаємне волевиявлення сторін про прийняття-влаштування працівника на роботу, визначення трудової функції працівника, встановлення моменту початку виконання роботи<sup>1</sup>.

Сучасні дослідники відносять до необхідних (обов'язкових) умов трудового договору: місце роботи; трудову функцію; строк трудового договору та час початку роботи; заробітну плату<sup>2</sup>. На думку К. Ю. Мельника, обов'язковими умовами трудового договору є: 1) місце роботи; 2) час початку роботи; 3) трудова функція; 4) розмір заробітної плати, яку буде отримувати працівник<sup>3</sup>. Науковець не включає до обов'язкових умов трудового договору строк трудового договору (для строкових трудових договорів), з чим важко погодитися. У свою чергу Є. Б. Хохлов пропонує у змісті трудового договору виділяти істотні та звичайні умови трудового договору. Так, істотні умови трудового договору поділяє на три групи: 1) необхідні, 2) легальні та 3) випадкові<sup>4</sup>. Необхідними є умови, які визначають природу даного договору як трудового. Ці умови, маючи сутнісний характер, наділені ознаками, що дозволяють відмежовувати трудовий договір від інших правочинів, пов'язаних із працею. Легальні умови називаються такими через те, що з кожної з них сторони повинні в силу закону при укладенні трудового договору досягнути угоди. Як правило, необхідні умови

<sup>1</sup> Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник. Харків : Консум, 1998. С. 262.

<sup>2</sup> Іншин М. І., Мацюк А. Р., Соцький А. М., Щербина В. І. Курс порівняльно-го трудового права : підручник у 2 т. Харків : Діса плюс, 2015. Т.1. С. 811.

<sup>3</sup> Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник. Харків : Діса плюс, 2014. С. 154–157.

<sup>4</sup> Маврин С. П., Хохлов Е. Б. Трудовое право России : учебник. Москва : Норма ИНФРА-М, 2012. С. 284.

є легальними, однак у деяких випадків коло легальних і необхідних умов може не співпадати. Випадковими є такі умови, які не визначають сутність трудового договору, але на погодженні яких наполягає хоча б одна зі сторін<sup>1</sup>.

На думку Р. З. Лівшиця, умова про трудову функцію працівника є найважливішим положенням кожного трудового договору, його серцевиною. Працівник наймається на підприємство для виконання роботи за певною трудовою функцією, з цією самою метою і підприємство запрошує працівника<sup>2</sup>. О. Т. Барабаш й І. Д. Копайгора зазначали, що трудова функція – це не індивідуально визначена робота, а сукупність окремих трудових операцій, які об'єднані загальним видом трудових дій, предметів і метою досягнення наперед обумовлених результатів праці<sup>3</sup>.

Поряд із необхідними (обов'язковими) умовами трудового договору сторони можуть обумовлювати і додаткові (факультативні), які теж будуть мати обов'язкову силу, якщо будуть включені до трудового договору, хоча їх наявність і не обов'язкова для існування договору. Ці умови, хоч і мають законодавче закріплення, але їх наявність у трудовому договорі не є обов'язковою. Тому в кожному конкретному випадку такі умови стають об'єктом переговорів лише в разі, коли одна зі сторін наполягає на включенні їх до змісту трудового договору<sup>4</sup>. Н. І. Іщенко вважає, що факультативні умови на відміну від основних умов не вимагають жорсткого взаємного узгодження. Проте, якщо одна зі сторін трудового договору вимагає безумовного досягнення щодо факультативної умови (умов) взаємного узгодження, то в такому випадку цю

<sup>1</sup> Наньєва М. І. Укладення трудового договору за законодавством України та окремих зарубіжних країн : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2017. С. 114–116.

<sup>2</sup> Лівшиц Р. З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее : монография. Москва, 1989. С. 35.

<sup>3</sup> Барабаш А. Т., Копайгора И. Д. К вопросу о трудовой функции. *Проблемы социалистической законности*. 1982. Вып. 9. С. 66.

<sup>4</sup> Пашков А. С. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров (Некоторые вопросы теории и практики) : монография. Ленинград : Изд-во ЛГУ, 1966. С. 134; Александрова Н. Г. Советское трудовое право: учебник. Москва, 1972. 245 с.

факультативну умову (умови) необхідно розглядати як істотну й впливову на долю самого трудового договору<sup>1</sup>.

Факультативними умовами, які можуть бути об'єктом погодження при укладенні трудового договору, вважаються будь-які додаткові вимоги сторін, якщо вони не погіршують становище працівників порівняно із законодавством про працю. Це, як правило, випробування при прийнятті на роботу, умови про неповний робочий час, про сумісництво чи суміщення, надання житла для працівника, забезпечення йому можливості влаштування дітей у дошкільні заклади тощо. З розвитком трудових відносин з'являються нові, сучасні умови: володіння іноземною мовою, наявність власного автомобіля в особи, яка влаштовується на роботу, нерозголошення комерційної таємниці, заборона конкуренції працівника з роботодавцем, у тому числі й після його звільнення з роботи та ін.

Однією з особливостей контракту є те, що в ньому може визначатися строк його чинності<sup>2</sup>. Строк є факультативною умовою контракту, хоча водночас треба відзначити, що правозастосовча практика пішла протилежним шляхом. Факультативність умови про строк підтверджується чинною редакцією ст. 21 КЗпП України, де йдеться про можливість установаження останнього в контракті за погодженням сторін трудового договору. Аналіз нормотворчої практики ряду зарубіжних країн також не дає підстав віднести строк до обов'язкових умов контракту. Так, у країнах ЄС поширена система безстрокових контрактів<sup>3</sup>.

На практиці використання контракту досить поширеним є включення до його змісту умови про додержання комерційної таємниці<sup>4</sup>, що є факультативною умовою в структурі контракту.

<sup>1</sup> Іщенко Н. І. Умови трудового договору, які визначаються угодою сторін. *Збірник наукових праць ХНПУ ім. Г. С. Сковороди. Серія Право*. 2010. Вип. 11. С. 52.

<sup>2</sup> Стичинський Б. С., Зуб І. В., Ротань В. Г. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю. Київ : А.С.К., 2000. С. 145, 146.

<sup>3</sup> Прудивус О. В. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за підставами організаційно-правового характеру : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2003. 226 с.

<sup>4</sup> Трудове право України : підручник / за ред. : Н. Б. Болотіної, Г. І. Чанишевої. Київ : Знання, КОО, 2000. С. 169; Трудовое право Украины : учебник / под ред. : Г. И. Чанышевой, Н. Б. Болотиной. Харьков : Одиссей, 1999. С. 139.

Працівник, уклавши угоду про додержання комерційної таємниці, несе обов'язок не розголошувати комерційну таємницю, секрет виробництва та певних технологій. Така практика є типовою<sup>1</sup> для зарубіжного законодавства про працю («обов'язок вірності», «пакт про неконкуренцію» тощо).

Поступово така практика усталилась і в Україні<sup>2</sup>, але слід зауважити, що сама можливість обмеження трудової правоздатності працівника та відповідальність за порушення цієї факультативної умови трудового договору все ж мають бути передбачені на легальному рівні та компенсуватись, як правило, відповідними грошовими виплатами.

І хоча поняття «комерційна таємниця» визначено у ст. 505 ЦК України<sup>3</sup>, сам механізм укладення трудових договорів з умовою про дотримання комерційної таємниці працівником ще тільки формується. При цьому слід урахувувати наступне:

– відомості та обсяг інформації, що становлять комерційну таємницю, повинні передбачатись у спеціальному локальному акті організації (наприклад, колективному договорі, положенні про відомості, що становлять комерційну таємницю), який затверджується власником (керівником) підприємства за погодженням з профспілковим або іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом;

– при укладенні контракту має бути, за угодою сторін, письмово зазначено обов'язок працівника не розголошувати комерційної таємниці із зазначенням терміну дії такої угоди. Законодавець з урахуванням характеру виробництва, галузі економіки та специфіки трудової функції працівника має легально визначити перелік робіт та посад, де можуть укладатись угоди про дотримання комерційної таємниці, та бути обґрунтованою підставою для відмови в прийнятті на роботу в разі відмови працівника включити її до договору;

<sup>1</sup> Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право : учебник. Москва : Изд. группа «ИНФРА-М–НОРМА», 1998. С. 56, 61.

<sup>2</sup> Маркіна Т. Щодо способів захисту прав за законодавством України про працю. *Право України*. 2002. № 2. С. 53–56; Ярьсько А. Поліпшення механізму розгляду індивідуальних трудових спорів. *Право України*. 2000. № 10. С. 67–69.

<sup>3</sup> Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 40. Ст. 356.

– враховуючи, що укладення договору з факультативною умовою про обов'язок працівника не розголошувати комерційної таємниці логічно вимагає письмової форми такого правочину – необхідно доповнити перелік випадків, коли додержання письмової форми трудового договору є обов'язковою (ст. 24 КЗпП України);

– обов'язковою, для такого виду трудових договорів, має бути умова про розмір компенсації працівникові, як правило, в грошовій формі з урахуванням мінімальних гарантій, установлених у законодавстві про оплату праці<sup>1</sup>.

У постанові Кабінету Міністрів України «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору»<sup>2</sup> визначено, що у контракті передбачаються обсяги пропонованої роботи та вимоги до якості й строків її виконання, строк дії контракту, права, обов'язки та взаємна відповідальність сторін, умови оплати й організації праці, підстави припинення та розірвання контракту, 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.

Умови оплати праці та матеріального забезпечення працівників, з якими укладається контракт, визначаються угодою сторін. Розміри виплат не можуть бути меншими, ніж передбачено чинним законодавством, угодами і колективним договором, і залежать від виконання умов контракту. У ньому можуть також визначатись умови підвищення або зниження обумовленого сторонами розміру оплати праці, встановлення доплат і надбавок, премій, винагород за підсумками роботи за рік чи інший період, участі у прибутках підприємства, установи, організації (якщо це передбачено чинним законодавством та їх статутами) чи громадянина-підприємця. На

<sup>1</sup> Прудивус О. В. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за підставами організаційно-правового характеру : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2003. С. 53, 54.

<sup>2</sup> Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору : постанова Каб. Міністрів України від 19.03.1994 № 170. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/170-94-п#Text>

основі Типової форми контракту з працівником<sup>1</sup> у контракті можуть бути зафіксовані особливі умови праці по окремих професіях і видах робіт з урахуванням їх специфіки, професійних особливостей.

У контракті можуть бути передбачені додаткові пільги, гарантії та компенсації, не встановлені чинним законодавством, за рахунок коштів роботодавця. Якщо умовами контракту передбачається переїзд працівника на роботу в іншу місцевість, сторони визначають у контракті умови, гарантії та компенсації такого переїзду та умови забезпечення працівника (а в разі необхідності й членів його сім'ї) житловою площею або оплати витрат за найом (піднайом) житлового приміщення чи користування готелем. Якщо ж для службових поїздок працівник використовуватиме власний автомобіль, сторони передбачають умови виплати відповідної компенсації.

У контракті також визначаються режими робочого часу і часу відпочинку працівника. Тривалість відпустки працівника не може бути меншою від установлені законодавством для цієї категорії працівників. За угодою сторін у контракті може бути визначено й інші умови організації праці, необхідні для виконання зобов'язань, взятих на себе сторонами.

У контракті можуть також визначатися додаткові, крім установлених чинним законодавством, підстави його розірвання.

Контракт повинен передбачати зобов'язання роботодавця щодо компенсації моральної та матеріальної шкоди, заподіяної працівникові у разі дострокового розірвання контракту: працівником – з причин невиконання чи неналежного виконання роботодавцем зобов'язань, передбачених контрактом; роботодавцем – з підстав, не передбачених чинним законодавством та контрактом. Контрактом може бути встановлено додаткові гарантії працівникові на випадок дострокового припинення контракту з незалежних від працівника причин.

Водночас контрактом не може бути: змінено порядок розгляду індивідуальних трудових спорів; запроваджено по відношенню до

<sup>1</sup> Про затвердження Типової форми контракту з працівником : наказ Мінва праці України від 15.04.1994 № 23. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0084-94#Text>



працівника повної матеріальної відповідальності, крім випадків, передбачених ст. 134 КЗпП України<sup>1</sup>.

Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України «Про застосування контрактної форми трудового договору з керівником підприємства, що є у державній власності» у контракті з цією категорією працівників передбачаються строки його дії, вимоги до збереження державного майна, права, обов'язки та відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення й організації праці (виконання робіт), умови розірвання контракту, соціально-побутові та інші умови, необхідні для виконання прийнятих на себе зобов'язань з урахуванням галузевих особливостей та фінансового стану підприємства, включаючи обов'язкове підвищення кваліфікації або перепідготовку протягом терміну дії контракту (але не рідше одного разу на п'ять років).

У контракті з керівником ураховуються також передбачені річним фінансовим планом підприємства показники ефективності використання державного майна й прибутку, а також показники майнового стану підприємства. Ураховуючи особливості виробництва, у контракті з керівником підприємства можуть бути передбачені й інші умови (вимоги). Для керівника підприємства, що є суб'єктом міжнародного військово-технічного співробітництва у контракті передбачаються вимоги щодо забезпечення ним додержання підприємством міжнародних зобов'язань, законів, інших нормативно-правових актів.

Умови оплати праці керівника підприємства визначаються у контракті й повинні встановлюватися у прямій залежності від результатів виробничо-господарської діяльності підприємства. У контракті можуть бути визначені умови підвищення або зниження обумовленого розміру оплати праці, встановлення надбавок, премій, винагород за підсумками роботи. Система матеріального заохочення керівника підприємства повинна сприяти досягненню довготермінових результатів виробничо-господарської діяльності підприємства, встановленню прямої залежності між розмірами

<sup>1</sup> Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору : постанова Каб. Міністрів України від 19.03.1994 № 170. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/170-94-п#Text>

оплати праці та показниками, що характеризують виконання зобов'язань за контрактом.

Тривалість відпустки керівника підприємства не може бути меншою, ніж передбачено чинним законодавством.

За угодою сторін у контракті можуть бути визначені й інші умови, необхідні для виконання сторонами прийнятих на себе зобов'язань, зокрема:

забезпечення керівника підприємства та членів його сім'ї службовою жилою площею або оплата витрат за найом (піднайом) житлового приміщення чи користування готелем на строк дії контракту;

у разі переїзду керівника підприємства на роботу в іншу місцевість визначаються гарантії та компенсації, що виплачуються у розмірах, передбачених чинним законодавством;

якщо для службових поїздок керівник підприємства буде використовувати власний автомобіль, у контракті передбачається виплата відповідних компенсацій.

У разі дострокового припинення контракту з незалежних від керівника підприємства причин, можуть бути встановлені додаткові гарантії та компенсації.

При укладанні контракту сторони можуть передбачати додаткові пільги, не встановлені чинним законодавством за рахунок власних коштів підприємства. За умови припинення контракту в зв'язку з виходом керівника підприємства на пенсію або одержанням ним трудового каліцтва можуть передбачатися виплати компенсацій, окрім установлених пенсій та виплат, пов'язаних з відшкодуванням заподіяної йому шкоди.

Контракт з керівником підприємства може бути розірваний на підставах, установлених чинним законодавством, а також передбачених у контракті. При цьому розірвання контракту з ініціативи органу управління майном або керівника підприємства повинно провадитися з урахуванням гарантій, установлених чинним законодавством<sup>1</sup>.

Контрактом може передбачатися звільнення керівників без погодження з виборним органом первинної профспілкової ор-

<sup>1</sup> Про застосування контрактної форми трудового договору з керівником підприємства, що є у державній власності : постанова Каб. Міністрів України від 19.03.1993 № 203. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/203-93-п#Text>



ганізації, якщо відповідно до закону така згода є необхідною або з його згоди, якщо закон надає право власникові звільнити керівника без такої згоди. Гранична обережність правозастосовчих органів до умов контракту, які погіршують становище працівників, дає підстави стверджувати, що вони не визнавали б і право сторін контракту встановлювати підстави його розірвання, якби ст. 36 КЗпП України не була доповнена пунктом 8, на який робиться посилання при звільненні працівника з підстав, передбачених контрактом<sup>1</sup>.

Відповідно до Порядку укладення контрактів про проходження державної служби<sup>2</sup> у контракті особа зобов'язується виконувати завдання, а державний орган – виплачувати їй заробітну плату згідно із Законом України «Про державну службу». Завдання, передбачені у контракті, визначаються в межах повноважень, установлених посадовою інструкцією. Завдання містять ключові показники результативності, ефективності й якості їх виконання, які повинні відображати кінцевий результат, на досягнення якого спрямовано діяльність особи. Ключові показники повинні вимірюватися в кількісному та/або якісному вираженні й мати чіткі строки виконання. Особа зобов'язана виконувати завдання, визначені контрактом особисто.

Контрактом з держслужбовцем визначаються окремі етапи виконання завдань. Про виконання окремого етапу завдання особа звітує у спосіб і в строки, визначені контрактом. Строки виконання завдань та окремих етапів їх виконання визначаються з розрахунку тривалості робочого часу 40 год на тиждень з урахуванням часу надання особі в установленому порядку відпусток, на які вона набула право відповідно до закону.

Визначені контрактом строки завершення окремих етапів виконання завдань продовжуються на відповідну кількість днів (у межах строку дії контракту), протягом яких особа фактично не виконувала посадові обов'язки у зв'язку з тимчасовою відсутні-

<sup>1</sup> Пшенична Л. В. Керівник навчального закладу : навч. посіб. Суми : Вид-во СумДПУ ім. А.С.Макаренка, 2016. С. 99.

<sup>2</sup> Про затвердження Порядку укладення контрактів про проходження державної служби : постанова Каб. Міністрів України від 17.06.2020 № 494. *Офіційний вісник України*. 2020. № 51. Ст. 1594.

стю, але за нею зберігалася посада державної служби відповідно до законодавства.

Умови, розміри та критерії встановлення місячної або квартальної премії відповідно до особистого внеску державного службовця в загальний результат роботи державного органу визначаються згідно з положенням про преміювання у відповідному державному органі.

Умови, розміри та критерії встановлення місячної або квартальної премії за належне виконання умов контракту визначаються у контракті.

У контракті зазначаються предмет, істотні та додаткові умови, строк дії контракту та реквізити сторін. До контракту додається графік виконання завдань, який є його невід'ємною частиною.

Істотними умовами контракту з держслужбовцем є: місце роботи і посада державної служби; спеціальні вимоги до осіб, які претендують на посаду державної служби, за якою укладається контракт; дата набрання чинності та строк дії контракту; права й обов'язки сторін; завдання і ключові показники результативності, ефективності й якості їх виконання, строки їх виконання; режим праці та відпочинку; умови оплати праці; відповідальність сторін та вирішення спорів; підстави зміни умов, припинення дії та розірвання контракту.

Умови контракту можуть передбачати виконання особою завдань у приміщенні державного органу (на робочому місці) з поширенням на неї правил внутрішнього службового розпорядку та/або за межами приміщення державного органу (дистанційно), у тому числі з можливістю віддаленого доступу за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій. У разі виконання завдань у дистанційному режимі сторони можуть визначати періоди часу, в які особа зобов'язана бути присутньою в приміщенні державного органу (на робочому місці).

За взаємною домовленістю сторони можуть визначити додаткові умови контракту про проходження державної служби, що не суперечать Закону України «Про державну службу» та не звужують обсяг прав особи.

Додатковими умовами контракту з держслужбовцями, зокрема, можуть бути: встановлення випробування для особи з метою

визначення її відповідності займаній посаді із зазначенням його строку; направлення особи у службові відрядження; умови професійного розвитку особи; надання службового транспорту та умови його експлуатації; види розумного пристосування для особи з інвалідністю.

Цікаво, що абз. 2 пункту 25 Порядку укладення контрактів про проходження державної служби<sup>1</sup> передбачається, що суб'єкт призначення або керівник державної служби до прийняття наказу (розпорядження) про оголошення конкурсу на зайняття відповідної посади або до її заміщення шляхом переведення може визначити додаткові, крім установлених законодавством підстави розірвання контракту, а також строки та порядок повідомлення про це сторонам. Таким чином, нормотворець дав свободу суб'єкту призначення або керівнику державної служби на встановлення будь-яких підстав припинення контракту з держслужбовцем, головне, щоб вони до укладення відповідного контракту та до проведення конкурсу повідомили про це особам, які вступають на держслужбу. Такий стан справ унеможлиблює оскарження умов такого контракту, оскільки якщо особа заздалегідь поінформована саме про такий зміст контракту, а особливо якщо йдеться про таке інформування ще до проведення конкурсу, то на практиці це буде означати, що особа погодилася на всі майбутні умови контракту і тим самим погодилася їх виконувати. Це означає, що фактично у суді буде вкрай важко довести, що підстава припинення контракту погіршує становище працівника чи обмежує, звужує його права. Тому, на наше переконання, слід установити певні межі свободи роботодавців щодо встановлення змісту контрактів, а особливо підстав їх припинення, що визначаються змістом самих контрактів.

У науковій юридичній літературі виокремлюються такі ознаки, що характеризують контракт: 1) контракти укладаються лише у випадках, передбачених законами; 2) обов'язкова письмова форма; 3) строковий характер контрактів; 4) умови оплати праці є результатом домовленості сторін контракту; 5) угодою

<sup>1</sup> Про затвердження Порядку укладення контрактів про проходження державної служби : постанова Каб. Міністрів України від 17.06.2020. № 494. *Офіційний вісник України*. 2020. № 51. Ст. 1594.

сторін може встановлюватися відповідальність сторін, у тому числі матеріальна (ч. 3 ст. 21 КЗпП України). Пункт 18 Постанови № 170<sup>1</sup> деталізує цю умову таким чином: у контракті повинні міститися зобов'язання роботодавця щодо компенсації моральної й матеріальної шкоди, заподіяної працівникові в разі дострокового розірвання контракту: працівником – із причин невиконання чи неналежного виконання роботодавцем зобов'язань, передбачених контрактом: роботодавцем – із підстав, не передбачених чинним законодавством і контрактом. Відповідно до п. 20 Постанови № 170 контрактом не може бути запроваджено повну матеріальну відповідальність щодо працівника, крім випадків, передбачених ст. 134 КЗпП України. Так само незаконним є внесення будь-яких змін до змісту підстави чи умов матеріальної відповідальності, визначених у ст. 130 КЗпП України або до процедури накладення матеріальної відповідальності;

б) контракт може містити додаткові підстави припинення трудових відносин, не передбачені законодавством про працю. Безумовно, ця умова є найбільш суттєвою рисою контрактів, саме вона значною мірою була причиною звуження сфери застосування контрактів до меж законів. Аналіз змісту деяких контрактів демонструє, що ці підстави можна поділити принаймні на чотири групи: а) підставою звільнення виступає порушення працівником своїх регулярних трудових обов'язків, закріплених у Довіднику кваліфікаційних характеристик професій працівників та/або в посадовій інструкції; б) інколи в контрактах фігурують підстави, значною мірою скопійовані зі статей КЗпП України (наприклад, «систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього контрактом» або «двократне порушення керівником інших обов'язків, передбачених чинним законодавством, статутом або контрактом»);

в) роботодавцеві надається право розірвати трудовий контракт у випадку недосягнення працівником обумовленої в контракті цілі (наприклад, «невиконання показників економічної ефективності»);

<sup>1</sup> Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору : постанова Каб. Міністрів України від 19.03.1994 № 170. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/170-94-п#Text>

г) контракт може бути розірвано з ініціативи роботодавця в разі розголошення працівником комерційної таємниці<sup>1</sup>.

Серед вітчизняних учених переважає думка, згідно з якою контракти суттєвим чином збільшують можливості сторін трудових правовідносин, а отже, повинні існувати поряд із трудовими договорами<sup>2</sup>, проте існує й протилежна точка зору<sup>3</sup>, відповідно до якої скасування контрактів є допустимим кроком за умови збереження позитивних ознак, властивих останнім. Наразі все ж дедалі частіше у наукових колах лунають думки про доречність скасування контрактної форми регулювання трудових правовідносин. Невиправданим вважається підхід до диференціації регулювання трудових правовідносин за допомогою контракту. Законодавець не завжди намагається знаходити будь-які об'єктивні підстави, які обґрунтовували б необхідність укладення контрактів. Дозвіл укладати контракти з працівниками товарної біржі, працівниками системи освіти, тощо свідчить про відсутність об'єктивних підстав, а це питання вирішується виходячи з суб'єктивних міркувань<sup>4</sup>.

Вважаємо, що контракт як особливий вид строкового трудового договору має право на існування, але із удосконаленням його змістом. Зокрема, підстави його припинення, що встановлюються його змістом, мають чітко відповідати критеріям недискримінації та встановлення рівних прав та можливостей поряд із працівниками, які працюють на умовах безстрокових та інших видів строкових договорів, про що йтиметься далі у цій роботі.

<sup>1</sup> Авескулов В. Д. Скасування контрактної форми регулювання трудових правовідносин. *Право і суспільство*. № 6-2 Ч. 2. 2015. С. 84, 85.

<sup>2</sup> Прилипка С. Н. Трудовий контракт по законодательству Украины : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харьков, 1995. С. 55–57; Сільченко С. О. Строковий трудовий договір за законодавством України : поняття, види, умови укладання, зміни та припинення : монографія. Харків : Золоті сторінки, 2005. С. 58.

<sup>3</sup> Мельничук Н. С. Перспективи контракту як одного з механізмів договірної регулювання трудових відносин. *Публічне право*. 2012. № 1(5). С. 195.

<sup>4</sup> Прокопенко В. І. Трудове право : підручник. Харків : Консум, 1998. С. 87.

## 1.2. Вплив трудового контракту на виникнення, зміну та припинення трудових правовідносин

Поява контрактів обумовлено незадоволеністю, безликим змістом трудових договорів, які не враховують ані особисті якості працівників, ані специфіку їх професійної діяльності. Реалізація завдань у сфері стабілізації економіки та концепції переходу до ринкових відносин тягнуть за собою необхідність поглиблення індивідуального договірної регулювання умов праці та її оплати, підвищення відповідальності за доручену справу, що й знаходить відповідне відображення в контрактах.

Як свідчить досвід країн з розвинутою ринковою економікою, праця, і тільки напружена праця, є головним джерелом зростання добробуту і необхідною умовою кардинальних перетворень в економічному житті суспільства. Найважливішою передумовою забезпечення фундаменту соціальної ринкової економіки має бути підвищення продуктивності праці. Організаційно-правовим чинником забезпечення продуктивності праці є юридичні норми, покликані регулювати високопродуктивну працю в умовах переходу до ринкових відносин. До їх числа відносяться закони та інші нормативно-правові акти, що регулюють контрактну систему найму на роботу.

Оформлення трудових відносин за допомогою трудового контракту широко застосовується в країнах з ринковою економікою. Найм за контрактом, як відносно нова правова модель підбору, розподілу і використання кадрів на підприємствах усіх форм власності, знайшов закріплення і в законодавстві України. Контрактна форма найму покликана забезпечити поєднання інтересів працівника, власника майна підприємства і трудового колективу, тобто є важливим елементом соціального партнерства. Введення контрактної системи найму дозволяє роботодавцю легко позбавлятися від безперспективних працівників і сформувані мобільні творчі колективи.

Таким чином, правова модель трудового контракту була народжена на стику двох правових систем, покликаних обслуговувати два економічних етапи – перехідний період від планової соціалістичної економіки до капіталізму. На цій основі базується

думка про існування двох правових моделей: трудового договору і контракту в законодавстві про працю України. Домінантою правового регулювання праці стає індивідуально-договірний і колективно-договірні методи, які найбільшою мірою адекватні сутності сучасних трудових відносин, характерних для ринкової економіки<sup>1</sup>.

Упровадження контрактної форми в трудових правовідносинах обумовлено прагненням роботодавців залучати до роботи найкваліфікованіших і творчо найактивніших працівників, а також захищати більшою мірою проти законодавства власні інтереси. Ця форма трудового договору дає можливість раціональніше регулювати чисельність та якісний склад персоналу, поліпшувати структуру зайнятості, в разі потреби додатково залучати кваліфікованих працівників зі сторони. Перевага контракту перед звичайним трудовим договором полягає в тому, що контракт дає змогу максимально індивідуалізувати кожну конкретну угоду про працю, наповнити її специфічним змістом: детально регламентувати права та обов'язки сторін, режим праці й відпочинку, соціально-побутові умови, форму й розмір винагороди за роботу та інші додаткові умови<sup>2</sup>.

Поява контракту як особливої форми регулювання трудових відносин стала реакцією на невиразний, нечіткий і занадто загальний зміст трудових договорів, які не враховують ні особисті якості працівника, ні специфіку його діяльності, ні професійності. Його поява стала одним зі способів поглиблення індивідуального договірного характеру найманої праці, способом чіткішого й повнішого врегулювання умов праці й оплати, способом підвищення відповідальності за покладені на працівника обов'язки<sup>3</sup>.

Як слушно наголошувала Н. Б. Болотіна, застосування контракту викликає чимало правових питань. Після першого захоплення

<sup>1</sup> Луценко А. С. Правовое регулирование контрактной формы трудового договора : монография. Донецк : Сталкер, 1999. С. 5, 6.

<sup>2</sup> Боханова І. А. Контрактна форма трудового договору: деякі аспекти. *Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е.О. Дідоренка*. 2014. № 1. С. 280.

<sup>3</sup> Мельничук Н. О. Перспективи контракту як одного з механізмів договірного регулювання трудових відносин. *Правова держава*. Вип. 21. С. 318.

цим видом трудового договору стало ясно, що контракт несе в собі не тільки позитивні сторони для працівника, а й негативні. Головна соціальна небезпека для працівника полягає в строковому характері контракту. В умовах економічних труднощів в Україні ефективність контракту ставала дедалі сумнівною, його «примусове» застосування обмежує права працівників<sup>1</sup>. Наразі дедалі частіше лунають наукові думки щодо звуження сфери застосування контракту та виключення можливості його укладення з працівниками фермерських господарств, товарних бірж, вільних економічних зон і споживчих товариств. Контракт повинен укладатися лише з працівниками, щодо яких це чітко встановлено законом. Поширене багатьма законодавчими актами формулювання – «прийом на роботу здійснюється за «трудоим договором, контрактом» для цього не придатне<sup>2</sup>.

На думку О. В. Гаврилюк, у контракті, на відміну від трудового договору, воля сторін має більш широкую сферу прояву у виборі та встановленні умов праці та матеріального забезпечення. Характерною його ознакою є те, що значна частина його змісту направлена на встановлення умов матеріального забезпечення працівника, вирішення його соціально-побутових проблем. Тому контракт слід розглядати як ефективну правову форму врахування виробничих і особистих особливостей при визначенні змісту прав та обов'язків його сторін<sup>3</sup>. Соціально-правовий зміст контракту виявляється у наданні працівникам розширених пільг та гарантій<sup>4</sup>.

Контракт – це договір про працю, характерною ознакою якого є те, що значна частина його змісту направлена на встановлення умов матеріального забезпечення працівника, вирішення соціально-побутових проблем. Наприклад, надання житла протягом визначеного строку; оплата навчання й оздоровлення як працівника, так

<sup>1</sup> Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник. Київ : Бікар, 2004. С. 238.

<sup>2</sup> Олексів І. І. Юридичні гарантії прав працівників у строкових трудових правовідносинах : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Львів, 2020. С. 5.

<sup>3</sup> Гаврилюк О. Особливості припинення дії трудового контракту. *Право України*. 1999. № 8. С. 74.

<sup>4</sup> Римар Б. А. Види трудового договору за законодавством України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2009. С. 15.

і членів його сім'ї за рахунок коштів власника; надання додаткової відпустки або відпустки іншої тривалості та з іншою оплатою, ніж за трудовим договором тощо. У контракті можуть бути передбачені різні форми та системи оплати праці, розміри винагород, не передбачені тарифною системою. У контракті сторони можуть передбачити підстави припинення трудових відносин, які не визначаються в законодавстві про працю, на відміну від трудового договору, який розривається тільки на тих підставах, які передбачені законом. У контракті можуть передбачатися несприятливі наслідки його дострокового припинення за ініціативою однієї зі сторін без поважних обставин. Таким чином, контракт слід розглядати як ефективну правову форму врахування виробничих і особистих особливостей при визначенні змісту прав та обов'язків його сторін<sup>1</sup>.

Особливість контракту в його спеціальному цільовому призначенні, як регулятора трудових відносин на ринку праці й робочої сили. Як особлива форма трудового договору, контракт регулює не лише трудові, а й тісно пов'язані з ними інші суспільні відносини – соціально-побутові й економічні. Таким чином, порівняно з традиційним трудовим договором контракт охоплює ширше коло правовідносин. Упровадження контрактної форми в трудових правовідносинах обумовлено прагненням роботодавців залучати до роботи найкваліфікованіших і творчо найактивніших працівників, а також захищати більшою мірою проти законодавства власні інтереси. Ця форма трудового договору дає можливість раціональніше регулювати чисельність та якісний склад персоналу, поліпшувати структуру зайнятості, в разі потреби додатково залучати кваліфікованих працівників зі сторони. Перевага контракту перед звичайним трудовим договором полягає в тому, що контракт дає змогу максимально індивідуалізувати кожну конкретну угоду про працю, наповнити її специфічним змістом: детально регламентувати права та обов'язки сторін, режим праці й відпочинку, соціально-побутові умови, форму й розмір винагороди за роботу та інші додаткові умови<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Гаврилюк О. В. Контракт в трудовому праві : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 1998. С. 5.

<sup>2</sup> Пшенична Л. В. Керівник навчального закладу : навч. посіб. Суми : Вид-во СумДПУ ім. А.С. Макаренка, 2016. С. 93, 94.

Контракт повинен спрямовуватися на створення умов для виявлення ініціативи та самостійності працівника, врахувати його індивідуальні здібності й професійні навички, забезпечувати йому соціальний і правовий захист. Покладання контрактом на працівника додаткової відповідальності за доручену справу, встановлення додаткових підстав для дострокового його розірвання за ініціативою роботодавця та інші допустимі обставини, неодмінно мають компенсуватися більш високими матеріальними і моральними стимулами: підвищеною зарплатою, додатковою відпусткою, вихідною допомогою у разі звільнення з ініціативи роботодавця<sup>1</sup>.

На практиці дуже часто виникає запитання щодо конкретного виду строкового трудового договору, який слід укладати з працівником, позаяк від цього будуть залежати наслідки й особливості припинення такого договору. Так, відповідно до ч. 2 ст. 25 Закону України «Про освіту» від 05.09.2017 № 2145-VIII засновник закладу освіти або уповноважений ним орган (особа) укладає строковий трудовий договір (контракт) з керівником закладу освіти, обраним (призначеним) у порядку, встановленому законодавством та установчими документами закладу освіти<sup>2</sup>. Закон України «Про повну загальну середню освіту» від 16.01.2020 № 463-IX зобов'язав засновників державних і комунальних закладів загальної середньої освіти або уповноважених ними органів припинити безстрокові трудові договори з керівниками закладів та одночасно укласти з ними (за їх згодою) трудові договори строком на шість років (із керівниками, які отримують пенсію за віком, – на один рік) без проведення конкурсу (ст. 39 і п (1) п. 3 Розділу X Прикінцевих та перехідних положень)<sup>3</sup>.

Згодом у розділі V Листа Міністерства освіти і науки України «Щодо нагальних питань впровадження Закону України «Про повну загальну середню освіту» від 08.04.2020 № 1/9-201

<sup>1</sup> Пшенична Л. В. Керівник навчального закладу : навч. посіб. Суми : Вид-во СумДПУ ім. А.С. Макаренка, 2016. С. 95.

<sup>2</sup> Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2017. № 38-39. Ст. 380.

<sup>3</sup> Про повну загальну середню освіту : Закон України від 16.01.2020 № 463-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2020. № 31. Ст. 226.



замість терміну «строковий трудовий договір» зазначено «контракт»<sup>1</sup>.

У зв'язку з такою законодавчою невизначеністю, на практиці виникла плутанина, який саме трудовий договір укладати з директором закладів загальної середньої освіти – строковий трудовий чи контракт (його особливу форму).

Закон України «Про повну загальну середню освіту» від 16.01.2020 № 463-IX<sup>2</sup> – спеціальний закон, що регулює загальну середню освіту і тому має пріоритет у правозастосуванні над Законом України «Про освіту» від 05.09.2017 № 2145-VIII<sup>3</sup>.

Сферу застосування контракту визначають закони України (ч. 3 ст. 21 КЗпП України<sup>4</sup>). Контракт можна укладати лише в тих виняткових випадках і лише з тими працівниками, яких прямо зазначено у спеціальних законах. Наприклад, у п. 6 ст. 35 Закону України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 № 1556-VII зазначено: «Керівник закладу вищої освіти укладає з керівником кафедри контракт»<sup>5</sup>.

Засновник закладу освіти або уповноважений ним орган (особа) укладає строковий трудовий договір (контракт) з керівником закладу освіти (ст. 25 Закону України «Про освіту» від 05.09.2017 № 2145-VIII<sup>6</sup>). Тобто Закон України «Про освіту» надає право засновнику укласти з керівником і строковий трудовий договір, і його особливу форму – контракт. Цей Закон загальний і по-

<sup>1</sup> Щодо нагальних питань впровадження Закону України «Про повну загальну середню освіту»: Лист Мін-ва освіти і науки України від 08.04.2020 № 1/9-201. URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/shodo-nagalnih-pitan-vprovadzheniya-zakonu-ukrayini-pro-povnu-zagalnu-serednyu-osvitu>

<sup>2</sup> Про повну загальну середню освіту: Закон України від 16.01.2020 № 463-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2020. № 31. Ст. 226.

<sup>3</sup> Про освіту: Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2017. № 38-39. Ст. 380.

<sup>4</sup> Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375.

<sup>5</sup> Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. *Офіційний вісник України*. 2014. № 63. Ст. 1728.

<sup>6</sup> Про освіту: Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2017. № 38-39. Ст. 380.

ширюється на всі види та типи закладів освіти. Тому, щоб уточнити форму трудового договору з керівниками закладів загальної середньої освіти, необхідно звернутися до Закону України «Про повну загальну середню освіту» від 16.01.2020 р. № 463-IX<sup>1</sup> як спеціального.

Обрання, призначення на посаду та звільнення з посади керівника закладу загальної середньої освіти регламентовано у ст. 39 Закону України «Про повну загальну середню освіту», де неодноразово наголошено, що з керівником закладу загальної середньої освіти укладають саме строковий трудовий договір, а не контракт, зокрема:

«Трудовий договір укладається на шість років на підставі рішення конкурсної комісії. Після закінчення строку, на який укладено строковий трудовий договір, трудові відносини припиняються та не можуть бути продовжені на невизначений строк» (абз. 1 п. 12 ст. 39);

«Після закінчення строку дії такого строкового трудового договору та за умови належного його виконання сторони мають право продовжити строк дії відповідного строкового трудового договору ще на чотири роки без проведення конкурсу» (абз. 2 п. 12 ст. 39);

«Керівник закладу загальної середньої освіти звільняється з посади у зв'язку із закінченням строку трудового договору» (п. 13 ст. 39)<sup>2</sup>.

Остаточну крапку в цьому питанні ставить абз. 2 підпункту 1 пункту 3 Прикінцевих та перехідних положень даного Закону, де зазначено, що у разі незгоди керівника з продовженням трудових відносин на умовах строкового трудового договору, його звільняють згідно з п. 9 ч. 1 ст. 36 КЗпП України.

Закон України «Про місцеве самоврядування в Україні» від 21.05.1997 № 280/97-ВР, який регламентує повноваження органів місцевого самоврядування щодо призначення на посади керівників комунальних закладів, також не дозволяє укладати контракти з керівниками закладів загальної освіти<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Про повну загальну середню освіту: Закон України від 16.01.2020 № 463-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2020. № 31. Ст. 226.

<sup>2</sup> Про повну загальну середню освіту: Закон України від 16.01.2020 № 463-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2020. № 31. Ст. 226.

<sup>3</sup> Про місцеве самоврядування в Україні: Закон України від 21.05.1997 № 280/97-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1997. № 24. Ст. 170.



Отже, із 18 березня 2020 року, відколи набрав чинності Закон України «Про повну загальну середню освіту»<sup>1</sup>, з керівниками закладів загальної середньої освіти треба укладати виключно строкові трудові договори, а не контракти.

Наразі додаткових підстав для звільнення працівника, який працює на умовах строкового трудового договору, законодавство не встановлює. Не може містити таких підстав і власне строковий трудовий договір як такий. На відміну від цього, відповідно до п. 22 постанови Кабінету Міністрів України «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору» від 19.03.1994 № 170<sup>2</sup> у разі невиконання або неналежного виконання сторонами зобов'язань, передбачених у контракті, його може бути достроково розірвано з попередженням відповідної сторони за два тижні. У контракті передбачаються обсяги пропонованої роботи та вимоги до якості і строків її виконання, строк дії контракту, права, обов'язки та взаємна відповідальність сторін, умови оплати й організації праці, підстави припинення та розірвання контракту, 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 (п. 10).

Таким чином, 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 обов'язків, що ним встановлені, може бути додатковою підставою для його припинення.

Одна з найважливіших особливостей контракту – визначення меж саме тих прав та обов'язків, які складатимуть зміст майбутніх трудових правовідносин. Існує діалектичний зв'язок між реально існуючими обов'язками, які є складовими змісту трудових пра-

<sup>1</sup> Про повну загальну середню освіту : Закон України від 16.01.2020 № 463-ІХ. *Відомості Верховної Ради України*. 2020. № 31. Ст. 226.

<sup>2</sup> Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору : постанова Каб. Міністрів України від 19.03.1994 № 170. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/170-94-п#Text>

вовідносин та між обов'язками, які можуть виникнути при недотриманні перших.

Визначення сфери дії контракту як підстави виникнення трудових правовідносин викликало необхідність запровадження норми, яка устанавлювала б можливість застосування специфічних підстав припинення контракту. Так, з'явився п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України, яким устанавлюється така підстава припинення трудового договору як обставини, зазначені в контракті. Цей припис з'явився у зв'язку з внесенням змін до КЗпП України Законом України від 20.03.1991<sup>1</sup>. Право сторін контракту передбачити особливі підстави його розірвання не підлягає сумніву, але контрактом можуть бути передбачені різні підстави його припинення. І ця обставина викликає низку проблем на практиці, позаяк п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України не враховує загальну класифікацію підстав припинення трудового договору, яка визначена в законодавстві про працю, оскільки у змісті контрактів дуже часто серед підстав його припинення визначаються як ті, що встановлені КЗпП України, так і особливі, що стосуються припинення конкретно визначеного контракту. Відтак, на практиці дуже часто виникає питання – на яку підставу посилатися під час припинення трудових правовідносин – на п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України чи на ту, що передбачена чинним КЗпП України?

Наведемо приклади із судової практики.

Звертаючись до суду з позовною заявою, позивачка зазначила, що 9 березня 2010 року між нею та Алмазнянською міською Радою був укладений контракт, відповідно до якого вона призначалася на посаду начальника комунального підприємства «ЖЕД №10». Строк дії контракту було встановлено до 9 червня 2010 року.

Відповідно до додаткової угоди до контракту з керівником комунального підприємства строк дії контракту було подовжено до 31 жовтня 2010 року. Укладення зазначеної додаткової угоди слід розглядати саме як подовження терміну дії контракту до 31 жовтня 2010 року. Про це свідчить і наявність в її трудовій книжці запису про продовження контракту.

<sup>1</sup> Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході до ринкової економіки : Закон України від 20.03.1991 № 871-ХІІ. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1991. № 23. Ст. 267.

31 жовтня 2010 року позивачку було звільнено на підставі п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України з підстав, передбачених контрактом. Відповідний запис було внесено до її трудової книжки. Позивачка вважала зазначені формулювання її звільнення за п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України неправильними з наступних причин.

По-перше, формулювання запису «Звільнена за п. 8 ст. 36 КЗпП України (по закінченню дії контракту)» містить внутрішнє протиріччя, оскільки ст. 36 КЗпП України розрізняє припинення трудового договору у зв'язку з закінченням його строку (п. 2 ч. 1 ст. 36 КЗпП України) та з підстав, передбачених контрактом (п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України).

По-друге, звільнення з підстав, передбачених контрактом (п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України), запис про яке було зроблено в її трудовій книжці, допускається лише при розірванні контракту на підставах, установлених у контракті, але не передбачених чинним законодавством. Оскільки закінчення строку договору передбачено п. 2 ч. 1 ст. 36 КЗпП України, звільнення її у такому випадку з підстав, передбачених контрактом, є неправильним, таким, що не відповідає дійсності та фактичним обставинам справи, а також таким, що порушує її права. Звільнення фактично було здійснено згідно з п. 2 ч. 1 ст. 36 КЗпП України, запис про що і мав бути зроблений в її трудовій книжці.

По-третє, неправильне формулювання причин звільнення у трудовій книжці перешкоджає її подальшому працевлаштуванню, оскільки трудова книжка, як основний документ про трудову діяльність працівника, дає підстави новому працедавцеві робити неправильні висновки про попередній досвід роботи і причини звільнення, а також її компетентність та відношення до праці.

Суд прийняв рішення позовні вимоги задовольнити та зобов'язати Алмазнянську міську Раду внести зміни до запису в трудовій книжці, змінивши формулювання причин звільнення з роботи з Комунального підприємства «ЖЕД № 10» зі «звільнена за ст. 36 п. 8 КЗпП України (по закінченню дії контракту)» на «звільнена у зв'язку з закінченням строку трудового договору за п. 2 ч. 1 ст. 36 КЗпП України»<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Стахановський міський суд Луганської області від 19.05.2011. Справа № 2-499/11/1231. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/15831832>

Інший приклад. Позивач працював водієм Першого воєнізованого гірничорятувального загону на підставі контракту, укладеного між ним та установою 2 січня 2003 р. терміном до 3 січня 2004 р. Угодою про зміну умов контракту термін дії вказаного контракту продовжено з 2 січня 2003 р. до 2 січня 2005 р. У подальшому угодою сторін термін дії цього контракту було продовжено з 19 серпня 2005 р. Наказом від 18.12.2006 командира першого воєнізованого гірничорятувального загону позивача було звільнено з 31 грудня 2006 р. за п. 2 ст. 36 КЗпП України у зв'язку з закінченням строку дії контракту.

Позивач, вважаючи своє звільнення не обґрунтованим і не законним, подав позовну заяву, в якій просить поновити його на роботі, стягнути з відповідача на його користь заробітну плату за час вимушеного прогулу.

Термін дії останнього контракту спливав 18 серпня 2005 р. Згідно із угодою на продовження строку дії цього контракту, його терміни продовжено на 1 рік 4 місяці з 19 серпня 2005 р. до 19 грудня 2006 р. Позивач вважає, що продовження трудових відносин після спливу терміну контракту, тобто після 19 грудня 2006 р. до часу звільнення 31 грудня 2006 р., вказує на заключення сторонами фактично безстрокового трудового договору, розірвання якого за п. 2 ст. 36 КЗпП України є не можливим. Крім того вважає, що продовження строку контракту з 19 серпня 2005 р. слід вважати незаконним, оскільки на 19 серпня 2005 р. строк контракту сплинув, як наслідок із 19 серпня 2005 р. фактично було заключено між сторонами безстроковий трудовий договір. Тому при наявності контрактної форми трудових відносин відповідач повинен був звільнити позивача за п. 8 ст. 36 КЗпП України, а не за пунктом 2 цієї норми.

Вислухавши пояснення сторін, дослідивши надані ними докази, суд вважає необхідним залишити позовні вимоги позивача без задоволення з наступних підстав.

Суд вважає, що звільнення є законним і обґрунтованим, в силу чого відсутні підстави задовольняти позовні вимоги позивача, доводи та заперечення якого суд вважає безпідставними з точки зору вимог закону.

Контракт є строковим трудовим договором і укладається він на визначений строк. Як встановлено в судовому засіданні, кон-

тракт було укладено сторонами 18 серпня 2004 р. терміном до 19 серпня 2005 р. у письмовій формі, що відповідає вимогам ст. 24 КЗпП України. Подальшою угодою сторін строк дії цього контракту було продовжено. Посилання представника позивача на те, що даний строковий договір (контракт) припинив дію 18 серпня 2005 р. або 19 грудня 2006 р. і з цього часу між сторонами виникли трудові відносини по безстроковому трудовому договору, суд не може прийняти до уваги, оскільки вони не ґрунтуються на сукупності доказів по справі та вимогах закону.

Суд не може це визнати порушенням вимог закону та підставою для визнання угоди не дійсною, оскільки сторони виказали своє волевиявлення ще до укладання цієї угоди на продовження строків дії конкретного контракту, визначивши в ньому момент набуття чинності угоди й права кожної зі сторін не були порушені. За таких обставин, посилання представника позивача на наявність перерви між закінченням строку дії контракту і поновленням строку угодою, суд не може прийняти до уваги, оскільки згідно з умовами контракту останнім робочим днем визначено 18 серпня 2005 р., а наступний робочий день визнано угодою 19 серпня 2005 р., день набуття чинності цієї угоди. Оспорюючи дійсність угоди, представник позивача вказує на протиріччя у визначенні строку продовження дії контракту.

Вислухавши пояснення з цього приводу сторін, дослідивши докази по справі, суд залишив позов без задоволення, оскільки визнав обґрунтованими доводи представника відповідача в частині укладання між сторонами угоди на продовження строку дії контракту до 31 грудня 2006 р. При цьому суд приймає до уваги, що з такими умовами угоди на продовження строку дії контракту, обидві сторони погодилися, спору з цих підстав між ними не виникало, а відповідач належним чином 18 грудня 2006 р. виказав своє волевиявлення на припинення цього строкового трудового договору (контракту) з позивачем, що підтверджує наявність наказу про звільнення позивача на підставі п. 2 ст. 36 КЗпП України. За таких обставин суд вважає, що трудові відносини між сторонами існували лише в межах дії контракту, в силу чого відсутні будь-які підстави вважати, що їх трудові відносини переросли в безстроковий трудовий договір. Посилання представника позивача

ча на те, що при наявності контрактної форми трудових відносин між сторонами, припинення їх можливо лише за п. 8 ст. 36 КЗпП України, а не за пунктом 2 цієї статті, суд вважає помилковим, яке не ґрунтується на законі<sup>1</sup>.

Вважаємо, що при звільненні з підстав, передбачених контрактом, посилання варто робити на п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України, а у формулюванні звільнення слід указати конкретну підставу, передбачену контрактом. Особливі підстави припинення контракту визначаються саме його змістом. Як правило, ці підстави стосуються можливості дострокового припинення контракту, головною причиною чого є невиконання або неналежне виконання трудової функції, визначеної у контракті.

У такому випадку, контракт повинен передбачати правові наслідки дострокового розірвання. Це можуть бути обов'язки власника компенсації моральної або матеріальної шкоди, спричиненої працівникові внаслідок дострокового розірвання контракту завдяки невиконання або неналежного виконання власником умов контракту та ін. Для забезпечення виконання контракту або з метою компенсації моральної, або матеріальної шкоди сторони мають право передбачити відповідні заходи. Одним із таких є неустойка – визначена договором грошова сума, яку винна сторона при невиконанні або неналежному виконанні контракту зобов'язана сплатити іншій стороні. Сума неустойки повинна обов'язково обумовлюватись у контракті. Неустойка може на розсуд сторін передбачатись як при достроковому розірванні контракту за встановлених причин, так і на випадок невиконання або неналежного виконання умов при продовженні контракту<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Артемівський міськрайонний суд в Донецькій області від 20.03.2007. Справа № 2-1135/2007. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/1605789>

<sup>2</sup> Гаврилюк О. В. Контракт в трудовому праві : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 1998. С. 10–12.

## ГЛАВА 2

### ПРАВОВА ПРИРОДА ПІДСТАВ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО КОНТРАКТУ

#### 2.1. Підстави припинення трудового контракту в системі підстав припинення трудового договору: значення, місце та специфіка

В умовах ринкової економіки в основу правового регулювання трудових відносин треба покласти важливе істотне право людини – право вільно розпоряджатися собою та своїми здібностями. Тому зараз перед наукою трудового права України стоїть важливе завдання щодо розробки та створення такого механізму правового регулювання, який забезпечив би надійні гарантії реалізації цього права<sup>1</sup>.

Припинення трудових правовідносин передбачає свободу вибору даного варіанта поведінки сторонами трудового договору. «Реальна вільна діяльність людини виступає перш за все як вибір альтернативних ліній поведінки. Свобода є там, де є вибір: вибір цілей діяльності, вибір засобів, що ведуть до досягнення цілей, вибір вчинків у певній життєвій ситуації. Об'єктивною підставою ситуації вибору є об'єктивне існування спектра можливостей»<sup>2</sup>. Як працівник, так і роботодавець управи самі вирішувати, що їм робити: припиняти, змінювати чи поновлювати трудові правовідносини. Завдання трудового законодавства – збалансувати взаємовідносини цих суб'єктів трудового права таким чином, щоб вони не обмежували один одного свободу такого вибору. «Трудове право, – наполягає В. В. Жернаков, – регулює відносини, що виникають не з примусової праці, а характеризуються свободою праці. За його нормами працівник може вільно укласти й у будь-який який час розривати трудовий договір; він не

<sup>1</sup> Венедиктов В. С. Трудове право України в умовах ринкової економіки: проблеми та перспективи. *Право і безпека*. 2003. Спецвип. С. 8.

<sup>2</sup> Алексеев П. В., Панин А. В. Философия : учебник. Москва : Проспект, 1997. С. 444.

обмежений у виборі підприємства; під час даного договору працедавець не може вимагати виконання роботи, не передбаченої останнім»<sup>1</sup>. В. В. Шкода підкреслює, що «свобода означає право людини робити все, чого вона захоче. Бути вільним означає не залежати від волі іншої особи, від примх і норів інших людей. Бути вільним означає змогу чинити власну долю, усвідомлювати, що власні дії, попри всю їх тяжкість, є реалізацією власних вольових зусиль»<sup>2</sup>. Отже, для працівника свобода припинення трудових правовідносин означає повну можливість обирати собі місце і вид роботи з урахуванням власних інтересів, знань та намірів. Він може працювати на обраному ним підприємстві, в установі чи організації або взагалі не працювати ніде. Для роботодавця свобода припинення трудових правовідносин означає можливість вибрати для виконання певної роботи найбільш придатного працівника з точки зору його ділових і кваліфікаційних якостей. «Свобода працівника і свобода підприємства в трудових правовідносинах перебувають у постійному співвідношенні. При цьому кожна зі сторін повинна сумлінно користуватися наданими їй правами»<sup>3</sup>.

Якщо працівник вирішив припинити трудові правовідносини, роботодавець зобов'язаний допомогти йому в реалізації даного права. І навпаки, коли роботодавець не влаштує рівень професійно-кваліфікаційних знань певного працівника, він має бути вільним у розірванні з ним трудового договору й укладенні останнього з тією особою, яка має необхідний для високоякісного виконання конкретної трудової функції рівень знань, умінь і навичок. Якщо ж якась сторона трудового договору не бажає того, щоб інша його розривала, вона має право зацікавити, а не примушувати останню до подальшого розвитку трудових правовідносин. Примушення і свобода волі – взаємовиключні поняття. Для того, щоб працівник був потрібний роботодавцеві він мусить постійно підвищува-

<sup>1</sup> Жернаков В. Свобода праці як принцип сучасного трудового права України. *Право України*. 1999. №3. С. 34.

<sup>2</sup> Шкода В. В. Вступ до правової філософії. Харків : Фоліо, 1997. С. 59.

<sup>3</sup> Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник. Харків : Консул, 1998. С. 46.

ти свій професійний рівень<sup>1</sup>. Для того, щоб працівник не прагнув розірвати трудовий договір, роботодавець повинен створювати йому необхідні умови для праці. Звичайно, за нинішнього кризового економічного стану в країні для працівника важливу роль відіграє оплата його праці. Як стверджував О. Т. Барабаш: «Трудове законодавство має на меті забезпечення якомога тривалого правовідношення. В цьому зацікавлені, як правило, і працедавець, і працівник. Перший хоче мати стабільні кадри навчених кваліфікованих працівників, які добре знають свою справу. Працівник зацікавлений у стабільній роботі та оплаті за неї для себе і своєї родини»<sup>2</sup>.

Досліджуючи принцип свободи праці в ракурсі припинення трудових правовідносин, доцільно відокремити «юридичну» свободу сторін трудового договору від їх «фактичної» свободи. «Правова свобода – це дозвіл робити певні дії не піклуючись про те, чи відповідає цей дозвіл діяти реальній можливості, тобто юридичне визначення залишається формальним, абстрагованим від реальних умов її здійснення»<sup>3</sup>. Фактична свобода працівника і роботодавця має лише соціально-економічний характер. Вони вільні у своєму виборі варіанту поведінки та у здійсненні останнього лише настільки, наскільки цьому дозволяють соціальні й економічні умови їх життєдіяльності. Це свобода, яка не врегульована нормами права. М. Бердяєв доводив, що дійсно свобода виявляється не тоді, коли людина повинна вибирати, а тоді, коли вона зробила вибір та його реалізувала<sup>4</sup>.

На фактичну свободу сторін трудового договору нашаровується юридична свобода. Соціально-економічний зміст їх фактичної свободи набуває юридичної форми. Фактична свобода працівників

<sup>1</sup> Венедиктов В. С., Іншин М. І. Професіоналізм та компактність працівників органів внутрішніх справ як основна мета безперервної професійної підготовки. *Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності*. 2012. №1. С. 247-256.

<sup>2</sup> Барабаш О. Щодо властивостей трудових правовідносин. *Право України*. 1998. №3. С. 68.

<sup>3</sup> Філософія права: Навчальний посібник / Під ред. О.Г. Данільяна. К.: Юрінком Інтер, 2002. С. 215.

<sup>4</sup> Бердяєв Н. А. Царство духа и царство кесаря. Москва : НОРМА-М, 1995. С. 325.

і роботодавців набуває впорядкованого, нормативно визначеного характеру. «Свобода праці в юридичному аспекті утворюється в результаті двостороннього зв'язку суспільних відносин, які виражають соціально-економічну свободу праці та регулюють їх правові установлення. Суспільні відносини впливають на право, обумовлюючи появу відповідних юридичних правил, а ці правила регламентують в якості предмета регулювання суспільні відносини, надаючи їм форму правових відносин. У даному двосторонньому процесі полягає відображення правом свободи праці»<sup>1</sup>. Беззаперечно, таке віддзеркалення не може бути абсолютним: свобода припинення трудових відносин не підлягає повному юридичному регулюванню. Соціально-економічна свобода припинення трудових відносин – це насамперед «живі» соціальні зв'язки, у тому числі й ті, які взагалі не регламентуються будь-якими нормами, й ті, які регулюються, припустимо, звичаями трудових колективів, корпоративними нормами підприємств, установ, організацій. Звідси, правова свобода сторін трудового договору та їх фактична свобода в процесі припинення трудових відносин співвідносяться між собою як частина й ціле або як форма і зміст. «Цивільне суспільство і держава використовують правові засоби як страхові засоби, що позначають межі, за які зовнішня свобода соціальних суб'єктів не повинна поширюватися»<sup>2</sup>.

Відтак, трудове право за своєю вихідною суттю є формою, створеною людьми, що логічно й історично призначена бути інститутутом, покликаним упорядковувати свободу учасників суспільно-трудова відносин, додавати їй визначеності й забезпеченості, а звідси і людського змісту, істинно людської цінності. Це прямо торкається і такого прояву свободи праці, як свобода припинення трудових правовідносин сторонами трудового договору. У цьому зв'язку В. В. Лазор справедливо підкреслює, що сучасне українське законодавство надає працівнику безумовне право в будь-який момент припинити трудовий договір за власним бажанням. «У цьому виявляється реалізація принципу неможливості застосу-

<sup>1</sup> Бугров Л. Ю. Свобода труда и свобода трудового договора в СССР : монография. Красноярск : Изд-во Красноярск. ун-та, 1984. С. 31.

<sup>2</sup> Філософія права : навч. посібн. / під ред. О. Г. Данільяна. Київ : Юрінком Інтер, 2002. С. 216.



вання примусової праці, а також перехід від концептуального положення радянських часів про важливий обов'язок усіх громадян працездатного віку працювати до концепції добровільності праці та свободи трудового договору»<sup>1</sup>.

Свобода працівника і роботодавця щодо припинення трудових правовідносин передбачає рівність їх соціально-трудова статусів<sup>2</sup>. Рівність соціально-трудова статусів сторін трудового договору означає, що кожній з них законом надані рівні можливості стосовно задоволення своїх потреб та інтересів у сфері праці<sup>3</sup>. «Для громадян із закону впливають і рівні права, і рівні обов'язки. Ніхто з членів суспільства не може мати чи добиватися для себе якихось переваг і привілеїв, як і звільнитися від виконання встановлених законом обов'язків»<sup>4</sup>.

Хоча сторони трудового договору юридично, формально є рівними, політично-економічна реальність перебудовних у країні процесів свідчить: працівник є більш незахищеною стороною і потребує додаткового порівняно з роботодавцем соціально-правового захисту. Безперешкодна реалізація громадянами чи працівниками права на працю можлива лише за умови чіткого нормативного визначення системи відповідних гарантозабезпечуючих заходів, способів, прийомів. Звідси, нормативно-правове забезпечення порядку припинення трудового договору має за мету «збалансувати» соціально-правовий статус працівника та роботодавця таким чином, щоб їх рівність була не лише юридичною, а й фактичною. Як зазначав ще свого часу С. А. Іванов, трудове законодавство мусить забезпечувати гармонійне поєднання сторін трудового договору. «Правові норми покликані сприяти зростанню продуктивності праці, підвищенню ефективності суспільного виробництва, і водночас

<sup>1</sup> Лазор В. В. Теоретические и социальные аспекты сущности трудового договора и порядок разрешения споров при невыполнении его условий : монография. Луганск : СНУ им. В. Даля, 2002. С. 131.

<sup>2</sup> Чанишева Г. І., Болотіна Н. Б. Окремі теоретичні проблеми сучасного трудового права України. (До постановки питання). *Право України*. 1999. № 9. С. 15.

<sup>3</sup> Нерсесянц В. С. Философия права : учебник. Москва : ИНФРА-М, 1997. С. 172.

<sup>4</sup> Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник. Харків : Консул, 1998. С. 47.

забезпечувати захист трудових прав працівників. Усе це повністю стосується і правил припинення трудового договору»<sup>1</sup>. Укладаючи трудовий договір, працівник і роботодавець сподіваються, що їх очікування щодо задоволення взаємних потреб та інтересів будуть здійснені. Роботодавець зацікавлений у тривалій роботі працівників, у тому, щоб потрібні йому працівники не звільнялися з роботи. Працівники зацікавлені в реалізації своїх здібностей до продуктивної праці та отриманні за це достатньої для задоволення своїх життєвих потреб кількості матеріальних засобів. Іноді в процесі розвитку трудових правовідносин з'ясовується, що такі сподівання були марними і задоволення інтересів у якості даної сторони трудового договору не відбудуться. У такому випадку працівник чи роботодавець або й обидва виявляють бажання припинити трудові правовідносини. Логічно, що роботодавець намагається звільнитися від працівників, які з тих чи інших причин стають не потрібними на конкретному виробництві. Працівники ж зацікавлені в продовженні роботи доти, доки така робота являє для них цінність з матеріальної і моральної сторони. Поряд з цим вони бажають мати можливість безперешкодно залишити роботу, яка перестала їх цікавити, і перейти на іншу, що відповідає їх прагненням та нахилам.

Правова конструкція «розірвання трудового договору» є об'єднуючою для випадків припинення трудових правовідносин за ініціативою працівника, роботодавця чи на вимогу третіх осіб, тобто тих, які не є сторонами цього правочину. Цей висновок зроблено на підставі чинного трудового законодавства. Наприклад, ч. 4 ст. 36 КЗпП України<sup>2</sup> однією з підстав припинення трудового договору називає розірвання останнього з ініціативи працівника, власника або уповноваженого ним органу чи на вимогу профспілкового або іншого органу, уповноваженого на представництво трудовим колективом. Чинне трудове законодавство (насамперед статті 40, 41 КЗпП України) вирізняє загальні й додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу.

<sup>1</sup> Трудовое право и научно-технический прогресс / под ред. С. А. Иванова. Москва : Наука, 1974. С. 140.

<sup>2</sup> Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375.



С. М. Прилипка й О. М. Ярошенко підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за сферою дії поділяють на загальні (ст. 40 КЗпП України) й додаткові (ст. 41 КЗпП України та спеціальне законодавство). Загальні поширюються на всіх працюючих на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від їх форм власності й організаційно-правової форми створення. Додаткові – це підстави, що поширюються тільки на певні категорії працюючих і прямо передбачені законодавчими актами<sup>1</sup>. І. А. Іоннікова загальними вважає підстави, що поширюються на всіх працівників підприємств незалежно від форм їх власності й галузі народного господарства. Додаткові ж підстави розірвання трудового договору застосовуються при звільненні окремих категорій працівників<sup>2</sup>. В. І. Щербина, характеризуючи ці підстави розірвання даного правочину з ініціативи роботодавця, стверджує, що вони стосуються перш за все чітко окреслених законом категорій працівників і певних дій, що перешкоджають нормальному розвитку трудових правовідносин<sup>3</sup>.

Ю. В. Ісаєв, на основі проведеного аналізу інтерпретацій термінів «загальний» і «додатковий» наголошує, що:

а) перший з них абсолютно виправдано вживається у ст. 40 КЗпП України стосовно підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, які поширюються на всіх працюючих на будь-яких підприємствах, в установах, організаціях незалежно від їх форм власності й організаційно-правової форми створення;

б) до підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, що стосуються чітко окреслених законом категорій працівників і дій, які перешкоджають нормальному існуванню трудових правовідносин, більш виваженим є застосування замість терміну «додатковий» слова «спеціальний»: адже, ні про яке доповнення чого-небудь до чогось у даному разі не йдеться, а відповідні підстави розірвання цього правочину для цих категорій

<sup>1</sup> Прилипка С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України : підручник. Харків : ФІНН, 2011. С. 396.

<sup>2</sup> Іоннікова І. А. Правове регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2004. С. 39.

<sup>3</sup> Щербина В. І. Трудове право України : підручник. Київ : Істина, 2008. С. 160.

трудівників є такими ж основними, як і загальні. Так, для працюючого, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, вчинення винних дій, якщо останні дають підстави для втрати довір'я до нього з боку власника або уповноваженого ним органу, є такою ж або навіть основною, найважливішою підставою розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, аніж поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу, або поява трудівника на роботі в нетверезому стані чи в стані наркотичного або токсичного сп'яніння<sup>1</sup>.

Припинення трудового договору може настати лише у тому випадку, якщо для цього є законні підстави, тобто такі життєві обставини, які в правовій науці мають назву юридичних фактів. «Підставами (причинами) припинення трудового договору є такі життєві обставини, які визнаються законом як юридичні факти для припинення трудового договору»<sup>2</sup>. Такі юридичні факти зазначені в ст. 36 КЗпП України: 1) угода сторін; 2) закінчення строку дії трудового договору, крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна зі сторін не поставила вимогу про їх припинення; 3) призов або вступ працівника на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу; 4) розірвання трудового договору з ініціативи працівника, роботодавця або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу; 5) переведення працівника за його згодою на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду; 6) відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці; 7) набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків умовного засудження й відстрочки виконання вироку) до позбавлення волі, виправних робіт не за місцем роботи або до іншого покарання,

<sup>1</sup> Ісаєв Ю. В. Спеціальні підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2012. С. 32, 33.

<sup>2</sup> Толкунова В. Н., Гусов К. Н. Трудовое право : учебн. пособ. Москва : Юрист, 1996. С. 204.

яке виключає можливість продовження даної роботи; 8) підстави, передбачені контрактом<sup>1</sup>.

Як бачимо, юридичні факти в сфері припинення трудового договору можуть бути двох видів. По-перше, вольові дії, коли одна зі сторін договору або обидві його сторони, або третя особа, що не є стороною трудового договору, але має за законом право вимагати його припинення (наприклад, суд, профспілка), виявляють ініціативу припинити договір. По-друге, події, зокрема подією може бути смерть працівника або переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією. Звідси припинення трудового договору охоплює як вольові односторонні та двосторонні дії, так і події, а розірвання – лише односторонні вольові дії<sup>2</sup>.

Багаточисельність означених юридичних фактів ставить питання про їх упорядкування за відповідними критеріями, тобто класифікацію. Взагалі, «юридичні факти – це не будь-які дії, а ті, що мають суспільно значимий характер»<sup>3</sup>. На наш погляд, це такі дії, що безпосередньо зачіпають інтереси людей, включаються у правове регулювання. Звичайно, до юридичних фактів не відносяться почуття людини та її думки. Юридичні факти насамперед мають характер життєвих обставин. «Юридичні факти – це такі життєві факти, з якими норми права пов'язують виникнення, зміну або припинення юридичних відносин»<sup>4</sup>.

Втім держава заінтересована лише у корисних для суспільства діях, тому основна увага приділяється нею саме правомірній поведінці учасників суспільних відносин. В. О. Котюк стверджує: «Дії, шкідливі для суспільства, забороняються законом, що свідчить про особливу увагу держави до цієї сфери правовідносин. Вольові акти регулюються правом, а це означає, що серед юри-

<sup>1</sup> Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375.

<sup>2</sup> Глазко С. М. *Правове регулювання припинення трудового договору: теоретичний аспект* : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2005. С. 55.

<sup>3</sup> Кикоть Г. Проблема класифікації юридичних фактів у сучасній теорії права. *Право України*. 2003. № 7. С. 29.

<sup>4</sup> Теория права государства : учебник / под ред. В. В. Лазарева. Москва : Право и Закон, 1996. С. 163.

дичних фактів вони складають більшість. Юридичні норми закріплюють за громадянами й організаціями можливість вступати в різні правовідносини. У гіпотезах правових норм указуються умови, за яких суб'єкти права вступають або мають вступати в правовідносини. Із нормативно-правових актів витікають конкретні суб'єктивні права й обов'язки, які є передумовою виникнення правовідносин»<sup>1</sup>. Поряд із нормативно визначеними правами й обов'язками, передумовами виникнення правовідносин є також і юридичні факти.

Підстави припинення трудових правовідносин – це такі визначені нормами права конкретні життєві обставини (події, дії), виникнення яких викликає настання відповідних правових наслідків, тобто припинення дії трудового договору. Виходить, підстави припинення трудового договору тісно пов'язані з трудовими правовідносинами. «Без юридичних фактів правовідносини неможливі. Отже, юридичні факти, як і правосуб'єктність є необхідною умовою виникнення, зміни або припинення правовідносин»<sup>2</sup>. За юридичними наслідками юридичні факти поділяють на три видові групи: а) правоутворюючі, на основі яких суб'єкти набувають певних прав і обов'язків; б) правозмінюючі, що тягнуть за собою збільшення або зменшення обсягу певних прав чи обов'язків; в) правоприпиняючі, що ліквідують певні права й обов'язки, носієм яких суб'єкт був до виникнення цих фактів<sup>3</sup>. Із семантичного значення юридичної конструкції «припинення трудових правовідносин» випливає, що для даного випадку потрібні саме правоприпиняючі юридичні факти.

Поняття правоприпиняючого трудові правовідносин факту поєднує два суперечливих, але нерозривно пов'язаних моменти: це явище дійсності – подія або дія (матеріальний момент), що породжує в силу вказівки норм права відповідні правові наслідки (юридичний момент). Н. М. Коркунов стверджував: «Юридичними фактами в прямому сенсі слова називаються такі події та дії, які

<sup>1</sup> Загальна теорія держави і права / за ред. В. В. Копейчикова. Київ : Юрінком, 1997. С. 74.

<sup>2</sup> Там само. С. 193.

<sup>3</sup> Теорія держави і права : навч. посібн. / за заг. ред. : С. Л. Лисенкова, В. В. Копейчикова. Київ : Юрінком Інтер, 2002. С. 231.

не представляють собою нічого шкідливого вимогам юридичних норм, та яким незалежно від наміру їх здійснення надане певне юридичне значення, що полягає або в установленні нових прав та обов'язків, або в зміні чи припиненні існуючих»<sup>1</sup>. Зазначене дозволяє окреслити основні ознаки цього поняття. Юридичні правоприпиняючі трудові правовідносин факти – це конкретні, індивідуальні обставини, які являють собою життєві явища та обставини, що існують у певному просторі та часі. Якщо йдеться про факти-дії, то конкретність дій означає, що вони вироблені суб'єктами трудових правовідносин і несуть конкретний соціальний та правовий зміст. Конкретність юридичних фактів-подій віддзеркалюється в тому, що вони відбуваються в певній визначеній місцевості (на підприємстві, в установі, організації), у певний визначений відрізок часу (наприклад, закінчення строку дії трудового договору, укладеного на певний термін). Отже, досліджуваний різновид юридичних фактів – це такі обставини, що несуть у собі інформацію про стан суспільно-трудова правовідносин, а також ними виступають лише такі обставини, що прямо чи опосередковано зачіпають права та інтереси сторін трудового договору або інших суб'єктів трудового права<sup>2</sup>.

Класифікація юридичних фактів – необхідний засіб вивчення правовідносин, особливостей правового регулювання. В цій якості вона широко використовується у науці, на практиці, в юридичній освіті. Водночас, наукова й практична цінність класифікації юридичних фактів розкрита ще не повністю. Її подальший розвиток може виявитися корисним для вирішення різноманітних завдань правознавства, у тому числі для соціологічних досліджень у юридичній науці<sup>3</sup>. Розмаїття правоприпиняючих трудові відносини фактів, складність їх упорядкування за конкретними критеріями обумовили існування різних точок зору вчених на побудову їх наукової класифікації.

<sup>1</sup> Коркунов Н. М. Лекции по общей теории права. Санкт-Петербург : Юрид. центр Пресс, 2003. С. 203.

<sup>2</sup> Глазко С. М. Правове регулювання припинення трудового договору: теоретичний аспект : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2005. 177 с.

<sup>3</sup> Кикоть Г. Проблема класифікації юридичних фактів у сучасній теорії права. *Право України*. 2003. №7. С. 30–31.

Так, В. Г. Короткін, усі підстави припинення трудового договору класифікує в такому порядку: розірвання трудового договору з ініціативи працівника; розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця; розірвання трудового договору з інших підстав<sup>1</sup>. Вважаємо зазначений поділ підстав припинення трудового договору не є досконалим, адже, по-перше, не з'ясовані критерії, відповідно до яких проводиться цей поділ. По-друге, не зрозуміло, які підстави криються за терміном «розірвання трудового договору з інших підстав». У свою чергу Г. С. Гончарова поділяла підстави припинення трудового договору на п'ять груп: 1) розірвання трудового договору по волі сторін; 2) розірвання трудового договору за ініціативою працівника; 3) розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця; 4) розірвання трудового договору за вимогою органів, які не виступають у ролі сторін трудових відносин (профспілки, суду та ін.); 5) унаслідок смерті працівника<sup>2</sup>.

Існуючі в доктрині трудового права класифікації підстав припинення трудового договору, що були розроблені фахівцями ще за радянських часів, дещо не відповідають сучасним реаліям, оскільки вони не охоплюють усієї сукупності нині існуючих підстав. Водночас деякі з класифікацій, їх критерії можуть бути використані як відправні моменти, складових компонентів при розробці та дослідженні сучасних систем, що є природним проявом рецепції доктрини.

Так, у науковій та навчально-методичній літературі можна зустріти різноманітні системи класифікацій підстав припинення трудового договору. Наприклад, на думку А. Д. Зайкіна, підстави припинення трудового договору (контракту) можуть бути класифіковані за такою ознакою: «хто є ініціатором (хто проявляє волю) припинення договору». За цим критерієм науковець поділяє підстави припинення на чотири групи, а саме: припинення трудового договору (контракту) за сумісною ініціативою (обопільним волевиявленням) його сторін; розірвання трудового договору (контракту) з ініціативи працівника; розірвання трудового догово-

<sup>1</sup> Короткін В. Г. Трудове право: прийняття на роботу і звільнення. Київ : МАУП, 1997. С. 48.

<sup>2</sup> Гончарова Г. С. Прием, переводы и увольнения с работы. Киев : Вища школа, 1977. С. 22–23.

ру (контракту) з ініціативи роботодавця (адміністрації); припинення трудового договору внаслідок актів (з ініціативи) органів, які не є стороною трудового договору<sup>1</sup>.

Дещо іншої думки дотримуються К. М. Гусов і В. М. Толкунова, коли доходять висновку, що всі підстави припинення трудового договору можуть бути класифіковані за трьома основними ознаками:

- 1) за суб'єктами на загальні, що поширюються на всіх працівників, і додаткові – тільки до окремих, прямо передбачених у законі категорій працівників;
- 2) за юридичними фактами на дії та події;
- 3) за вольовим фактором, ініціативою звільнення – з ініціативи працівника, або адміністрації, або третіх осіб, які не є стороною трудового договору.

При цьому до «подій», на думку вчених, відноситься: закінчення строку договору або закінчення виконуваної роботи, ліквідація організації у зв'язку з її банкрутством, а решта інших, передбачених законом підстав, у своїй основі мають дії. При цьому звернуто також увагу на те, що смерть працівника – це подія, але як підставу звільнення КЗпП України її не передбачає, оскільки мертвого не можна звільнити. Його просто відраховують зі списків працівників, хоча окреме спеціальне законодавство називає його серед підстав припинення трудового договору<sup>2</sup>.

Ю. П. Орловський стверджує, що трудовий договір припиняється за різними підставами. Перші з них застосовуються за ініціативою адміністрації, другі – за ініціативою працівника, треті – за ініціативою третіх осіб, четверті – за підставами, які не відносяться до жодної з перших трьох груп. Вагома частка, на думку вченого, різних груп підстав припинення трудового договору в загальній системі підстав звільнення неоднакова. Найбільш поширеними підставами розірвання трудового договору, на його думку,

<sup>1</sup> Зайкин А. Д. Российское трудовое право : учебник. Москва : НОРМА-ИНФРА М, 1998. С. 186. ; Зайкин А. Д. Советское трудовое право : учебник. Москва : Юрид. лит., 1979. С. 224–225.

<sup>2</sup> Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России : учебник. Москва : Юристъ, 1997. С. 222–223; Толкунова В. Н. Трудовое право : конспект лекц. Москва : Белые альвы, 1998. С. 92–93.

є звільнення з ініціативи працівника та з ініціативи роботодавця, а тому саме вони й потребують детального розгляду. Решта підстав припинення трудового договору можуть бути викладені, схарактеризовані більш стисло<sup>1</sup>.

Як вважає О. Гирич, класифікація підстав припинення трудового договору має значно простіший вигляд. Так, підставами припинення трудового договору можуть бути певні події (наприклад, смерть працівника) або «юридичні факти – обставини, що викликають правові наслідки припинення трудового договору»<sup>2</sup>.

Як зазначає О. В. Смирнов, підстави припинення трудового договору (контракту) можуть бути класифіковані насамперед залежно від того, хто є ініціатором припинення трудового договору. За цим критерієм науковець класифікує підстави припинення на чотири основні групи: припинення трудового договору (контракту) за обопільною ініціативою його сторін; припинення трудового договору з ініціативи працівника; припинення трудового договору з ініціативою роботодавця; припинення трудового договору за ініціативою відповідних органів, які не є стороною трудового договору. З огляду на це дослідник додатково виділяє серед підстав, що відносяться до першої групи, дві субгрупи підстав припинення трудового договору (контракту): згода сторін про припинення трудового договору; закінчення строку трудового договору, якщо він був укладений на певний термін або часу виконання певної роботи. Остання підстава, на його думку, «діє не автоматично». «Трудовий договір (контракт) припиняється за цією підставою або за ініціативою працівника чи за ініціативою роботодавця, якщо після закінчення терміну трудового договору (контракту) або часу виконання відповідної роботи трудові відносини фактично продовжуються і жодна зі сторін не вимагає його припинення, то трудовий договір вважається подовженим на невизначений строк», – відзначає автор<sup>3</sup>.

У свою чергу Н. Я. Фурлет пропонує класифікувати всі підстави припинення трудового договору на дві групи: 1) підстави,

<sup>1</sup> Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Трудовое право России : учебник. Москва : ИНФРА•М-НОРМА, 1998. С. 120–121.

<sup>2</sup> Гирич О. Трудовое право : курс лекц. Київ : Вілбор, 1999. С. 97.

<sup>3</sup> Смирнов О. В. Трудовое право : учебник. Москва : Проспект, 1998. С. 196–197.

що не залежать від волі сторін трудового договору (у тому числі волевиявлення органу, який не є стороною трудового договору, закінчення строку дії трудового договору, смерть працівника або роботодавця – фізичної особи тощо); 2) волевиявлення сторін трудового договору (розірвання трудового договору з ініціативи працівника або роботодавця та за взаємною згодою сторін)<sup>1</sup>.

Говорячи про наявність або необхідність створення чи вдосконалення різних існуючих систем класифікацій підстав припинення договору за тими чи іншими критеріями, ми, по суті, ведемо мову про окремі частини однієї комплексної (складної) багаторівневої класифікації, яка охоплює та систематизує, впорядковує всю існуючу на конкретний момент сукупність підстав припинення всіх різновидів (форм) трудового договору. На нашу думку, найбільш вдалою із наведених вище класифікацій є система, котра ґрунтується на двох основних видових критеріях класифікації підстав припинення трудового договору: за суб'єктами, на яких вони розповсюджуються та видами юридичних фактів.

Складна структура такої системи зумовлена характером співвідношення підстав припинення трудового договору як між їх видовими групами, так і всередині таких груп. Це співвідношення, на нашу думку, в одному випадку, має кореляційний, в інших – субординаційний чи взагалі змішаний характер системного взаємозв'язку. Наприклад, поділ на групи, класифікацію всіх підстав припинення трудового договору за суб'єктами, на яких вони розповсюджуються, і юридичними фактами – ми не можемо ставити на один рівень, порівнювати з класифікацією підстав припинення в межах окремих видових груп, наприклад, виокремлення видової групи підстав за вольовим критерієм (ініціативою відповідного суб'єкта(ів)). Адже очевидно, що перша класифікація є більш загальною, «первинною» (умовно визначимо її як класифікацію першого рівня) відносно другої (класифікації другого рівня), що деталізує та поглиблює видові групи першої класифікації взагалі або окремі її складові частини. У свою чергу класифікація другого рівня або її окрема компонента, складова – видова гру-

<sup>1</sup> Фурлет Н. Я. Керівник закладу вищої освіти – суб'єкт трудового права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2018. С. 13.

па може аналогічним чином деталізуватися за різними критеріями або ознаками аж до тих пір, доки не буде досягнута поставлена мета конкретного дослідження.

Отже, беручи за основу згадану систему класифікації підстав припинення трудового договору, О. В. Прудивус зробив спробу запропонувати власну багаторівневу систему структурно-видової класифікації. Сукупно вона виглядає наступним чином.

*Перший загальний рівень класифікації:*

1) за сферою застосування суб'єктами, на яких розповсюджуються: загальні підстави припинення трудового договору; спеціальні підстави припинення трудового договору.

2) залежно від кількості юридичних фактів: підстави припинення трудового договору у вигляді юридичного факту; підстави припинення трудового договору у вигляді складних юридичних фактів (фактичний, юридичний склад).

3) залежно від виду юридичного факту: припинення трудового договору у зв'язку з певними подіями; припинення трудового договору у зв'язку з певними юридичними діями; припинення трудового договору у зв'язку з бездіяльністю; припинення трудового договору у зв'язку з наявністю визначеного законодавством факту-стану або стану юридичного характеру.

*Другий загальний рівень класифікації:*

Субгрупа підстав припинення трудового договору у вигляді складних юридичних фактів (фактичний (юридичний) склад) за елементним складом складного юридичного факту:

– підстави припинення трудового договору у вигляді фактичного (юридичного) складу в формі сукупності підстав, передбачених законодавством;

– підстави припинення трудового договору у вигляді фактичного (юридичного) складу у формі сукупності підстав, передбачених законодавством та іншими актами компетентних органів.

Субгрупа підстав у вигляді юридичних фактів дій за суб'єктом ініціативи, вольовим критерієм:

– розірвання за угодою сторін трудового договору (контракту);

– розірвання з ініціативи найманого працівника;

– розірвання з ініціативи роботодавця (власника підприємства, установи чи організації або уповноваженого ним органу);



– розірвання з ініціативи третіх осіб, які не є стороною трудового договору (контракту).

*Третій загальний рівень класифікації.*

Субгрупа підстав розірвання трудового договору з ініціативи працівника за видом трудового договору (порядком припинення):

– розірвання трудового договору з ініціативи працівника, укладеного на невизначений термін (безстрокового);

– розірвання з ініціативи працівника всіх різновидів строкового трудового договору.

Субгрупа підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця

– за колом осіб (сферою застосування підстав): загальні підстави для звільнення з ініціативи роботодавця; додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

– залежно від характеру причини, що стала підставою припинення договору з ініціативи власника підприємства, організації чи установи або вповноваженого ним органу: підстави, що безпосередньо не пов'язані з поведінкою найманого працівника (організаційно-правові підстави); підстави, що пов'язані з поведінкою найманого працівника.

– залежно від необхідності погодження з профспілковим органом підприємства, організації або установи і/або іншим передбаченим законодавством органом: підстави звільнення працівників з ініціативи роботодавця, за яких є необхідним погодження з профспілковим органом підприємства, організації або установи і/або іншим передбаченим законодавством органом; підстави звільнення працівників з ініціативи роботодавця, за яких не є необхідним погодження з профспілковим органом підприємства, організації або установи і/або іншим передбаченим законодавством органом.

*Четвертий загальний рівень класифікації.*

Субгрупа підстав, що безпосередньо не пов'язані з поведінкою найманого працівника (організаційно-правові підстави) за суб'єктами, дії (рішення, ініціатива) якого зумовили необхідність застосування організаційно-правових підстав припинення трудового договору з працівником:

– організаційно-правові підстави, необхідність застосування яких детермінована певними діями працівника;

– організаційно-правові підстави, необхідність застосування яких детермінована відповідними рішеннями роботодавця;

– організаційно-правові підстави, необхідність застосування яких детермінована відповідними рішеннями компетентних органів та(або) діями працівника;

– організаційно-правові підстави, необхідність застосування яких детермінована рішеннями органів, які розглядають трудові спори.

Субгрупа підстав звільнення з ініціативи роботодавця, що пов'язані з поведінкою найманого працівника за характером поведінки (ознакою винності) працівника:

– підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, які пов'язані з винними діями (поведінкою) працівника;

– підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, які не пов'язані з винними діями (поведінкою) працівника.

Субгрупа підстав розірвання безстрокового трудового договору з ініціативи працівника за характером причини розірвання трудового договору (особливістю процедури припинення):

– підстави розірвання безстрокового трудового договору з ініціативи працівника з поважних причин;

– підстави розірвання безстрокового трудового договору з ініціативи працівника з причин, які не відносяться до поважних.

*П'ятий загальний рівень класифікації.*

Субгрупа підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, що пов'язані з винними діями (поведінкою) працівника за ознакою того, чи є підстава групи дисциплінарним звільненням чи ні:

– підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, які пов'язані з винними діями (поведінкою) працівника, що є заходом дисциплінарного стягнення;

– підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, які пов'язані з винними діями (поведінкою) працівника, що не є заходом дисциплінарного стягнення.

Ця система класифікації підстав є більш повною, порівняно з вищевикладеними, і вдалою, оскільки, по-перше, дозволяє виявити та охарактеризувати як у цілому систему підстав припинення трудового договору, так і більш детально проаналізувати відносно

самостійні складові частини цієї системи – видові групи підстав припинення договору, які окреслено за допомогою відповідних критеріїв; по-друге, дозволяє поглибити систему знань науки трудового права в цьому напрямі наукового пошуку<sup>1</sup>.

Водночас у рамках нашого дослідження, найбільш цікавою є класифікація підстав припинення трудового договору залежно від виду юридичних фактів. Так, Г. І. Чанишева й Н. Б. Болотіна всі підстави припинення трудового договору класифікують залежно від двох критеріїв: 1) виду юридичного факту, що є причиною припинення (діяльність чи бездіяльність), та 2) волевиявлення яких саме суб'єктів потягло припинення трудового договору. За першим критерієм вчені розрізняють припинення трудового договору у зв'язку з певними подіями (закінчення терміну дії договору, смерть працівника), а за іншим – у зв'язку з певними юридичними діями: взаємне волевиявлення сторін; ініціатива працівника; ініціатива власника; ініціатива третіх осіб; порушення правил прийому на роботу<sup>2</sup>.

У теорії права відносно волі суб'єктів юридичні факти поділяють на: а) події – життєві обставини, що виникають незалежно від волі суб'єктів; б) дії – життєві обставини, виникнення яких залежить від волі суб'єктів. Дії бувають: (а) правомірні, що відповідають приписам правових норм; (б) протиправні, що не відповідають приписам правових норм. У свою чергу, правомірні юридичні факти поділяються на: 1) юридичні акти-дії, що спеціально чинять з метою виникнення певних юридичних наслідків; 2) юридично значущі вчинки-дії, що не мають на меті спричинення юридичних наслідків, але виникають у силу закону<sup>3</sup>. Основним критерієм поділу юридичних фактів у сфері припинення трудового договору воля працівника чи роботодавця, а іноді й інших учасників трудових відносин. Залежно від цього критерію всі юридичні факти

<sup>1</sup> Прудивус О. В. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за підставами організаційно-правового характеру : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2003. С. 69–77.

<sup>2</sup> Болотіна Н. Б., Чанишева Г. І. Трудове право України : підручник. Київ : Знання, КОО, 2000. С. 222–224.

<sup>3</sup> Теорія держави і права : навч. посібн. / за заг. ред. : С. Л. Лисенкова, В. В. Копейчикова. Київ : Юрінком Інтер, 2002. С. 232.

досліджуваної групи поділяються на дії та події. «Трудове право виходить з того, що підставами припинення трудового договору є події; волевиявлення сторін трудового договору та вимога третіх осіб або закону»<sup>1</sup>.

Отже, ключовим критерієм основної класифікації правоприпинюючих трудові правовідносини юридичних фактів є воля суб'єктів трудового права, особливо сторін трудового договору. Відповідно до цього критерію ці факти поділяються на дії та події. Як справедливо зауважував С. С. Алексєєв, найсуттєвіше значення для розуміння природи й функції юридичних фактів має їх поділ залежно від зв'язку останніх з індивідуальною волею – поділом на юридичні дії та юридичні наслідки. «Юридичні дії – це вольова поведінка людей, зовнішнє вираження волі та свідомості громадян, волі організацій та громадських утворень»<sup>2</sup>. У свою чергу А. Ф. Черданцев зазначає, що події – це такі юридичні факти, настання яких не залежить від волі суб'єктів правовідносин (смерть, закінчення термінів, стихійні явища)<sup>3</sup>. Події, зауважує О. Є. Кутафін, – це факти, що мають місце незалежно від волі тих суб'єктів, для яких настають юридичні наслідки. Наприклад, таким буде закінчення встановленого законом десятиденного строку для подання скарги<sup>4</sup>.

Дії – це вольові акти поведінки людей, зовнішнє виявлення їх волі та свідомості. Вони можуть бути правомірними й неправомірними. Правомірні дії здійснюються в рамках приписів діючих норм. Вони поділяються на індивідуальні юридичні акти та юридичні вчинки. Індивідуальні юридичні акти – зовнішні вирази рішення людей, спрямовані на досягнення правового результату. До них відносяться акти застосування права, договори між організаціями, заяви громадян, що тягнуть правові наслідки. Юридичні вчинки є фактичною поведінкою людей, що складають зміст реаль-

<sup>1</sup> Миронов В. К. Трудовое право Европейских социалистических стран. Москва : Юрид. лит., 1963. С. 70.

<sup>2</sup> Алексєєв С. С. Общая теория права : курс в 2 т. Москва : Юрид. лит., 1982. Т. 2. С. 168.

<sup>3</sup> Черданцев А. Ф. Теория государства и право : учебник. Москва : Юрайт, 2001. С. 302.

<sup>4</sup> Основы государства и права / под ред. О. Е. Кутафина. Москва : Юрист, 2001. С. 49.

них життєвих відносин (наприклад, виконання трудових обов'язків). Юридичні вчинки викликають правові наслідки незалежно від того, були вони спрямовані на досягнення означених наслідків чи ні<sup>1</sup>. Водночас М. Г. Александров називав юридичними актами лише такі фрагменти оточуючої нас дійсності, які втягнені в сферу дії права<sup>2</sup>. Саме тому, стверджував В. Б. Ісаков, вони виступають в якості матеріально-юридичних явищ<sup>3</sup>.

Таким чином, дії – це такі життєві обставини, які прямо залежать від свідомості та волі учасників суспільно-трудова відносин. Наприклад, юридичний факт – розірвання трудового договору з ініціативи працівника – означає, що працівник бажає припинити трудові відносини і робить для цього активні правомірні дії. «Правомірна поведінка – це такі вчинки (діяння), які не суперечать приписам правових норм або основним приписам права певної держави»<sup>4</sup>. Відтак, дія завжди означає те, що припинення трудового договору здійснюється за бажанням працівника, роботодавця чи іншого суб'єкта трудового права.

У свою чергу, події – це такі життєві обставини, настання яких не залежить від волі, бажання та свідомості учасників трудових та тісно пов'язаних з ними відносин. Як видається, таке розуміння юридичних фактів-подій потребує деяких уточнень. По-перше, деякі події в своєму зародженні можуть залежати від волі людини (народження дитини, смерть, пожежа). По-друге, розвиток науки і техніки збільшує можливості людини у впливі на процеси та явища природи. Те, що сьогодні не залежить від волі й свідомості людини (зливи, землетруси), завтра може стати керованим або частково керованим процесом. Сфера явищ, що не залежать від волі та свідомості людини, не залишається незмінною, відповідно скорочується і сфера подій.

<sup>1</sup> Теория государства и права : учебник / под ред. : В. М. Корельского, В. Д. Перевалова. Москва : НОРМА-ИНФРА-М, 1998. С. 354–355.

<sup>2</sup> Александров Н. Г. Право и законность в период развернутого строительства коммунизма : монография. Москва : Юрид. лит., 1961. С. 243.

<sup>3</sup> Исаков В. Б. Фактический состав в механизме правового регулирования : монография. Саратов : Изд-во СГУ, 1980. С. 7.

<sup>4</sup> Рабинович П. М. Основы заглавной теории права та держави : навч. посібн. Київ : Атака, 2001. С. 128.

Отже, події бувають двох видів: а) які частково, побічно залежать від волі та свідомості людей; б) які не залежать від їх волі та свідомості. Зважаючи на такий розподіл подій, у літературі почали виділяти абсолютні та відносні події. Як стверджує А. Ф. Черданцев, «Абсолютні події абсолютно не залежать від волі кого-небудь. Це звичайно явища природи (землетруси, снігопади, урагани), що впливають на діяльність людини й називаються в праві як непереборна сила... Відносні події пов'язані з діями людини. Наприклад, пожежа внаслідок блискавки – це абсолютна подія, але пожежа, як результат підпалу – відносна подія. Відносно одних правовідносин, приміром страхових, – це подія, бо не залежить від волі та дій учасників цього правовідношення, а щодо інших правоохоронних відносин це вже не подія, а дія (правопорушення)»<sup>1</sup>. Як вважає А. В. Поляков, події, які не пов'язані з діями людини, є абсолютними (досягнення певного віку, смерть людини). Події, які настають унаслідок людських дій, є подіями відносними<sup>2</sup>.

Отже, припинення трудового договору може настати внаслідок ініціативи працівника, роботодавця або інших суб'єктів трудового права, а також подій, які мають або абсолютний, або відносний характер.

З'ясуємо, які підстави припинення трудового договору, визначені у ст. 36 КЗпП України<sup>3</sup> відносяться до дій, а які до подій.

1. Угода сторін – відноситься до дій, адже і працівник, і роботодавець виявили єдине бажання – припинити трудовий договір.

2. Закінчення строку дії трудового договору, укладеного на певний термін – відносяться до дій, бо сторони при укладенні такого договору наперед домовилися про тривалість його дії. На наш погляд, ця підстава припинення трудового договору є приватним випадком більш загального юридичного факту – угоди сторін.

3. Призов або вступ працівника на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу відноситься до від-

<sup>1</sup> Черданцев А. Ф. Теория государства и право : учебник. Москва : Юрайт, 2001. С. 302–303.

<sup>2</sup> Поляков А. В. Общая теория права : курс лекций. Санкт-Петербург : Юрид. центр Пресс, 2001. С. 571.

<sup>3</sup> Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375.

носних подій. Тут ні працівник, ні інші учасники трудових відносин не виявляють бажання у припиненні трудових правовідносин. Припинення трудового договору відбувається за іншої обставини – необхідністю громадянином України виконати свій громадський обов'язок, пов'язаний з захистом Вітчизни (ст. 65 Конституції України<sup>1</sup>). Для працівника і роботодавця та інших учасників трудових відносин факт призову чи вступу на військову службу або направлення на альтернативну (невійськову) службу є відносною подією. Якщо не було б цього факту, трудовий договір продовжував би свою дію й подалі.

4. Назви таких підстав припинення трудового договору, як розірвання трудового договору з ініціативи працівника, роботодавця або на вимогу уповноваженого на представництво трудовим колективом органу говорять самі за себе. Ці суб'єкти трудового права свідомо виявляють бажання про припинення трудових та тісно пов'язаних з ними правовідносин.

5. Переведення працівника за його згодою на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду як підстава припинення трудового договору відноситься до відносних подій.

6. Відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці – за усіма ознаками відносяться також до відносних подій. Якщо не відбувалося б зміни місця розташування підприємства, установи, організації та істотних умов праці працівник, роботодавець та інші учасники трудових відносин не виявили б бажання переглянути своє ставлення до продовження тривалості дії трудового договору. Факт відмови працівника від переведення у зв'язку з фактом зміни місця розташування підприємства, установи, організації та зміною істотних умов праці має похідне, другорядне значення, що свідчить про його незалежність від волі та свідомості сторін трудового договору чи інших осіб. Як стверджував С. С. Алексєєв, практичне значення розмежування абсолютних та відносних подій полягає в наступному: а) явища, виразом яких є абсолютні події,

<sup>1</sup> Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.

породжують лише один ряд юридичних наслідків; б) явища, виразом яких є відносні події можуть породжувати два ряди наслідків. «В останньому випадку норми права можуть пов'язувати правові наслідки не лише з подіями як такими, а й з причиною, що їх породила, наприклад з такими неправомірними діями, як вбивство, підпал. Іноді правові наслідки одного ряду впливають на правові наслідки іншого. Так, особа, визнана винною у вбивстві спадкодавця (перший ряд наслідків, обумовлених вбивством), виключається з числа спадкоємців (другий ряд наслідків, обумовлених подією – смертю)»<sup>1</sup>.

7. Набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків умовного засудження і відстрочки виконання вироку) до позбавлення волі, виправних робіт не за місцем роботи або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи як життєва обставина, відповідно до якої припиняється трудовий договір, має також характер відносною події. Трудовий договір у цьому випадку припиняється не за ініціативою суб'єктів трудового права, а через обставину, яка має для них об'єктивний характер, тобто не залежить від їх волі, свідомості та бажання.

8. Що ж до п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України, то варто підкреслити: якщо сторони контракту встановили додаткові порівняно з трудовим законодавством підстави його припинення, – це прямо свідчить про те, що вони встановили їх свідомо за спільною згодою. Тому підстави, передбачені контрактом, є фактами-діями. Хоча, на думку С. М. Глазько, п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України<sup>2</sup>, в якому зазначається, що контракт може припинитися за умов, передбачених у ньому, не відповідає конституційному припису про те, що обсяг прав та свобод людини і громадянина не може звужуватися змістом будь-яких нормативних актів (ст. 22 Конституції України<sup>3</sup>). Правник переконаний, що встановлення додаткових підстав

<sup>1</sup> Алексєєв С. С. *Общая теория права* : курс в 2 т. Москва : Юрид. лит., 1982. Т. 2. С. 175.

<sup>2</sup> Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375.

<sup>3</sup> Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.

припинення контракту звужує обсяг трудових прав і свобод громадян, а тому є протиправним і не відповідає іншому конституційному принципу – верховенства права (ст. 8 Конституції України). Звідси, науковець дійшов висновку, що п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України має бути вилучений зі змісту розглядуваної статті<sup>1</sup>.

Ми не підтримуємо такий висновок, позаяк контракт є особливим видом трудового договору, який має обмежену сферу дії, чітко визначену законами України. Відтак, установлення додаткових підстав для його припинення в змісті самого контракту аж ніяк не звужує трудові права та свободи працівників, а навпаки деталізує обсяг прав та обов'язків, а відповідно й установлює відповідальність за їх порушення. На наше переконання, встановлення у змісті контракту додаткових підстав його припинення є так би мовити своєрідним специфічним видом відповідальності за порушення умов контракту. Адже роботодавець приймаючи на роботу працівника, з яким відповідно до певного закону, має укласти саме контракт, має забезпечити себе від порушень та ігнорувань працівником виконання своїх обов'язків. Тому встановлення додаткових підстав припинення контракту є особливими способами захисту від невиконання чи неналежного виконання працівником своїх обов'язків, які прямо визначені контрактом.

Підстава визначена п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України є юридичним фактом-дією. Дія, як підстава припинення договору, становить собою юридичний факт (чи їх сукупність), тобто таку обставину (чи їх сукупність), що виникає за волею сторони (сторін) договору чи інших учасників правовідносин, уповноважених законодавством вимагати припинення договору, і спрямована на припинення договору між його сторонами до закінчення строку дії договору або після його закінчення, якщо умови договору не виконані зобов'язаною стороною. До дій можна віднести домовленість сторін про припинення договору, виконання сторонами умов договору та ін. Дії, у свою чергу, можна класифікувати на правомірні й неправомірні залежно від того відповідають чи суперечать вони нормам права.

Правомірні дії – це юридичні факти, що виникають за волею осіб, спрямовані, зокрема на припинення договору, й відповідають

<sup>1</sup> Глазко С. М. Правове регулювання припинення трудового договору: теоретичний аспект : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2005. 177 с.

нормам права. До цих дій належать: домовленість сторін про припинення договору, ініціатива про припинення договору.

Правомірні дії як юридичні факти за спрямованістю волі на юридичні наслідки поділяються на юридичні акти й юридичні вчинки. Юридичні акти – це такі правомірні дії, що здійснюються суб'єктами договірних правовідносин саме з метою припинити договір. Вони охоплюють належне виконання умов договору сторонами, домовленість сторін про припинення договору та ін. Юридичні акти О. О. Красавчиков поділяв на чотири групи – адміністративні, цивільно-правові, сімейно-правові й судові акти<sup>1</sup>. Погоджуючись з тим, що юридичні акти є підставами припинення договору, їх слід класифікувати на цивільно-правові, судові та адміністративні:

а) цивільно-правові – це юридичні акти, спрямовані на припинення договору за домовленістю сторін чи за ініціативою однієї сторони поза судом;

б) судові – це юридичні акти, які вимагають припинення договірних правовідносин за ініціативою однієї сторони в разі недосягнення домовленості між сторонами – через судові органи. Зарахування, як юридичний акт, можна в одному випадку віднести до цивільно-правових, в іншому – до судових актів. Як цивільно-правовий зарахування вважатиметься у випадку його здійснення поза судом; як судовий він виступатиме при наполяганні заінтересованої особи на його неприпустимості застосування в судовому порядку;

в) адміністративні – це юридичні акти, що припиняють договір за волевиявленням інших учасників правовідносин, які не є сторонами договору, але уповноважені спеціальним законодавством вимагати його припинення.

Другим видом правомірних дій слід назвати юридичні вчинки. Ними вважаються дії сторін договору, які спеціально вчинюються без мети припинити договір, але їх наслідком є саме припинення договірних відносин. Це, як правило, неналежне виконання своїх обов'язків. Якщо одна сторона неналежно виконує умови договору й при цьому не має на меті його припинити, а друга сторона втрачає зацікавленість у його виконанні, то виникає право припинити

<sup>1</sup> Красавчиков О. А. Юридические факты в советском гражданском праве : монография. Москва : Госюриздат, 1958. С. 82.



договір через неналежне виконання стороною умов договору. Таке неналежне виконання вважатиметься юридичним вчинком.

Другою групою дій є неправомірні дії, що становлять собою юридичні факти, які виникають з волі сторони (сторін) договору, спрямовані на припинення договору й суперечать нормам права. Це неналежне виконання умов договору стороною за умови, що така бездіяльність є елементом складу правопорушення<sup>1</sup>.

Підстава припинення контракту – це правомірний юридичний факт (сукупність юридичних фактів), передбачений договором або законом, який призводить до припинення чинності договору та договірних зобов'язань на майбутній період. На нашу думку, класифікацію підстав припинення контракту за п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України можна відобразити наступним чином: п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України як юридичний факт-дія охоплює своїм змістом:

- правомірні дії – це юридичні факти, що виникають за волею осіб, відповідають нормам права: а) ініціатива працівника; б) ініціатива роботодавця; в) угода сторін;

- неправомірні дії, що є юридичними фактами, які виникають унаслідок учинків сторін контракту й суперечать нормам права, вчинюються без мети припинити договір, але їх наслідком є саме припинення договірних відносин: а) неналежне виконання обов'язків працівником; б) невиконання обов'язків працівником. Дуже часто на практиці такі юридичні дії можуть бути складом певного правопорушення, яке переслідується в адміністративному або кримінальному порядку.

Отже, якщо звернутися до ст. 36 КЗпП України, то можна дійти до висновку, що за деякими винятками критеріями класифікації підстав припинення трудового договору є воля сторін, яка знаходить відображення у різних формах: погодженні, вимозі, ініціативі, згоді, відмові тощо. Саме правова можливість сторін визначити підстави та порядок розірвання трудового договору потребує з'ясування питання, як співвідноситься погодження сторін та ініціатива власника при розірванні договору.

Безперечно, підприємства, установи та організації зацікавлені у тривалій роботі працівників, у тому, щоб робітники, які відповіда-

<sup>1</sup> Міхню О. І. Припинення договору за цивільним законодавством України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03. Київ, 2007. С. 42–44.

ють трудовому профілю підприємства не звільнялися з роботи. Поряд із цим власник розриває трудовий договір з тими працівниками, які за тими чи іншими підставами (як об'єктивного, так і суб'єктивного характеру) стають на шляху прогресу виробництва, гальмують його розвиток або завдають шкоду підприємству.

Однак працівник зацікавлений у продовженні роботи на підприємстві, доки робота представляє для нього цінність з матеріальної й моральної сторони. Саме тому робітник бажав би мати можливість безперешкодно залишити роботу, яка його вже не влаштовує, і перейти на іншу, яка б відповідала його здібностям.

У сполученні інтересів власника та працівника важливу роль відіграє принцип гарантованості тривалої роботи, що робить саму працю більш ефективною. Забезпечення взаємної зацікавленості сторін у стабільності трудових відносин скасовує питання про припинення трудового договору (контракту) за багатьма підставами. Проте таку сприятливу ситуацію, коли є взаємна зацікавленість працівника та власника один у одному, можливо створити не завжди. Трапляються випадки, коли інтереси підприємства та працівника в питанні про продовження трудових відносин мають розбіжності. Наприклад, працівника не задовольняє робота або умови праці, умови матеріального та соціально-побутового стимулювання й він хотів би змінити місце роботи. Однак підприємству цей працівник потрібен, і воно зацікавлене в продовженні, а не в припиненні трудових правовідносин. Розбіжність інтересів працівника та підприємства, через яку робітник бажає звільнитися, а власник зацікавлений у тривалих трудових відносинах саме з цим працівником вирішується, беззаперечно, на користь робітника. Будь-яке інше рішення не відповідало б принципу свободи договору, не забезпечувало б права працівника на вибір місця і виду роботи. Власник, мабуть, повинен прийняти заходи до усунення причин, які тягнуть прохання про звільнення.

У можливості розірвання трудового договору з ініціативи працівника знайшов вияв найважливіший принцип свободи – свободи вибору трудової діяльності. Держава залишила у своїй компетенції та законодавчо встановила обов'язкові норми-гарантії, які направлені на захист прав та інтересів працівників. До них відносяться

положення статей 9, 38, 39, 42 КЗпП України. Норми-гарантії повинні бути обов'язковими для власника або уповноваженого ним органу в тому розумінні, що пільги й гарантії, встановлені в законодавстві за погодженням між наймачем та працівником, змінювати у бік погіршення забороняється<sup>1</sup>.

## **2.2. Юридичнозначимі критерії для визначення переліку підстав припинення трудового контракту**

Підстави припинення контракту, передбачені його змістом (п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України) будуть відрізнятися залежно від сфери, галузі та категорій працівників, з якими укладатиметься відповідний контракт.

Проаналізуємо пункти 25–27 Типової форми контракту з керівником підприємства, що є в державній власності<sup>2</sup>. Так, керівник може бути звільнений з посади, а цей контракт розірваний з ініціативи органу управління майном (у тому числі за пропозицією місцевого органу державної виконавчої влади) до закінчення терміну його дії в таких випадках: у разі систематичного невиконання керівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього цим контрактом; у разі одноразового грубого порушення керівником законодавства чи обов'язків, передбачених контрактом, у результаті чого для підприємства настали значні негативні наслідки (понесено збитки, сплачено штрафи тощо); у разі невиконання підприємством зобов'язань перед бюджетом та ПФУ щодо сплати податків, зборів та обов'язкових платежів, страхових внесків, а також невиконання підприємством зобов'язань щодо виплати заробітної плати працівникам чи недотримання графіка погашення заборгованості із заробітної плати. Також керівник правомочний

<sup>1</sup> Прудивус О. В. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за підставами організаційно-правового характеру : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2003. С. 58–60.

<sup>2</sup> Про Типову форму контракту з керівником підприємства, що є у державній власності : постанова Каб. Міністру України від 02.08.1995 № 597. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/597-95-%D0%BF>.

за власною ініціативою розірвати контракт до закінчення терміну його дії. Відповідні дії керівник вчиняє у разі: систематичного невиконання органом управління майном своїх обов'язків за контрактом чи прийняття ним рішень, що обмежують чи порушують компетенцію та права керівника, втручання в його оперативно-розпорядницьку діяльність, яке може призвести або вже призвело до погіршення економічних результатів діяльності підприємства; його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню обов'язків за контрактом, та з інших поважних причин.

Розглянемо конкретні практичні ситуації включення специфічних підстав припинення контракту, визначених його змістом.

Так, міським головою було видано розпорядження «Про розірвання контракту та звільнення з посади директора підприємства» та як наслідок розірвано контракт у зв'язку з невиконанням та неналежним виконанням керівником умов контракту за п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України та п. 6 Контракту.

Звертаючись до суду, позивачка вважала, що її звільнення є незаконним, оскільки вона перебувала на стаціонарному лікуванні, тому просила суд поновити її на посаді директора комунального підприємства та стягнути з комунального підприємства «Комунальний ринок» на її користь середній заробіток за час вимушеного прогулу.

Заслухавши пояснення сторін, дослідивши матеріали справи, суд дійшов висновку, що заявлені вимоги задоволенню не підлягають з таких підстав.

Рішенням міської ради було вирішено розірвати контракт з директором державного комунального підприємства «Комунальний ринок» та звільнити її з займаної посади у зв'язку з невиконанням та неналежним виконанням умов контракту: нераціональне використання отриманого доходу, ненадання звіту про виконання умов контракту за 2013 рік, ненадання щоквартальної інформації щодо орендарів, не погодження з міським головою штатного розпису та інше, що й надало міській раді підстави для прийняття рішення про розірвання контракту, а тому вимоги позивачки про скасування рішення ради є необґрунтованими і задоволенню не підлягають.

Суд наголосив, що на контрактну форму трудового договору не поширюється положення ст. 9 КЗпП України про те, що умо-

ви договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю, є недійсними. Таким чином, виходячи з особливостей зазначеної форми договору, спрямованої на створення умов для виявлення ініціативності та самостійності працівників з урахуванням їх індивідуальних здібностей і професійних навичок, при укладенні контракту закон надав право сторонам установлювати їх права, обов'язки та відповідальність, зокрема, як передбачену нормами КЗпП України, так і підвищену відповідальність керівника та додаткові підстави розірвання договору.

Згідно із п. 8 ст. 36 КЗпП України підставою припинення трудового договору передбачено умови, зазначені у контракті.

Відповідно до ч. 3 ст. 40 КЗпП України не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за пунктом 5 цієї статті), а також у період перебування працівника у відпустці. Це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації. Аналогічні правила застосовуються і до випадків звільнення працівника з підстав передбачених ст. 41 КЗпП України (частина 3 цієї норми).

У пункті 17 постанови Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів»<sup>1</sup> містяться роз'яснення про недопустимість звільнення працівника в період тимчасової непрацездатності, а також у період перебування у відпустці (ч. 3 ст. 40 КЗпП України), які стосуються як передбачених статтями 40, 41 КЗпП України випадків, так і інших випадків, коли розірвання трудового договору відповідно до чинного законодавства провадиться з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. Разом з тим, зміст поняття «розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу» розкрито законодавцем у ч. 4 ст. 36 КЗпП України, до якого віднесено лише звільнення з підстав, передбачених статтями 40, 41 КЗпП України. Це виключає охоплення змістом терміну «розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповно-

<sup>1</sup> Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова Пленуму Верхов. Суду України від 06.11.1992 № 9 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.

важеного ним органу» будь-якого іншого звільнення, підстава якою не зазначена у статтях 40, 41 КЗпП України, або яке законодавець спеціально не визначив як розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу.

Таким чином, виходячи з нормативного (а не сутнісного) тлумачення пунктів 4 та 8 ст. 36, ч. 3 ст. 40, ч. 3 ст. 41, статей 40, 41 КЗпП України та враховуючи те, що між сторонами виник спір із приводу припинення трудового договору з працівником з підстав, передбачених контрактом – п. 8 ст. 36 КЗпП України, а не у зв'язку зі звільненням працівника з ініціативи власника, або уповноваженого ним органу, норми ч. 3 ст. 40 КЗпП України на ці правовідносини не поширюються.

Оцінюючи наведене в сукупності, суд дійшов висновку, що вимоги позивачки про визнання її звільнення незаконним і поновлення на роботі є необґрунтованими і задоволенню не підлягають, що відповідно тягне за собою й відмову в задоволенні інших вимог<sup>1</sup>.

Позивач звернувся до суду пояснюючи, що він з 16 березня 2006 р. на підставі контракту, укладеного на один рік між ним та ЗАТ «Укрпрофоздоровниця», працював на посаді генерального директора ДП «Ялтакурорт». З урахуванням результатів його роботи, йому було запропоновано продовжити контракт до 15 березня 2011 р., на що він погодився та був укладений відповідний контракт. У період дії даного контракту він був звільнений із займаної посади на підставі п. 8 ст. 36 КЗпП України та п. 6.4 Контракту.

Рішенням Апеляційного суду звільнення визнане незаконним, позивач поновлений на посаді генерального директора. 30 травня 2012 р. було виконане судове рішення та у той же день він звільнений з посади генерального директора ДП «Ялтакурорт» у зв'язку із закінченням строку дії контракту, що вважає незаконним, оскільки у даному випадку необхідно застосувати положення ч. 2 ст. 39-1 КЗпП України (трудові договори, що були переукладені один чи декілька разів, за винятком випадків, передбачених ч. 2 ст. 23, вважаються такими, що укладені на невизначений строк) та визнати контракт від 16.03.2011 безстроковим трудовим догово-

<sup>1</sup> Рішення Прилуцького міськрайонного суду Чернігівської області від 29.12.2014. Справа № 742/4746/14. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/42189689>

ром, так як вимоги ч. 2 ст. 23 КЗпП України не розповсюджуються на даний випадок. Припинення трудового договору за закінченням строку його дії можливе лише протягом одного дня, що обумовлено положенням ч. 1 ст. 39-1 КЗпП України. Він був звільнений незаконно, що в подальшому встановлено судовим рішенням, не працював у встановлений контрактом строк, тому неможливо його звільнення за закінченням строку дії контракту.

Представник відповідача у судовому засіданні позовні вимоги не визнав та пояснив, що контракт – це особлива форма трудового договору та може бути переукладений лише за погодженням сторін, на нього не розповсюджуються положення ст. 39-1 КЗпП України, які діють щодо тимчасових працівників. Контракт припиняє свою дію після закінчення строку його дії. Відповідно до п. 6.3 Контракту від 15.03.2011 за 2 місяці до закінчення строку його дії за угодою сторін він може бути подовжений або укладений на новий строк. Так як у встановлений строк ніяких дій щодо продовження дії контракту не вчинялося, тому позивач був звільнений на законних підставах за закінченням строку дії контракту.

Вислухавши пояснення сторін, дослідивши надані докази, суд вважає, що позов не підлягає задоволенню з наступних підстав.

Контракти з позивачем від 16.03.2006 та 16.03.2011 укладені відповідно до вимог трудового законодавства, їх укладення з керівником підприємства ДП «Ялтакурорт» передбачене ч. 4 ст. 65 ГК України. Контракти укладено за наявності волевиявлення позивача та його погодження з такою формою працевлаштування, а також обізнаністю про те, що у разі закінчення строку дії контракту трудові відносини припиняються.

Як впливає із матеріалів справи, після закінчення строку дії контракту від 16.03.2006 трудові відносини з позивачем були продовжені шляхом укладання контракту від 16.03.2011, після закінченням дії якого він був звільнений з посади, оскільки сторони не дійшли згоди щодо необхідності продовження дії контракту або укладання нового. Закінчення терміну дії контракту й видання у зв'язку із цим наказу про звільнення позивача свідчать про відсутність з боку ПАТ ініціативи продовжувати трудові контрактні відносини з позивачем.

Контракт укладено з дотриманням вимог законодавства, звільнення проведено правомірно у зв'язку з закінченням строку дії контракту, тому підстав для задоволення позову в частині визнання звільнення незаконним, скасування наказу про звільнення та поновлення на роботі не має.

Доводи позивача, що неможливо встановити день звільнення за ч. 2 ст. 36 КЗпП України, оскільки у даному випадку визначення цієї дати законодавчо не врегульоване, не приймаються судом до уваги, оскільки суперечать дослідженим судом доказам. По закінченню строку контракту трудові відносини фактично не продовжувалися, після виконання судового рішення про поновлення на роботу позивач був одразу ж звільнений з посади генерального директора ДП «Ялтакурорт» у зв'язку із закінченням дії контракту.

Пояснення позивача, що він працював лише два місяці, а не шість, як передбачено контрактом, тому не міг бути звільнений за закінченням його дії, не враховуються судом, оскільки відповідно до ч. 3 ст. 21 КЗпП України контрактом передбачений термін закінчення його дії – 15 вересня 2011 р., зі спливом якого і був звільнений позивач.

Відповідно до змісту ч. 2 ст. 23 та ч. 2 ст. 39-1 КЗпП України трудові договори, що були переукладені один чи декілька разів, вважаються такими, що укладені на невизначений строк, за винятком випадків, передбачених ч. 2 ст. 23 КЗпП України, тобто щодо строкових трудових договорів укладених у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами, що є підставою для відмови в задоволенні позову в частині визнання контракту безстроковим трудовим договором.

Виходячи з того, що застосування контракту як особливої форми трудового договору допускається за умови, що його укладання (сфера застосування) передбачене законом, він є різновидом строкового трудового договору, про який йдеться в ч. 2 ст. 23 КЗпП України. Тому норма ч. 2 ст. 39-1 КЗпП України щодо продовження чинності строкового трудового договору на невизначений

строк не поширюється на строкові трудові договори, в тому числі контракти, передбачені ч. 2 ст. 23 КЗпП України.

На підставі викладеного, суд у задоволенні позову про визнання звільнення незаконним, скасування наказу в частині звільнення, поновлення на роботі та визнання контракту безстроковим трудовим договором відмовив<sup>1</sup>.

У вересні 2015 року позивач звернувся до суду з позовом, мотивуючи свої вимоги тим, що 1 вересня 2005 р. уклав з відповідачем контракт, відповідно до якого був призначений на посаду викладача економічного циклу відокремленого підрозділу Національного університету біоресурсів і природокористування України «Немішаївський агротехнічний коледж». 1 вересня 2015 р. він ознайомлений з наказом від 27.08.2014 про звільнення з 1 вересня 2015 р. відповідно до п.6.2.1 Контракту та згідно з п.8 ст. 36 КЗпП України. Із звільненням не згоден, оскільки контракт між ним та відповідачем укладений з 1 вересня 2005 р. по 1 вересня 2010 р. З того часу контракт не переукладався, а тому вважає, що з 2 вересня 2010 р. дія контракту відповідно до положення ст. 39-1 КЗпП України була продовжена на невизначений строк. Таким чином, його звільнення не відповідає вимогам закону, тому просив визнати незаконним та скасувати наказ від 27.08.2015 про звільнення його з посади викладача економічних дисциплін Відокремленого підрозділу Національного університету біоресурсів і природокористування України «Немішаївський агротехнічний коледж» з 1 вересня 2015 р. відповідно до п. 6.2.1 Контракту та згідно п. 8 ст. 36 КЗпП України, поновити його на роботі та стягнути з відповідача на його користь середній заробіток за час вимушеного прогулу.

Представник відповідача проти позову заперечував, вважаючи, що твердження позивача про продовження дії контракту на невизначений строк є помилковим, оскільки п. 6.2.1. Контракту передбачає, що контракт не може переходити в договір на невизначений строк, якщо жодна зі сторін не поставила питання про його припинення, контракт продовжується на раніше обумовлений термін.

<sup>1</sup> Рішення Ялтинського міського суду Автономної Республіки Крим від 31.07.2012. Справа № 2/0124/2002/2012. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/25468731>

мовлений термін. Таким чином, строк дії контракту закінчився 1 вересня 2015 р.

Вислухавши пояснення позивача та його представника, представника відповідача, дослідивши письмові докази по справі суд вважає, що позов задоволенню не підлягає.

Пунктом 6.2.1. зазначеного Контракту передбачено, що підставами для розірвання контракту є «закінчення строку його дії. При цьому керівник закладу освіти і працівник повинні за угодою сторін не пізніше як за два місяці визначитись у такому: контракт припиняє дію, контракт продовжується або укладається на новий термін. Контракт не може «переходити» в договір на невизначений строк відповідно до п. 2 ст. 36 КЗпП України, коли жодна зі сторін не поставила питання про його припинення. Якщо у цей термін сторони не визначились, то контракт продовжується на раніше обумовлений термін».

Листом, який позивач отримав 1 липня 2015 р., він був повідомлений про звільнення по закінченню дії контракту з 1 вересня 2015 р., що підтверджується копією вказаного листа та копією рекомендованого повідомлення про вручення поштового відправлення. Наказом від 27.08.2015 викладач економічних дисциплін звільнений з 1 вересня 2015 р. відповідно до п. 6.2.1. Контракту та згідно з п. 8 ст. 36 КЗпП України, що підтверджується копією наказу та копією трудової книжки. Тобто звільнення проведено відповідно до вимог чинного законодавства про працю<sup>1</sup>.

У серпні 2014 року позивач звернувся до суду з позовом до секретаря Кіровоградської міської ради Марковського, Комунального ремонтно-експлуатаційного підприємства № 3 (далі – КРЕП) про поновлення на роботі та виплату заробітної плати за час вимушеного прогулу. Зазначав, що працював з 2011 року на посаді директора КРЕП №3 з 1 лютого 2014 р. на умовах контракту. 30 липня 2014 р. розпорядженням міського голови його звільнено з посади директора відповідно до п. 8 ст. 36 КЗпП України за невиконання умов, передбачених контрактом. Вважає це розпорядження незаконним, оскільки секретар міської ради, який підписав розпорядження не є стороною контракту. Виключено

<sup>1</sup> Рішення Бородянського районного суду від 15.02.2016. Справа № 360/2273/15-ц. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/55954740>



чно міський голова має повноваження призначати та звільняти керівника КРЕП.

У розпорядженні зазначено, що ним не виконано пункти 2.8 та 2.10 Контракту щодо своєчасного та в повному обсязі внесення до бюджету податків та інших обов'язкових платежів, забезпечення високоєфективної та стабільної роботи підприємства та зміцнення його фінансового стану, отримання та зростання прибутку, рентабельності виробництва. Дійсно, заборгованість по сплаті ПДВ зросла, однак сталося це не з його вини. Крім цього, при обранні виду стягнення порушено норми ст. 149 КЗпП України, а також звільнення його проведено в період тимчасової непрацездатності.

Рішенням Ленінського районного суду м. Кіровограда від 23.01.2015 у задоволенні позову відмовлено. Суд дійшов висновку, що звільнення позивача проведено у відповідності до умов контракту та вимог чинного законодавства про працю.

В апеляційній скарзі позивач просить скасувати рішення суду першої інстанції, ухвалене з порушенням норм матеріального й процесуального права, та ухвалити нове рішення, яким задовольнити позов. Посилається на те, що про дострокове розірвання контракту попереджений не був, на день звільнення був тимчасово непрацездатним. Це є порушенням умов контракту та положень ст. 40 КЗпП України, а отже, і звільнення його з роботи є незаконним.

Колегія суддів вважає, що апеляційну скаргу слід відхилити, оскільки суд першої інстанції ухвалив рішення з додержанням норм матеріального і процесуального права, а доводи апеляційної скарги не є істотними.

Як установив суд і підтверджується матеріалами справи розпорядженням Кіровоградського міського голови від 31.01.2013 позивача призначено на посаду директора КРЕП № 3. 15 січня 2014 р. з ним укладено контракт, який діяв з 1 лютого 2014 р. по 31 січня 2015 р., тобто строк дії контракту вже закінчився. Додатком до контракту є показники ефективності використання комунального майна й прибутку, підписані сторонами, зокрема своєчасна виплата заробітної плати, сплата податків і зборів до бюджетів, сплата зборів до державних цільових фондів, погашення податкового боргу. Умовами укладеного між сторонами контракту передбачено, що керівник підприємства зобов'язаний на виконання Подат-

кового кодексу України своєчасно та в повному обсязі вносити до бюджету податки та інші обов'язкові платежі (п. 2.8) та зобов'язаний забезпечити повне та своєчасне сплacenня обов'язкових платежів та податків до державного бюджету, позабюджетних та інших фондів (п. 2.10).

Відповідно до п. 4.2 Контракту за невиконання умов контракту, вказаних, зокрема у пунктах 2.8 та 2.10, з керівником може бути в односторонньому порядку достроково розірваний контракт. Пунктом 2.11 Контракту встановлено, що керівник несе особисту відповідальність щодо недопущення зростання дебіторської та кредиторської заборгованості підприємства. Пунктами 5.3 (г) і 5.3 (і) контракту передбачено, що керівник може бути звільнений з посади, а контракт розірваний у разі невиконання підприємством зобов'язань перед бюджетом та Пенсійним фондом щодо сплати податків, зборів та обов'язкових платежів, а також у разі зростання обсягів простроченої кредиторської заборгованості.

Таким чином, умовами укладеного між сторонами контракту передбачено, що сам факт несвоєчасної або не в повному обсязі сплати до бюджету податків, збільшення простроченої кредиторської заборгованості незалежно від вини керівника, є підставою для розірвання контракту. Саме на таких умовах позивач погодився працювати директором КРЕП № 3.

10 липня 2014 р. до міської ради надійшов лист Кіровоградської об'єднаної державної податкової інспекції про збільшення податкового боргу КРЕП № 3 та вирішення питання про розірвання трудового договору з керівником підприємства відповідно до п. 96.4 ст. 96 ПК України, яким передбачено, що виникнення у державного або комунального підприємства податкового боргу є підставою для розірвання трудового договору (контракту) з керівником такого підприємства.

Довідками бухгалтерії КРЕП № 3 підтверджується зростання податкового боргу.

Відтак, розпорядженням Кіровоградського міського голови від 29.07.2014, підписаним секретарем міської ради І. І. Марковським позивача звільнено з посади директора КРЕП № 3 30 липня 2014 р. за невиконання умов контракту на підставі пунктів 2.8, 2.10, 4.2, 5.3 (г) і 5.3(і) контракту, за п.8 ст.36 КЗпП України.

Суд дійшов правильного й обґрунтованого висновку, що звільнення позивача проведено у відповідності до умов укладеного з ним контракту та вимог чинного законодавства про працю. Доводи апеляційної скарги такого висновку суду не спростовують.

Правильним є висновок суду, що позивач звільнений з роботи не з підстав порушення трудової дисципліни, а з підстав невиконання умов контракту як керівником підприємства, тому причини, через які він не міг виконати зазначені умови контракту, правового значення для розірвання контракту не мають.

Доводи позивача щодо відсутності повноважень секретаря міської ради вирішувати питання про розірвання контракту спростовуються рішенням від 29.05.2014 сесії шостого скликання Кіровоградської міської ради, яким достроково 29 травня 2014 р. припинено повноваження Кіровоградського міського голови та покладено здійснення його повноважень на секретаря міської ради з 30 травня 2014 р. до початку повноважень міського голови, обраного на позачергових виборах відповідно до закону. Таким чином, підписуючи розпорядження про розірвання контракту, секретар міської ради діяв у межах наданих йому рішенням сесії повноважень міського голови.

Верховним Судом України в постанові від 26.12.2012 у справі №6-15бцс12, у постанові від 23.01.2013 у справі №6-127цс13 висловлена наступна правова позиція: «Відповідно до ч. 3 ст. 40 КЗпП України не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за п. 5 цієї статті), а також у період перебування працівника у відпустці. Це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації. Аналогічні правила застосовуються й до випадків звільнення працівника з підстав, передбачених ст. 41 КЗпП України.

Разом з тим, зміст поняття «розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу» розкрито законодавцем у п. 4 ст. 36 КЗпП України, до якого віднесено лише звільнення з підстав, передбачених статтями 40 та 41 КЗпП України. Це виключає охоплення змістом терміну «розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу» будь-якого іншого звільнення, підстава якого не зазначена в

статтях 40 та 41 КЗпП України або яке законодавець спеціально не визначив як розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. Виходячи з цього, на припинення трудового договору з працівником з підстав, передбачених контрактом – п. 8 ст. 36 КЗпП України, частина 3 ст. 40 КЗпП України не поширюється».

Відтак, суд першої інстанції дійшов правильного висновку, що звільнення позивача в період його тимчасової непрацездатності з підстав, передбачених контрактом, не суперечить закону.

Посилання позивача на те, що податкова інспекція звернулася до міської ради про звільнення всіх керівників КРЕПів, а фактично звільнили тільки його, не свідчать про незаконність його звільнення. Умовами контракту не передбачено, що керівник повинен бути попереджений про дострокове розірвання контракту. Тому суд апеляційну скаргу відхилив, а рішення Ленінського районного суду м. Кіровограда від 23.01.2015 залишив без зміни<sup>1</sup>.

Міністерство соціальної політики України звернуло увагу на таку ситуацію й у своєму Листі від 27.04.2012 № 70/06/186-12<sup>2</sup> зауважило, що обмеження щодо звільнення працівника, який знаходиться на лікарняному, стосується тільки звільнення з ініціативи власника. Тобто чинним законодавством не заборонено звільнення працівника в період тимчасової непрацездатності за власним бажанням (ст. 38 КЗпП України). Якщо працівник не бажає відкликати свою заяву про звільнення за власним бажанням у період хвороби, роботодавець може забезпечити вимогу працівника на звільнення, оскільки в даному випадку ініціатива розірвання трудового договору належить працівникові.

Пленум Верховного Суду України в Постанові від 06.11.1992 № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» роз'яснив, що правила про недопустимість звільнення працівника в період тимчасової непрацездатності (ч. 3 ст. 40 КЗпП України) стосу-

<sup>1</sup> Ухвала колегії суддів судової палати у цивільних справах апеляційного суду Кіровоградської області від 11.03.2015. Справа № 22-ц/781/615/15. URL: <https://reestr.court.gov.ua/Review/43105603>

<sup>2</sup> Щодо звільнення за власним бажанням: лист Мін-ва соціальної політики України від 27.04.2012 № 70/06/186-12. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0070739-12>

ються як передбачених статтями 40 та 41 КЗпП України, так і в інших випадках, коли розірвання трудового договору відповідно до чинного законодавства провадиться з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не може бути визнано обґрунтованим, якщо в день звільнення працівнику видано лікарняний листок (довідку в установлених законом випадках) про його тимчасову непрацездатність (п. 17)<sup>1</sup>.

На практиці виникає чимало питань щодо припинення контракту з підстав, які визначені у ньому (п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України) та співвідношення цієї норми з приписом ч. 3 ст. 40 КЗпП України. Так, Судова палата у цивільних справах Верховного Суду України у своїй постанові від 26.12.2012 № 6-156цс12 наголосила, що існує неоднакове застосування судами одних і тих самих норм матеріального права, а саме: п. 8 ст. 36, ч. 3 ст. 40 та статей 40, 41 КЗпП України, тому предметом перегляду є питання: Чи поширюються правила ч. 3 ст. 40 КЗпП України щодо заборони звільнення працівника в період тимчасової непрацездатності або перебування у відпустці на випадки припинення трудового договору з підстав, передбачених п. 8 ст. 36 КЗпП України?

Відповідно до ч. 3 ст. 21 КЗпП України особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки й відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення й організації праці працівника, умови розірвання договору, у тому числі дострокового, можуть установлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України. На контрактну форму трудового договору не поширюється положення ст. 9 КЗпП України про те, що умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю, є недійсними.

Таким чином, Верховний Суд України зазначив, що виходячи з особливостей зазначеної форми договору, спрямованої на створення умов для виявлення ініціативності та самостійності праців-

<sup>1</sup> Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова Пленуму Верхов. Суду України від 06.11.1992 № 9. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>

ників з урахуванням їх індивідуальних здібностей і професійних навичок, при укладенні контракту закон надав сторонам установлювати їх права, обов'язки та відповідальність, зокрема, як передбачену нормами КЗпП України, так і підвищену відповідальність керівника та додаткові підстави розірвання договору.

Згідно з п. 8 ст. 36 КЗпП України<sup>1</sup> підставою припинення трудового договору передбачено підстави, зазначені в контракті. Відповідно до ч. 3 ст. 40 КЗпП України не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за п. 5 цієї статті), а також у період перебування працівника у відпустці. Це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації. Аналогічні правила застосовуються й до випадків звільнення працівника з підстав, передбачених ст. 41 КЗпП України. Разом з тим зміст поняття «розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу» розкрито законодавцем у п. 4 ст. 36 КЗпП України, до якого віднесено лише звільнення з підстав, передбачених статтями 40 та 41 КЗпП України. Це виключає охоплення змістом терміну «розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу» будь-якого іншого звільнення, підстава якого не зазначена в статтях 40 та 41 КЗпП України, або яке законодавець спеціально не визначив як розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу.

Таким чином, ВСУ стверджує, що виходячи з нормативного (а не сутнісного) тлумачення пунктів 4, 8 ст. 36, ч. 3 ст. 40, ч. 3 ст. 41, статей 40 та 41 КЗпП України та враховуючи те, що між сторонами виник спір щодо припинення трудового договору з працівником з підстав, передбачених контрактом – п. 8 ст. 36 КЗпП України, а не у зв'язку зі звільненням працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, норми ч. 3 ст. 40 КЗпП України на ці правовідносини не поширюються<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375.

<sup>2</sup> Постанова Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 26.12.2012 № 6-156цс12. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/28332592>

На нашу думку, така позиція ВСУ є суперечливою, оскільки таким рішенням суд фактично позбавив працівника контрактної форми трудового регулювання гарантії від незаконного звільнення. Тим більше, що сьогодні такий вид строкового трудового договору як контракт набуває досить широкого застосування. Тому слушно буде зауважити, що наведене тлумачення чинної норми йде всупереч юридичній природі трудового права та його соціальної функції. Зауважимо також, що підстави розірвання контрактів, які містяться у змісті цих контрактів з-поміж іншого включають особливі підстави їх розірвання саме з ініціативи власника. Проте за результатами такого розірвання контракту в наказі про розірвання контракту та трудовій книжці робиться посилання на п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України, а тому суди на практиці й роблять висновки, що норма про заборону звільнення під час тимчасової непрацездатності не застосовується під час припинення трудових правовідносин за п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України. Тому виникає проблема, коли працівника звільнено з особливої підстави, яка визначена в контракті та яка передбачає його розірвання саме з ініціативи роботодавця, але КЗпП України у п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України встановив, так би мовити, узагальнюючу норму, передбачивши можливість припинення трудового договору з будь-якої підстави, яка визначена контрактом.

Вважаємо, що у таких випадках судам слід ураховувати, за якою саме підставою контракту його було розірвано, аналізуючи його положення, оскільки наразі заборона на звільнення під час тимчасової непрацездатності працівника не поширюється на випадки припинення трудового договору з підстав, передбачених контрактом саме через розташування цієї норми у ст. 36 КЗпП України. Проте контракт також містить окремі, специфічні саме для цього контракту підстави його розірвання з ініціативи роботодавця, але так як у наказі про його розірвання та у трудовій книжці буде зроблено посилання саме на п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України (хоча фактично підставою за контрактом була ініціатива роботодавця), то працівник позбавляється гарантії щодо незаконного звільнення у період тимчасової непрацездатності<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Теслікова І. І. Стан здоров'я працівника як підстава розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2019. С. 35.

На початку осені 2019 року трудо-правову спільноту сколихнуло нове рішення Конституційного Суду України. Уже вшосте предметом аналізу та розгляду КСУ стають норми КЗпП, щоправда цього разу з використанням такого нового правового інструменту як конституційна скарга. Так, Другий сенат КСУ ухвалив Рішення від 04.09.2019 №6-р(II)/2019 у справі за конституційною скаргою Жабо Тетяни Максимівни щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень ч.3 ст. 40 КЗпП України. «Жабо Т.М. звернулася до Конституційного Суду України з клопотанням розглянути питання щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень частини третьої статті 40 КЗпП України, відповідно до яких не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або вповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за пунктом 5 цієї статті), а також у період перебування працівника у відпустці; це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації.

Суб'єкт права на конституційну скаргу вважає, що висновок, викладений Верховним Судом в остаточному судовому рішенні по його справі, згідно з яким оспорювані положення Кодексу не поширюються на трудові правовідносини, які виникли на підставі трудового контракту, призводить до порушення його конституційних прав та погіршує умови праці працівників певних категорій.

Конституційний Суд України, дослідивши матеріали конституційної скарги, дійшов такого висновку.

Істотними умовами укладення контракту є передбачення строку його дії, підстав його припинення чи розірвання. Таким чином, контракт укладається на строк, який устанавлюється за погодженням сторін та містить чітке зазначення, коли розпочинається строк дії контракту та коли він закінчується.

Проте наведене не може бути підставою для незастосування до працівників, які працюють відповідно до укладеного контракту, положень ч. 3 ст. 40 Кодексу, і такі працівники не можуть бути звільнені в день тимчасової непрацездатності або в період перебування у відпустці, оскільки це зумовить нерівність та дискриміна-



цію цієї категорії працівників, ускладнить їх становище та знизить реальність гарантій трудових прав громадян, установлених Конституцією і законами України.

Крім цього, Конституційний Суд України зазначає, що не може бути дискримінації в реалізації працівниками трудових прав. Порушення їх рівності у трудових правах та гарантіях є недопустимим, а будь-яке обмеження повинне мати об'єктивне й розумне обґрунтування та здійснюватися з урахуванням та дотриманням приписів Конституції України та міжнародних правових актів. Таким чином, положення ч. 3 ст. 40 Кодексу є такими, що поширюються на всі трудові правовідносини та не суперечать Конституції України.

За результатами цього розгляду Конституцій Суд визнав такими, що відповідають Конституції України (є конституційними), положення ч. 3 ст. 40 Кодексу законів про працю України»<sup>1</sup>.

Рішенням від 04.09.2019 №6-р(П)/2019 ми отримали одну відповідь, яку і так знали, про конституційність положень ч. 3 ст. 40 КЗпП, але натомість отримали певну невизначеність. Невизначеність процесуального та матеріального характеру, а також і у сфері конституційного права в частині розширення критеріїв прийнятності конституційної скарги. Як бути в ситуації, якщо Т. М. Жабо звернеться до Верховного Суду про перегляд своєї справи за виключними обставинами? У пункті першому ч. 3 ст. 423 ЦПК України зазначено, що підставами для перегляду судових рішень у зв'язку з виключними обставинами є встановлена Конституційним Судом України неконституційність (конституційність) закону, іншого правового акту чи їх окремого положення, застосованого (не застосованого) судом при вирішенні справи, якщо рішення суду ще не виконане. Але ж КСУ визнав конституційність положень КЗпП, проте розширив сферу дії цих положень на інші відносини. Час покаже, як вказане рішення

<sup>1</sup> Рішення Другого сенату Конституційного Суду України у справі за конституційною скаргою Жабо Тетяни Максимівни щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень частини третьої статті 40 Кодексу законів про працю України від 04.09.2019 № 6-р(П)/2019. *Офіційний вісник України*. 2019. № 77. Ст. 2661.

вплине на судову практику щодо цього питання, яка тривалий час була протилежною<sup>1</sup>.

Проаналізуємо деяку судову практику щодо питання можливості продовження контракту за умови його перетворення у безстроковий трудовий договір.

Так, позивач звернувся до суду з позовом про поновлення на роботі, посилаючись на те, що відповідно до наказу МВС України від 14.10.2013 був призначений на посаду директора ДП «Львів-Інформ-Ресурси» та з ним укладено контракт.

14 січня 2015 р. з ним укладено контракт на новий термін, строком дії до 13 січня 2016 р. включно. Згідно з наказом від 29.02.2016 його звільнено з посади у зв'язку з розірванням контракту. Позивач вважав, що формулювання причин звільнення не відповідає п. 5.6 Контракту, причини та підстави звільнення не відповідають фактично існуючим на момент видачі наказу трудовим відносинам між ним та відповідачем. Крім того, з 1 лютого 2016 р. він має листок з тимчасової непрацездатності.

Рішенням Франківського районного суду м. Львова від 23.03.2017 позов задоволено. Визнано незаконним наказ Міністерства внутрішніх справ України від 29.02.2016 про звільнення з роботи позивача та поновлено його на посаді директора Державного підприємства Міністерства внутрішніх справ України «Львів-Інформ-Ресурси».

В апеляційній скарзі позивач посилається на те, що контракт з ним було укладено строком до 13 січня 2016 р., однак незважаючи на повідомлення відповідача про намір не продовжувати дію даного контракту, позивач не був звільнений по закінченню дії контракту, а продовжував працювати, про що свідчить довідка ДП МВС України «Львів-Інформ-Ресурси», згідно з якою позивач у січні відпрацював 19 днів. Таким чином, виходячи з положень ст. 39-1 КЗпП України, дія строкового трудового договору вважається продовженою на невизначений строк.

В апеляційній скарзі МВС України посилається на те, що з урахуванням діючих норм законодавства та умов Контракту, зва-

<sup>1</sup> Шумило М. Трудовий контракт як ефективний інструмент регулювання відносин у сфері праці: актуальна практика Верховного Суду. URL: <https://supreme.court.gov.ua/supreme/pres-centr/zmi/788945/>



жаючи, що позивач обіймав посаду директора Державного підприємства, відсутні підстави вважати, що після закінчення строків діючого контракту (а саме 14.01.2016 р.), діючий між сторонами строковий договір став безстроковим у зв'язку з тим, що позивач продовжив обіймати свою посаду, а відповідач не ставив питання щодо його звільнення по закінченню строку дії контракту.

Пунктом 5.2 Контракту передбачено, що цей контракт припиняється: 1) у разі закінчення терміну дії Контракту; 2) за згодою сторін; 3) до закінчення дії цього Контракту у випадках, передбачених п. 5.3 Контракту; 4) з інших підстав, визначених законодавством та цим Контрактом.

Позивач вважав, що враховуючи, що Контракт від 14.01.2015 не продовжувався і новий не укладався, звільнення позивача з підстав, передбачених п. 5.2 Контракту у зв'язку з припиненням його дії є незаконним.

Колегія суддів дійшла висновку, що апеляційна скарга не підлягає задоволенню з наступних підстав.

Згідно п. 5.4 Контракту директор може за своєю ініціативою розірвати контракт до закінчення терміну його дії в разі його хвороби, інвалідності, які перешкоджають виконанню обов'язків та з інших причин, що унеможливають виконання обов'язків за Контрактом. Згідно п. 5.5 Контракту за 2 місяці до закінчення терміну дії контракту він може бути за угодою сторін продовжений або укладений на новий чи інший термін. Пунктом 5.6 Контракту передбачено, якщо розірвання контракту проводиться на підставах, установлених у контракті, але не передбачених законодавством, про це зазначається в трудовій книжці директора з посиланням на п.8 ч.1 ст.36 КЗпП України.

Відповідно до наказу МВС України від 29.02.2016 позивача звільнено з роботи у зв'язку з розірванням контракту на підставі його заяви від 15.02.2016 відповідно до підпункту 1 п. 5.2 Контракту від 14.01.2015. Із заяви вбачається, що позивач просив звільнити його з роботи за угодою сторін – п. 1 ст. 36 КЗпП України з 15 лютого 2016 р.

Контракт з позивачем було укладено строком до 13 січня 2016 р., однак позивач не був звільнений по закінченні терміну дії контракту, а продовжував працювати, про що свідчить довідка

ДП «Львів-Інформ-Ресурси» від 16.05.2016, згідно з якою позивач у січні відпрацював 19 днів. Таким чином, колегія суддів погоджується з висновком суду, що контракт від 14.01.2015 було продовжено на невизначений строк.

Відповідно до ст. 38 КЗпП України працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні. За змістом ст. 38 КЗпП України працівник має право з власної ініціативи в будь-який час розірвати укладений з ним на невизначений строк трудовий договір. При цьому строк розірвання трудового договору і його правові підстави залежать від причин, які спонукають працівника до його розірвання, й які працівник визначає самостійно. Якщо ж указані працівником причини звільнення – порушення роботодавцем трудового законодавства (ч. 3 ст. 38 КЗпП України), не підтверджуються або роботодавцем не визнаються, останній не вправі самостійно змінювати правову підставу розірвання трудового договору на ч. 1 ст. 38 КЗпП України. Зазначена правова позиція висловлена в постанові ВС України від 31.10.2012 у справі №№6-120цс12.

Водночас підстави розірвання контракту за ініціативою роботодавця передбачені п. 5.3 Контракту, а за ініціативою директора – п.5.4 Контракту.

Ураховуючи наведене, колегія суддів погоджується з висновками суду першої інстанції про те, що формулювання наказу про звільнення не відповідає ні заяві позивача про звільнення за угодою сторін, ні положенням підпункту 1 п. 5.2 (припинення Контракту), п. 5.4 (ініціативою директора) Контракту від 14.01.2015 р, а, відтак, суд обґрунтовано визнав наказ від 29.02.2016 незаконним та поновив позивача на роботі.

За таких обставин, суд першої інстанції дійшов обґрунтованого висновку про задоволення позову в повному обсязі. Доводи апеляційної скарги висновків суду не спростовують. Відтак, колегія суддів апеляційні скарги Державного підприємства МВС України «Львів-Інформ-Ресурси» та Міністерства внутрішніх справ України відхилила<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Ухвала колегії суддів судової палати у цивільних справах Апеляційного суду Львівської області від 13.07.2017. Справа № 465/2966/16-ц. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/67885857>

Позивач звернувся до суду з позовом, обґрунтовуючи свої позовні вимоги тим, що розпорядженням КМУ від 27.05.2014 його звільнено з посади начальника Державного підприємства «Південна залізниця» у зв'язку з невиконанням умов контракту. Позивач вважає звільнення з займаної посади незаконним, оскільки був звільнений під час тимчасової непрацездатності. Крім того зазначає, що в оскаржуваних ним актах не визначені певні підстави звільнення у відповідності до умов ухвалених сторонами п. 27 Контракту для його розірвання. Також посилається на те, що у порушення ст. 149 КЗпП України йому в установленому законом порядку не було повідомлено про рішення щодо його звільнення, уповноважений орган не витребував від нього письмові пояснення з приводу підстав звільнення. До дисциплінарної відповідальності він не притягувався, скарг на його адресу або у зв'язку з виконанням їм обов'язків, визначених у контракті не надходило, а навпаки, має три заохочення з занесенням у трудову книжку та за 4 квартал 2013 року його було премійовано за результатами роботи.

Представник відповідача зазначає, що твердження позивача про незаконність його звільнення під час перебування в стані тимчасової непрацездатності є безпідставним, оскільки оскаржуваним розпорядженням Уряду не здійснюється безпосереднє звільнення позивача, а вказане звільнення відбувається з дати, визначеної в наказі, який видається за місцем роботи позивача. Між сторонами виник спір стосовно припинення трудового договору з підстав, передбачених контрактом (п. 8 ст. 36 КЗпП України), а не у зв'язку зі звільненням працівника з ініціативи власника або вповноваженого ним органу, а тому посилання позивача на порушення п. 3 ст. 40 КЗпП України є необґрунтованим. Крім того, чинним законодавством України не передбачено необхідність указувати на відповідний пункт контракту, який став підставою для порушення клопотання про звільнення в розпорядженнях та наказах про звільнення. Відтак, оскільки підставою звільнення позивача не було порушення ним трудової дисципліни, до праводіносин, які виникли, не повинні бути застосовуватися положення КЗпП України, які встановлюють порядок застосування дисциплінарних стягнень.

На контрактну форму трудового договору не поширюється положення ст. 9 КЗпП України про те, що умови договорів про пра-

цю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю, є недійсними. Також зазначає, що за результатами проведеної Укрзалізницею перевірки виявлені численні факти неефективного використання й збереження державного майна ДП «Південна залізниця», що свідчило про невиконання керівником підприємства умов Контракту. І тому Міністерством інфраструктури України Листом від 26.05.2014 порушене клопотання перед КМУ про звільнення позивача з посади начальника державного підприємства «Південна залізниця» у зв'язку з невиконанням умов контракту. Також пояснили, що на підставі наказу Укрзалізниці від 07.04.2014 Головним управлінням контролю та внутрішнього аудиту Укрзалізниці 18 квітня 2014 р. була проведена перевірка окремих питань фінансово-господарської діяльності ДП «Південна залізниця». За результатами проведеної перевірки виявлені численні факти неефективного використання й збереження державного майна ДП «Південна залізниця», що свідчило про невиконання керівником підприємства умов Контракту.

Суд, вислухавши думку учасників судового розгляду, дослідивши матеріали справи, приходить до наступного.

Контракт з керівником підприємства може бути розірваний на підставах, установлених чинним законодавством, а також передбачених у контракті. На контрактну форму трудового договору не поширюється положення ст. 9 КЗпП України про те, що умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю, є недійсними.

Таким чином, виходячи з особливостей зазначеної форми договору, спрямованої на створення умов для виявлення ініціативності та самостійності працівників з урахуванням їх індивідуальних здібностей і професійних навичок, при укладенні контракту закон надав право сторонам установлювати їх права, обов'язки та відповідальність, зокрема, як передбачену нормами КЗпП України, так і підвищену відповідальність керівника та додаткові підстави розірвання договору.

Відповідно до умов контракту, керівник зобов'язується безпосередньо й через адміністрацію державного підприємства здійснювати поточне управління підприємством, забезпечувати його прибуткову діяльність, ефективно використання й збереження за-

кріпленого за підприємством державного майна, а уповноважений орган управління зобов'язується створювати належні умови для матеріального забезпечення й організації праці керівника.

Пунктом 26 Контракту передбачено, що він припиняється: (1) після закінчення терміну дії контракту; (2) за згодою сторін; (3) до закінчення терміну дії контракту у випадках, передбачених пунктами 27 та 28 цього контракту; (4) за інших підстав, передбачених законодавством та цим контрактом.

У пункті 27 Контракту зазначені підстави, за яких уповноважений орган управління може порушити перед КМУ клопотання щодо звільнення керівника із займаної посади до закінчення терміну його дії.

Підставою для звільнення стало звернення Укрзалізниці від 06.05.2014 до Міністерства інфраструктури України по результатах перевірки ДП «Південна залізниця» за період з 1 січня 2013 р. по 4 квітня 2014 р., якою були виявлені численні факти неефективного використання і збереження державного майна ДП «Південна залізниця» та внесення подання про порушення перед Кабінетом Міністрів України клопотання про звільнення позивача з посади начальника ДП «Південна залізниця».

На підставі вказаного подання, Міністерство інфраструктури України порушило перед Прем'єр-міністром України клопотання щодо звільнення позивача з посади начальника ДП «Південна залізниця» у зв'язку з невиконанням ним умов контракту. У своєму клопотанні Міністерство інфраструктури України посилялося на те, що виявлені перевіркою факти свідчать про незабезпечення позивачем ефективного використання і збереження закріпленого за залізницею державного майна, належного фінансово-економічного стану залізниці та порушення позивачем підпункту (й) пункту 27 Контракту від 28.05.2013. Також зазначало, що за результатами проведеної Укрзалізницею перевірки 18 квітня 2014 р. виявлені численні факти неефективного використання й збереження державного майна ДП «Південна залізниця», що свідчило про невиконання керівником підприємства позивачем умов Контракту. Зокрема, встановлено, що залізницею незважаючи на скрутне фінансове становище у 2013 році при запланованому обсязі капітального будівництва на суму 353196 тис. грн фактичне виконання скла-

до 404240 тис. грн. При цьому за наявності власних підрозділів спроможних виконувати роботи з капітального будівництва, 76 % всіх робіт було виконано сторонніми підприємствами. Мала негативний вплив на економічний стан залізниці й внутрішня цінова політика. Так, дослідженням собівартості виконання деповських ремонтів вантажних вагонів залізниці становить 25,4 тис. грн за одиницю, тоді як для сторонніх організацій ремонт виконується по ціні 10,2 тис. грн. Перевіркою також виявлено, що в складі інших операційних витрат 250143 тис. грн сума непродуктивних витрат склала 6722 тис. грн.

Судом встановлено та підтверджується представленими до суду матеріалами, що згідно з наказом Міністерства інфраструктури України від 03.06.2014 припинено дію контракту від 28.05.2013, укладеного з начальником ДП «Південна залізниця» з позивачем на підставі розпорядження КМУ від 27.05.2014 та п. 8 ст. 36 КЗпП України.

Таким чином, суд зазначає, що безпосередньо процедура звільнення на підставі вищезазначених розпорядчих документів проведена на Південній залізниці з оформленням трудової книжки, виданням наказу та оголошенням під підпис позивача наказу про його звільнення.

Розірвання контракту відбулося не з підстав порушення позивачем трудової дисципліни, а з підстав невиконання ним умов контракту. Також суд зазначає, що причини, через які він не міг виконати умов контракту, правового значення в його розірванні не мають, тому в цьому випадку відповідач мав право розірвати з позивачем контракт у період його тимчасової непрацездатності.

Звільнення працівника за умовами, передбачено п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України, як окрема самостійна підстава для припинення трудового договору. При цьому така підстава, як убачається зі змісту ст. 36 КЗпП України, є відмінною від розірвання трудового договору з ініціативи власника або вповноваженого ним органу у випадках, визначених статтями 40 та 41 КЗпП України.

Судом встановлено, що в п. 18 Контракту передбачені випадки застосування дисциплінарних стягнень, а умови припинення закріплені в пунктах 26 та 27 Контракту. Сукупна правова оцінка

наведених норм, свідчить про те, що в даному випадку припинення дії контракту на підставі п. 27 його умов не є дисциплінарним стягненням, а отже, до процедури звільнення не повинні застосовуватися положення КЗпП України, які визначають порядок застосування дисциплінарних стягнень.

Стосовно доводів позивача щодо відсутності у формулюванні звільнення посилання на відповідний пункт контракту, на підставі якого провадилося звільнення, суд зазначив наступне. Умови, за яких Міністерство інфраструктури України може порушити перед Кабінетом Міністрів України клопотання щодо звільнення керівника із займаної посади до закінчення терміну дії контракту, передбачені п. 27 Контракту. Звертаючись до КМУ з клопотанням про звільнення позивача із займаної посади, Міністерство інфраструктури України посилалось на порушення ним підпункту (й) п. 27 Контракту від 28.05.2013.

Отже, при звільненні особи на підставі п. 8 ст. 36 КЗпП України повинні бути наявні умови, визначені сторонами в контракті для його розірвання. Водночас чинним законодавством України не передбачено необхідність указувати на відповідний пункт контракту, який став підставою для порушення клопотання про звільнення у розпорядженнях та наказах про звільнення.

Щодо твердження позивача, що в нього не було витребувано письмових пояснень з приводу підстав звільнення, суд зазначив, що підставою звільнення не було порушення трудової дисципліни, а до правовідносин, які виникли, не повинні були застосовуватися положення КЗпП України, які встановлюють порядок застосування дисциплінарних стягнень.

Ураховуючи вищевикладене, суд приходять до висновку, що позивачем не наведено жодної норми права, яка була б порушена в процесі його звільнення, а тому його звільнення проведено з дотриманням норм трудового законодавства, а його вимоги є необґрунтованими та такими, що не підлягають задоволенню в повному обсязі<sup>1</sup>.

У провадженні Кіровського районного суду м. Дніпропетровська знаходилася цивільна справа за позовом до Вищого навчаль-

<sup>1</sup> Рішення Київський районний суд м. Харкова від 04 вересня 2014 р. Справа № 640/10761/14-ц . URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/40388896>

ного закладу «Міжнародний гуманітарно-педагогічний інститут «Бейт-Хана» про поновлення на роботі.

В обґрунтування позовних вимог позивачка в ході судового засідання посилалася на те, що вона з 1 вересня 2004 р. на посаді викладача за контрактом. 27 червня 2013 р. позивача було попереджено, що контракт продовжений не буде. Вважає звільнення з роботи незаконним, оскільки під час роботи були неналежні умови праці, зайняття провадилися належним чином, зауважень не було.

Вислухавши сторони, дослідивши матеріали справи, суд вважає, що в задоволенні позовних вимог слід відмовити з наступних підстав.

Розділом 6 Контракту передбачені наступні умови його розірвання, а саме: п.6.1 – зміни та доповнення до контракту здійснюються шляхом підписання додаткових угод. Небажання однієї зі сторін підписати додаткову угоду не може бути причиною розірвання цього контракту; п. 6.2 – контракт припиняє дію з підстав, передбачених чинним законодавством України та умовами цього контракту; п. 6.3 – не пізніше як за два місяці до закінчення строку дії контракту сторони за згодою мають визначитись у такому: контракт припиняє дію, продовжується або укладається на новий термін припиняє дію; п. 6.4 – контракт достроково припиняє дію за згодою сторін; п. 6.5 – контракт припиняє дію з ініціативи інституту за умов, передбачених чинним законодавством України, а також у разі невиконання викладачем зобов'язань, викладених у п.п. 3.1–3.6 цього контракту; п. 6.6 – контракт достроково припиняє дію за ініціативою працівника у разі порушення інститутом законодавства про працю, не виконання умов, передбачених контрактом. Підставою для дострокового припинення контракту за ініціативою працівника є також хвороба або інвалідність, що перешкоджає виконанню роботи за контрактом.

Отже, п. 8 ст. 36 КЗпП України передбачено, що підставами припинення трудового договору є підстави, передбачені контрактом.

Як убачається з матеріалів справи, 27 червня 2013 р. на ім'я позивачки було виписане повідомлення про закінчення трудових відносин у зв'язку з закінченням терміну дії контракту (п. 6.3 Контракту). Від підпису про отримання повідомлення вона відмови-



лася, про що 27 червня 2013 р. був складений акт за підписами: в.о. ректора ВНЗ «Міжнародний гуманітарно-педагогічний інститут «Бейт-Хана», в.о. директора Гуманітарного коледжу, начальника відділу кадрів, завірений печаткою Вищого навчального закладу «Міжнародний гуманітарно-педагогічний інститут «Бейт-Хана».

Таким чином, суд приходить до висновку про необґрунтованість вимог позивачки, законність припинення трудових відносин у відповідності до п. 8 ст. 36 КЗпП України. У задоволенні позовних вимог відмовили<sup>1</sup>.

Позивачка з 1 вересня 1995 р. працювала завідувачою аптеки, 7 грудня 2007 р. – призначена на посаду завідувача (директора) комунального підприємства Львівської обласної ради «Аптека №157» м. Комарно (надалі – «Аптека №157») за контрактом, що укладений між нею управлінням майном спільної власності Львівської обласної ради (надалі – Управління) терміном на три роки, з 7 грудня 2007 р. по 6 грудня 2010 р.

Відповідно до наказу начальника управління від 30.10.2009 позивачка звільнена з посади завідувача аптеки на підставі п. 8 ст. 36 КЗпП України.

16 листопада 2009 р. позивачка звернулася з позовом до Управління про скасування наказу начальника від 30.10.2009 про розірвання контракту, мотивуючи тим, що це рішення прийняте з порушенням КЗпП України, а посилання в ньому на п. 5.3 Контракту безпідставне, оскільки підприємством невиконаних зобов'язань, перед Пенсійним фондом України не має, просила скасувати вищевказаний наказ.

Заслухавши сторони, вивчивши матеріали справи, суд відмовляє в задоволенні позову. Оскільки, з долученого до справи копії статуту комунального підприємства Львівської обласної ради «Аптека №157» м. Комарно вбачається, що засновником підприємства є Управління майном спільної власності Львівської обласної ради, підприємство очолює директор (завідувач), який призначається та звільняється з посади засновником на підставі трудового договору (контракту), в якому визначаються його права й обов'язки,

<sup>1</sup> Рішення Кіровського районного суду від 20.11.2013. Справа №203/4422/13-ц. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/35341101>

відповідальність, умови матеріального забезпечення та підстави звільнення з посади з урахуванням гарантій передбачених чинним законодавством України.

За положеннями п. 2.1 й підпункту «в» п. 5.3 Контракту вбачається, що позивачка, як завідувач безпосередньо здійснює поточне керівництво підприємством і забезпечує його високоприбуткову діяльність, може бути звільнена з роботи у разі закінчення контракту, а також у випадках порушень законодавства та умов контракту, в тому числі в разі невиконання підприємством зобов'язань перед бюджетом та Пенсійним фондом щодо сплати податків, зборів та обов'язкових платежів.

Із пояснень представника відповідача, долучених до справи копії подання начальника Управління Пенсійного фонду України в Городецькому р-ні Львівської обл. на розірвання контракту від 23.10.2009 та розрахунку суми боргу на 24 жовтня 2009 р. видно, що позивачка здійснюючи керівництво підприємством систематично не забезпечує сплати внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування, через це на жовтень 2009 р. по «Аптеці №157» утворилася недоїмка.

Факти невиконання «Аптекою №157» зобов'язань перед Пенсійним фондом щодо сплати податків, зборів та обов'язкових платежів на часі керівництва позивачки (у тому числі й у минулому) мають підтвердження долученими до справи копіями рішень Господарського суду Львівської обл. від 24.04.2007 та 06.05.2008 про стягнення із «Аптеки №157» на користь управління Пенсійного фонду України в Городецькому р-ні Львівської обл. недоїмок по страхових внесках з грудня 2003 року по вересень 2006 року та з листопада 2006 року по березень 2008 року, копіями виконавчих документів на примусове виконання цих рішень.

З огляду на вищевказані докази та інші матеріали справи, суд вважає, що позивачка як керівниця «Аптеки №157» не забезпечила виконання підприємством зобов'язань щодо сплати податків, зборів і обов'язкових платежів, а отже, не виконала умов Контракту і вимог Статуту підприємства, тому відповідач був управі припинити з нею трудові відносини.

Посилання позивачки, що з 27 травня 2008 р. «Аптека №157» господарської діяльності не здійснювала, через відсутність від-



повідної ліцензії, як і та обставина, що звільняючи позивачку з роботи відповідач не мав її пояснень щодо невиконання зобов'язань перед Пенсійним фондом, суд оцінює, як такі що не можуть слугувати підставою до задоволення позову, оскільки. Причини, через які позивачка не виконала умов Контракту і вимог Статуту підприємства щодо сплати податків, зборів та обов'язкових платежів, правового значення для розірвання контракту не мають.

Ураховуючи наведене, суд вважав установленим, що розриваючи трудовий договір (контракт) із позивачкою з підстав передбачених п. 8 ст. 36 КЗпП України, Управління діяло в межах своїх повноважень та на законних підставах, а також з дотриманням та урахуванням гарантій установлених чинним трудовим законодавством, права та свободи позивачки при цьому порушені не були, а тому підстав для скасування наказу начальника управління від 30.10.2009 про розірвання контракту з позивачкою суд не вбачає й відмовляє в задоволенні позову<sup>1</sup>.

У липні 2015 року позивач звернувся до суду із зазначеним позовом про поновлення на роботі. В обґрунтування позовних вимог зазначав, що з серпня 2005 року він працював директором державного підприємства «Дослідне господарство «Червоний землероб» за контрактом. Наказом директора Кіровоградської державної сільськогосподарської дослідної станції НААН України від 30.06.2015 він був звільнений із займаної посади на підставі п. 8 ст. 36 КЗпП України за невиконання умов, передбачених контрактом. Вважав звільнення його з роботи незаконним, оскільки наказ не містить інформації про те, за невиконання яких умов контракту його було звільнено. Крім того, припинення контракту на підставі п. 8 ст. 36 КЗпП України відбувається за згодою сторін трудового договору (контракту), а тому фактично він був звільнений за ініціативою роботодавця без узгодження із трудовим колективом у період його тимчасової непрацездатності.

Рішенням Бобринецького районного суду від 01.10.2015 у задоволенні позову відмовлено. Суд дійшов висновку про те, що звільнення позивача із займаної посади проведено з додержанням норм КЗпП та умов контракту.

<sup>1</sup> Рішення Городоцького районного суду Львівської області від 23.06.2010. Справа № 2-298. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/11973691>

В апеляційній скарзі позивач просить скасувати рішення, посиляючись на недоведеність обставин справи, які суд першої інстанції вважав доведеними, невідповідність висновку суду обставинам справи, порушення норм матеріального права. Зазначає, що фактично звільнення його з роботи було здійснено не з підстав, передбачених контрактом, а з ініціативи роботодавця. Вказує на те, що висновок суду про порушення ним умов контракту ґрунтується на неповно з'ясованих обставинах справи, оскільки при визначенні ефективності його роботи не був взятий до уваги наявний розмір незавершеного виробництва, по завершенні якого підприємство могло б розрахуватися за кредиторською заборгованістю. Допустимих доказів щодо доведення ним підприємства до банкрутства, що є кримінально караним діянням, не надано.

Заслухавши пояснення представників позивача та відповідача, дослідивши матеріали справи, колегія суддів вирішила, що апеляційна скарга підлягає відхиленню, а рішення суду першої інстанції залишено без змін з таких підстав.

Суд дійшов висновку про те, що факт невиконання позивачем умов контракту та наявності обставин, які відповідно до п. 24 Контракту є підставою для звільнення керівника з посади з ініціативи Станції, Академії до закінчення його дії, підтверджується актом перевірки комісією НААН України окремих питань господарсько-фінансової діяльності ДП ДГ «Червоний землероб» від 10.06.2015 та додатком №1 до Листа директора щодо надання згоди на звільнення позивача за невиконання умов контракту.

Зміст розділу 2 Контракту дає підстави вважати, що підставою для розірвання контракту є невиконання керівником умов, передбачених пунктами 7-12 Контракту. Крім того, п. 24 Контракту передбачено, що керівник може бути звільнений з посади, а контракт розірваний з ініціативи Станції, Академії, в тому числі за пропозицією місцевого органу державної виконавчої влади, до закінчення його дії, у зазначених у цьому пункті випадках, зокрема: у разі допущення зростання обсягів простроченої кредиторської заборгованості; неефективного використання земельних ресурсів, основних фондів та іншого державного майна; грубого порушення (навіть одноразового) керівником законодавства чи обов'язків, передбачених контрактом, у результаті чого для господарства наста-

ли значні негативні наслідки (понесені збитки, виплачені штрафи, постраждало добре ім'я господарства, станції та академії і т.п).

Суд першої інстанції належним чином перевіряв доводи сторін щодо наявності підстав для дострокового припинення (розірвання) контракту та звільнення позивача з посади з підстав, передбачених контрактом, та дійшов обґрунтованого висновку про доведеність фактів допущення позивачем зростання обсягів кредиторської заборгованості ДП ДГ «Червоний землероб», неефективного використання земельних ресурсів, основних фондів та іншого державного майна, які викладені в обґрунтуванні підстав дострокового припинення контракту з позивачем у Листі директора від 26.06.2015 та підтверджені долученими до матеріалів справи письмовими доказами, акті перевірки окремих питань господарсько-фінансової діяльності підприємства від 10.06.2015. Доводи позивача щодо недоведеності відповідачем обставин, які стали підставою для його звільнення, не можуть бути взяті до уваги, оскільки вони не спростовують фактів, викладених у зазначених документах.

Зважаючи на це, позивач був звільнений з роботи за п. 8 ст. 36 КЗпП України, положення ч. 3 ст. 40 КЗпП України щодо заборони звільнення працівника у період його тимчасової непрацездатності не застосовується.

Отже, відмовляючи у задоволенні позову, суд першої інстанції дійшов правильного висновку про те, що звільнення позивача було проведено відповідно до умов контракту та з додержанням норм КЗпП України. Підстави для скасування рішення суду першої інстанції і ухвалення нового рішення відсутні<sup>1</sup>.

На нашу думку, з урахуванням особливостей контрактної форми трудового договору наявність чи відсутність вини не є визначальною для припинення дії контракту. Визначальним у цьому випадку є сам факт порушення умов контракту, а встановлена вина керівника лише додатково підтверджує законність оскаржуваного наказу про припинення контракту.

Проілюструємо свою позицію прикладом із судової практики. Так, 30 серпня 2018 р. Верховний Суд у складі колегії суддів

<sup>1</sup> Колегія суддів судової палати у цивільних справах апеляційного суду Кіровоградської області від 28.01.2016. Справа № 383/750/15-ц. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/55577229>

Другої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув у попередньому судовому засіданні в порядку письмового провадження справу за позовом до державного підприємства «Львівський дослідно-експериментальний завод технологічного обладнання» Міністерства економічного розвитку і торгівлі України про визнання незаконними та скасування наказів, поновлення на посаді.

Судами встановлено, що 3 лютого 2009 р. між Міністерством промислової політики України та позивачем було укладено контракт, на підставі якого останнього було призначено на посаду директора ДП «Львівський дослідно-експериментальний завод технологічного обладнання» на термін з 3 лютого 2009 р. по 2 лютого 2014 р.

Відповідно до наказу державного агентства України з управління державними корпоративними правами та майном від 23.04.2013 позивача звільнено з посади директора підприємства за невиконання умов контракту відповідно до п. 8 ст. 36 КЗпП України.

Позивач вважав, що відсутні підстави для звільнення, передбачені положеннями контракту, оскільки вказана в оскаржуваному наказі заборгованість підприємства по сплаті єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування виникла з незалежних від нього причин.

За результатами розгляду Верховний Суд прийняв постанову, в якій зазначив таке.

Відповідно умов Контракту від 03.02.2009 керівник може бути звільнений з посади, а контракт розірваний з ініціативи органу управління майном, у тому числі, за пропозицією місцевого органу державної виконавчої влади, до закінчення терміну його дії у разі одноразового грубого порушення керівником законодавства чи обов'язків, передбачених контрактом, у результаті чого для підприємства настали значні негативні наслідки (понесено збитки, виплачено штрафи, тощо), а також у разі невиконання підприємством зобов'язань перед бюджетом та Пенсійним фондом щодо сплати податків та обов'язкових платежів та невиконання підприємством зобов'язань щодо виплати заробітної плати працівникам чи недотримання графіка погашення заборгованості із заробітної плати.

Суди попередніх інстанцій правильно послалися на положення Контракту від 03.02.2009 та пунктів Статуту ДП «Львівський дослідно-експериментальний завод технологічного обладнання», якими передбачено, що директор підприємства самостійно вирішує питання діяльності підприємства за виключенням тих, що належать до компетенції Мінпромполітики. При цьому суди зауважили, що відповідальність за невиконання підприємством указанного обов'язку покладається саме на керівника. Контракт у свою чергу лише встановлює вид такої відповідальності – припинення дії контракту.

На підставі належним чином оцінених доказів, суди попередніх інстанцій дійшли правомірного висновку про відсутність правових підстав вважати оспорювані накази незаконними. Отже, суди дійшли обґрунтованого висновку, що з урахуванням особливостей контрактної форми трудового договору, наявність чи відсутність вини не є визначальним для припинення дії контракту. Визначальним у даному випадку є сам факт порушення, а встановлена вина керівника лише додатково підтверджує законність оскаржуваного наказу.

Відтак, постановою ВС від 30.08.2018 рішення Личаківського районного суду м. Львова від 29.03.2016 та ухвалу апеляційного суду Львівської області від 20.06.2017 залишено без змін<sup>1</sup>.

Велика Палата ВС вирішила питання про юрисдикцію суду в спорі щодо припинення трудового договору з керівником юридичної особи та про можливість такого припинення з підстав, передбачених контрактом під час тимчасової непрацездатності працівника. Так, позивач працював за контрактом на посаді директора державного підприємства. За порушення умов цього договору його було звільнено із займаної посади під час його тимчасової непрацездатності. Він звернувся до суду з вимогами визнати незаконним і скасувати наказ про своє звільнення, поновити його на посаді та стягнути середній заробіток за час вимушеного прогулу.

Суд першої інстанції позов задовольнив. Апеляційний суд скасував це рішення та відмовив у задоволенні позову, вважаючи, що на позивача, з яким трудовий договір припинений із підстав,

<sup>1</sup> Постанова Верховного Суду від 30.08.2018. Справа № 463/3091/15. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/76207179>

передбачених у контракті, не поширюється гарантія неможливості звільнення працівника у період тимчасової непрацездатності. Не погодившись із рішенням апеляційного суду, позивач подав касаційну скаргу.

У наведеній справі Велика Палата Верховного Суду мала вирішити дві проблеми: (1) за правилами якого судочинства розглядати такий спір та (2) чи можливо припинити трудовий договір з підстав, передбачених контрактом під час тимчасової непрацездатності працівника.

Розглянувши питання щодо юрисдикційної належності спору, Велика Палата ВС зазначила, що за правилами цивільного судочинства треба розглядати спори, в яких позивач оскаржує законність розірвання з ним трудового договору (контракту) з підстав, передбачених КЗпП України, крім такого розірвання за п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України. Спори, в яких позивач відсторонений від посади керівника юридичної особи (її виконавчого органу) або позивач, повноваження якого як керівника юридичної особи (її виконавчого органу) припинені за ч. 3 ст. 99 ЦК України, п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України, оспорує законність дій органу управління юридичної особи (загальних зборів, наглядової ради) з такого відсторонення або звільнення (припинення повноважень), належать до юрисдикції господарського суду за п. 3 ч. 1 ст. 20 ГПК України. Оскільки у наведеній справі позивач був звільнений з посади директора за п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України, а не за п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України, Велика Палата ВС вирішила, що спір належить розглядати за правилами цивільного судочинства.

Розглянувши питання щодо можливості припинення трудового договору з підстав, передбачених контрактом під час тимчасової непрацездатності працівника Велика Палата ВС вирішила відступити від висновків Верховного Суду України, викладених у постанові від 26.12.2012 у справі № 6-156цс12 і від 23.01.2013 у справі № 6-127цс12. Відповідно до цих висновків припис ч. 3 ст. 40 КЗпП України (не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за п. 5 ст. 40 КЗпП України), а також у період перебування працівника у відпустці) поширюється на випадки звільнення працівника з ініціативи власника або

вповноваженого ним органу, тоді як припинення трудового договору з працівником із підстав, передбачених контрактом (за п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України), не є звільненням з такої ініціативи, тому на працівника, звільненого за вказаною підставою не поширюється гарантія, передбачена ч. 3 ст. 40 КЗпП України.

Крім того, Велика Палата ВС відступила від висновку Касаційного цивільного суду у складі ВС, сформульованого у постанові від 16.03.2020 у справі № 640/10761/14-ц, згідно з яким, оскільки позивач був звільнений за п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України у період його тимчасової непрацездатності, правильними є висновки судів попередніх інстанцій про поновлення позивача на роботі.

Велика Палата ВС вказала на те, що гарантія ч. 3 ст. 40 КЗпП України поширюється на випадки припинення контракту з працівником за п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України. Водночас у разі порушення цієї гарантії негативні наслідки слід усувати шляхом зміни дати звільнення позивача, визначивши датою припинення трудових відносин перший день після закінчення періоду тимчасової непрацездатності чи відпустки. Зважаючи на те, що апеляційний суд установив факти порушення позивачем умов контракту, Велика Палата ВС дійшла висновку про відсутність підстав для поновлення позивача на займаній посаді. З огляду на викладене вимоги касаційної скарги позивача були задоволені частково: рішення судів попередніх інстанцій скасовані й ухвалено нове, яким змінено дату звільнення позивача, а в іншій частині позову відмовлено<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Постанова Великої Палати Верховного Суду від 15.09.2020. Справа № 205/4196/18. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/92270735>

## **ГЛАВА 3**

### **ОСОБЛИВОСТІ ПІДСТАВ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО КОНТРАКТУ**

#### **3.1. Допустимі підстави припинення трудоного контракту**

У зарубіжній науковій правовій літературі можемо зустріти наступні підстави, за яких контракт вважається припиненим:

- термін дії контракту закінчився або потреба в наданні послуги відпала;
  - відповідно до ст. 39 Закону 1978 року про захист зайнятості (консолідація) жінка, яка має право повернутися на роботу після вагітності не реалізує це право;
  - свідоцтво про укладення контракту скасовано;
  - свідоцтво про укладення контракту варіювали, щоб виключити відповідне працевлаштування;
  - працівник залишається в того ж роботодавця, але змінює роботу (посаду), при цьому нова робота чи посада не охоплюються тим самим сертифікатом про укладення контракту щодо первинного працевлаштування;
  - працівник залишається на роботі, але перестає бути членом контрактної пенсійної схеми, до якої відноситься зайнятість у відповідній сфері;
  - роботодавець помирає, тому контракт не може бути продовженим у випадку появи будь-якого нового власника.
- Водночас контракт не розглядається як припинений, якщо:
- послуга не завершується протягом шести місяців;
  - працівник повертається на роботу до того самого роботодавця або його наступника, або ж нове працевлаштування укладається на тій підставі, що й попереднє працевлаштування;
  - працівник повертається на роботу до іншого роботодавця та виконує іншу нову роботу;

На період припинення трудової діяльності виконуються наступні умови:

- жодна премія за державною схемою або інша премія не має бути сплачена, або якщо й була сплачена, то підлягає поверненню;
- розрахунок гарантованої мінімальної пенсії працівника, що впливає із зайнятості за контрактом не підлягає переоцінці з фіксованою ставкою;
- нараховані на працівника виплати та право на заробітну плату були збережені в рамках контрактної схеми, для якої існує загальний фонд.

Якщо робота вважається такою, що не була припинена за цих обставин, то інтервал між працевлаштуванням не враховується до будь-якого розрахунку загального періоду, пов'язаних з виконанням роботи.

У випадку скасування свідоцтва про укладення контракту сама трудова діяльність не розглядається як припинена, якщо протягом шести місяців працівник стає учасником іншої контрактної схеми, робота за якою пов'язана з тим самим роботодавцем.

Якщо довідка про укладення контракту була змінена з метою виключення певного типу зайнятості, то робота не розглядається як припинена, якщо: (а) протягом шести місяців від зайнятості працівника знову входить в опис роботи, якої стосується сертифікат про укладення контракту; (б) працівник стає учасником іншої контрактної схеми, відповідно до якої його зайнятість пов'язана з одним роботодавцем, і на час припиненої роботи виконується умова щодо перенесення всіх нарахованих на працівника виплат на цю нову схему.

Обставини, коли відбувається зміна роботодавця, але контрактна зайнятість працівника не розглядається припиненою, за умови, якщо власник помирає або з інших причин перестає бути роботодавцем, а вести бізнес бере на себе обов'язок новий роботодавець, то ті роботи, які працівник виконував за домовленістю з попереднім роботодавцем не будуть розглядатись як припинені. Однак повинні бути виконані наступні умови: після зміни роботодавця всі виплати працівникові продовжують виплачуватися за тією самою схемою, що передбачена контрактом, як і у колишнього роботодавця; новий роботодавець приймає на себе всі обов'яз-

ки попереднього роботодавця щодо будь-яких внесків до схеми та будь-яких премій за державними схемами, які є непогашеними на момент зміни; новий роботодавець повідомляє Службу пенсійної індустрії про таку зміну протягом одного місяця й надає пенсійній установі будь-яку інформацію, яку вони можуть обґрунтовано вимагати. Якщо контрактна зайнятість працівника буде розглядатися як така, що продовжується після зміни роботодавця, то свідоцтво про укладення договору, видане попередньому роботодавцю, буде розглядатися як видане підприємству нового роботодавця і, за необхідності, варіюється за послугами для пенсійної сфери<sup>1</sup>.

Як впливає з аналізу вітчизняного трудового законодавства, з огляду на специфіку трудових відносин, що виникають на основі контрактної форми трудового договору, припинення контракту допускається, по-перше, на підставах, передбачених КЗпП України (статті 36-45); по-друге, на підставах, установлених індивідуальним контрактом.

Отже, контракт як вид трудового договору допускає можливість визначити угодою сторін додаткові підстави його розірвання, крім установлених чинним законодавством про працю, що надає роботодавцю більш високий ступінь свободи й самостійності в маневруванні трудовими ресурсами і порівняно легко позбутися від безініціативних і непрофесійних працівників.

Таким чином, припинення трудового контракту може бути визнано правомірним лише в тих випадках, коли є зазначені в законі й самому тексті контракту підстави, а також при дотриманні встановленого порядку (процедури) звільнення працівника за даними підставами.

Розірвання контракту на підставах, передбачених у ньому, а не в законі допустимо при строгому дотриманні наступної обов'язкової умови – ці підстави і порядок повинні бути чітко викладені в контракті. Тому в контракті необхідно передбачити розділ, який передбачає перелік таких підстав і порядок звільнення працівника.

Звільнення з роботи з підстав, передбачених контрактною формою трудового договору обумовлено різними причинами. У кожному контракті вони можуть бути різними. В одних випад-

<sup>1</sup> Termination of Contracted-out Employment. UK : National Insurance Contributions Office, 2002. P. 27–29.



ках вони залежать від специфіки діяльності підприємства, в інших – від особливостей виконуваної роботи або займаної посади тощо. Наприклад, у контракті з професорсько-викладацьким складом підставами для розірвання можуть бути: невиконання навчальних планів науково-дослідної роботи, порушення статуту, правил внутрішнього трудового розпорядку.

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

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

Відтак, на практиці як підстави припинення контрактів застосовуються такі факти: невиконання наказів і розпоряджень роботодавця; збір конфіденційної або секретної інформації; нецензурна лайка, образа або загрозові заяви; розкрадання (крадіжка) майна; неправильне використання службового посвідчення або передача його іншій особі; відмова від поїздки у відрядження, в тому числі пов'язану з підвищенням кваліфікації<sup>1</sup>.

Проаналізуємо зміст деяких реальних контрактів щодо підстав їх припинення, які визначені їх змістом.

В одному із контрактів між ЗВО та науково-педагогічним працівником<sup>2</sup> визначалося, що Контракт може бути припинений або розірваний на підставах, передбачених чинним законодавством та умовами Контракту. Так, контракт з науково-педагогічним

<sup>1</sup> Луценко А. С. Правовое регулирование контрактной формы трудового договора : монография. Донецк : Сталкер, 1999. С. 49, 50.

<sup>2</sup> Контракт з науково-педагогічним працівником : затв. рішенням вченої ради Волин. нац. ун-ту ім. Лесі Українки (протокол від 26.11.2020 № 14). URL: <https://vnu.edu.ua/sites/default/files/2020-12/Контракт%20Ст.викладач%20С%20Ассистент%202020%20ВНУ.pdf>

працівником може бути припинений за ініціативою Університету в односторонньому порядку до закінчення його строку дії у випадку невиконання науково-педагогічним працівником таких обов'язків:

- забезпечити підготовку методичних розробок, навчальних посібників та завантажити їх в електронний репозитарій бібліотеки;
- забезпечити проведення науково-дослідницької роботи з важливих проблем та завантажити наукові публікації в електронний репозитарій бібліотеки;
- створити, заповнити та підтримувати в актуальному стані персональні профілі науковця на веб-ресурсах *Google Scholar*, *Orcid*, *Scopus*, *Publons*;
- забезпечити здобуття вищого рівня кваліфікації: а) закінчити й захистити дисертацію на здобуття наукового ступеня; б) одержати вчене звання;
- щорічно звітувати перед кафедрою про результати виконання умов, передбачених Контрактом, а в разі неналежного їх виконання – достроково, на вимогу ректора Університету;
- дотримуватися чинного законодавства щодо збереження й набуття майна, збільшення доходу Університету, зміцнення договірної, трудової дисципліни, захисту відомостей, що є державною, службовою та комерційною таємницею;
- дотримуватися законів України «Про засади мовної політики», «Про захист персональних даних», «Про запобігання корупції» та іншого антикорупційного законодавства;
- дотримуватися норм педагогічної етики, моралі, поважати гідність осіб, які навчаються в ЗВО, прищеплювати їм любов до України, виховувати їх у дусі українського патріотизму й поваги до Конституції України та державних символів України;
- на високому науково-теоретичному й методичному рівнях забезпечувати викладання навчальних дисциплін відповідної освітньої програми за спеціальністю;
- підвищувати професійний рівень, педагогічну майстерність та наукову кваліфікацію;
- дотримуватися в освітньому процесі та науковій (творчій) діяльності академічної доброчесності та забезпечувати її дотримання здобувачами вищої освіти.

Як зазначається у науковій юридичній літературі, до недоліків Типової форми контракту належать: не зовсім коректне визначення сторони, яка укладає контракт, а саме «засновник»; фактичне дублювання окремими положеннями Типової форми контракту норм Закону України «Про вищу освіту»; недостатність указівки лише на відповідальність керівника ЗВО перед засновником за виконання обов'язків, а й на необхідність визначення його підконтрольності та підзвітності; відсутність серед обов'язків керівника ЗВО положень щодо забезпечення правильності видачі документів про освіту державного зразка і додатків до них; недеталізований характер положень щодо відповідальності керівника ЗВО тощо<sup>1</sup>.

На практиці в одному із контрактів із головним лікарем комунальної лікарні були передбачені такі підстави припинення контракту:

- 1) у разі закінчення строку, на який його укладено;
- 2) за згодою Сторін;
- 3) з ініціативи Органу управління майном до закінчення строку дії цього контракту у випадках, передбачених статтями 40 і 41 КЗпП України та цим контрактом;
- 4) з інших підстав, передбачених законодавством та цим контрактом.

Визначалося, що контракт також може бути розірваний, а керівник звільнений з посади ініціативи органу управління майном до закінчення строку дії контракту:

- 1) у разі систематичного невиконання керівником без поважних причини умов та обов'язків, визначених цим контрактом;
- 2) у разі одноразового грубого порушення керівником вимог законодавства чи обов'язків, передбачених цим контрактом, внаслідок чого установі завдано значних збитків;
- 3) у разі невиконання установою зобов'язань перед бюджетом та ПФУ щодо сплати податків, зборів та інших обов'язкових платежів, а також зобов'язань щодо виплати заробітної платіж працівникам чи недотримання графіка погашення заборгованості із заробітної плати з вини керівника;

<sup>1</sup> Фурлет Н. Я. Керівник закладу вищої освіти – суб'єкт трудового права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2018. С. 12.

4) у разі неподання або несвоєчасного подання органі управління майном на затвердження кошторису, плану асигнувань загального фонду бюджету та штатного розпису установи;

5) у разі несплати реструктуризованої податкової заборгованості протягом трьох місяців з вини керівника;

6) за поданням службових осіб органів державного нагляду за охороною праці в разі систематичних порушень вимог законодавства з питань охорони праці;

7) у разі допущення збільшення обсягу простроченої кредиторської заборгованості з вини керівника;

8) у разі неподання органі управління майном квартальної та річної фінансової звітності;

9) у разі порушення передбаченого законодавством порядку передачі в оренду майна, закріпленого за установою;

10) у разі недотримання вимог фінансового та бюджетного законодавства, а також дій (бездіяльності) керівника, що призвели до невиконання в установлені строки законних вимог органів державного фінансового контролю;

11) на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) у разі порушення вимог законодавства про працю, про колективні договори і угоди, Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Наведемо приписи щодо припинення контракту, встановлені ще одним реальним контрактом із головою правління акціонерного товариства. Так, контрактом визначалося, що останній припиняється:

- після закінчення строку дії контракту;
- за угодою сторін контракту. У випадку розірвання контракту за угодою сторін дата припинення контракту визначається за їх взаємною згодою. У цьому випадку Голові Правління виплачується основна заробітна плата, квартальний бонус та річна заохочувальна премія в розмірі пропорційно фактично відпрацьованому часу, а також накопичена за попередні періоди невиконана премія до погодженої дати припинення. Вихідна допомога при звільненні в такому випадку не виплачується;

– до закінчення строку дії контракту з ініціативи Голови Правління у випадках: (а) у разі хвороби або інвалідності, що під-

тверджені відповідними медичними документами та перешкоджають виконанню ним обов'язків за контрактом; (б) за наявності інших поважних причин, що унеможливають продовження роботи за контрактом; (в) у разі систематичного невиконання роботодавцем своїх обов'язків за контрактом чи прийняття рішень, що обмежують або порушують його компетенцію або права, втручання в оперативно-господарську та організаційно-розпорядчу діяльність товариства, що може призвести або вже призвело до погіршення економічних показників господарської діяльності товариства;

– до закінчення строку його дії, у разі прийняття КМУ відповідного рішення виключно за поданням Наглядової ради Товариства тільки у таких випадках: (а) одноразового грубого порушення Головою Правління трудових обов'язків, що підтверджено належними доказами; (б) систематичного невиконання Головою Правління без поважних причин рішень та доручень Наглядової ради товариства, Статуту товариства; (в) конфлікту інтересів Голови Правління, що підтверджений належними доказами та який не може бути усунений; (г) відмови Голови Правління від переведення на іншу посаду та/або переведення в іншу місцевість разом з товариством, та/або від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці.

У науковій юридичній літературі стверджується, що найбільш оптимальними специфічними підставами припинення контракту з керівником організації можуть вважатися: зміна власника майна організації; прийняття необґрунтованого рішення, що призвело до порушення цілісності майна, неправомірне його використання або інший збиток майну організації; одноразове грубе порушення трудових обов'язків; втрата довіри до керівника. Звертається увага, що ні зміна підвідомчості (підпорядкованості) організації, ні її реорганізація, ні зміна форми власності установи не можуть бути підставою для розірвання трудового договору з керівником (так і іншими працівниками) такої організації або установи. При звільненні керівника в разі прийняття ним необґрунтованого рішення, що призвело до порушення збереження майна, неправомірне його використання або інший збиток майну організації, слід довести несприятливі наслідки для організації. Трудова функція керівни-

ка організації настільки різноманітна й складна, що визначити перелік конкретних ситуацій і прикладів необґрунтованих рішень або заподіяної шкоди видається складним, а кожна ситуація в разі спору підлягає розгляду судом з урахуванням конкретних обставин справи<sup>1</sup>.

Проілюструємо судовою справою включення до контракту специфічних підстав для його припинення. Так, умовами укладеного контракту із головою правління ПАТ були передбачені такі підстави його припинення: а) після закінчення строку дії контракту; б) за згодою сторін; в) з ініціативи Наглядової ради товариства до закінчення строку дії контракту у випадках, передбачених п. 6.3 Контракту; г) з ініціативи керівника до закінчення строку дії контракту у випадках передбачених п. 6.5 Контракту; д) прийняття Наглядовою радою рішення про звільнення Голови Правління; е) з інших підстав, передбачених законодавством.

У п. 6.3 Контракту також визначалося, що Голова Правління може бути звільнений з посади, а контракт розірваний з ініціативи Наглядової ради до закінчення строку його дії: а) у випадку систематичного невиконання обов'язків покладених на нього за цим контрактом; б) у випадку одноразового грубого порушення законодавства чи обов'язків, передбачених контрактом, що зумовило для товариства значні негативні наслідки (збитки, штрафи, постраждав авторитет товариства); в) у випадку неналежного виконання доручень наглядової ради; г) в інших випадках, передбачених цим контрактом, Положенням про правління, Статутом товариства або законодавством України.

Згідно зі Статутом ПАТ «Укргазпроект» до виключної компетенції Наглядової ради належить обрання та припинення (відкликання) повноважень Голови Правління товариства. Наглядова рада може в будь-який час та з будь-яких підстав прийняти рішення про припинення (відкликання) повноважень голови та (або) будь-якого члена правління. Наявність у Наглядової ради права дострокового припинення контракту на підставі п. 8 ст. 36

<sup>1</sup> Кузнецова В. В. Особенности прекращения трудового договора с руководителем организации : автореф. дис. ... канд. юрид. наук :12.00.05. Москва, 2015. С. 23, 24.

КЗпП України, є самостійною підставою для припинення трудового договору<sup>1</sup>.

Згідно із контрактом між Пасажирське вагонне депо Чернівці й особою – працівник може бути звільнений, а контракт розірваний з ініціативи роботодавця до закінчення терміну його дії у разі встановлення факту перевезення безквиткових пасажирів та надлишкової ручної поклажі. Відповідно до вироку суду особа, визнана виною й засуджена за те, що вона при відправленні потягу сполученням «Чернівці – Москва» зі станції Чернівці як провідник вагону № 12 даного потягу погрузила у вагон шість господарських сумок з весільними сукнями, 5 тюків з трикотажем, 38 картонних коробок з кільцями для весільних автомобілів, 22 сумки із м'ясом вагою 1100 кг, але начальнику потягу не повідомила, що перевозить надлишкову ручну поклажу. У зв'язку з цим, суд відмовив у задоволенні позову про визнання наказу про звільнення з роботи незаконним, та його скасування, а також про поновлення на роботі<sup>2</sup>.

Позивачка звернулася до суду з позовом до комунального підприємства «Керуюча дирекція Дніпровського району м. Києва» про визнання частково недійсним контракту, поновлення на роботі та стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу, мотивуючи свої вимоги тим, що вона працювала на посаді начальника Житлової ремонтно-експлуатаційної організації-411 КП по УЖГ Дніпровського району м. Києва на умовах безстрокового трудового договору до 31 грудня 2013 року включно. Втім під тиском директора Дирекції позивачка була змушена підписати спірний трудовий договір у формі контракту з визначеним строком дії на один рік. Наказом № 94 від 31.12.2013 позивачку було прийнято на посаду начальника Житлової ремонтно-експлуатаційної організації-409 Дирекції на умовах контракту.

<sup>1</sup> Ухвала колегії суддів судової палати в цивільних справах Апеляційного суду м. Києва від 08.06.2017. Справа № 759/16734/15-ц. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/67314888>

<sup>2</sup> Рішення Першого районного суду м. Чернівці від 20.05.2010. Справа № 2-884. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/10648398>

Законом України «Про житлово-комунальні послуги»<sup>1</sup>, що регулює сферу діяльності дирекції, не передбачено категорій осіб або видів робіт щодо можливості укладання контрактів як форми трудового договору.

Позивачка вважає, що контракт був укладений без законних на те підстав, положення контракту в частині щодо встановлення строку дії контракту й додаткових підстав для розірвання контракту на підставі п. 8 ст. 36 КЗпП України є недійсними.

12 грудня 2014 р. Дирекцією було оголошено до заслуховування попередження про дострокове розірвання контракту з 27 грудня 2014 р. у зв'язку з невиконанням умов п. 4.3 Контракту. В цей же день адміністрацією Дирекції було складено Акт про відмову позивачки від підписання попередження. Попередження позивачці вручено не було. Згодом електронною поштою позивачці було надіслано попередження без зазначення дати, номеру та підпису керівника. 16 грудня 2014 р. Дирекція видала наказ № 548 яким зобов'язала начальників Житлової ремонтно-експлуатаційної організації № 401-412 у зв'язку з достроковим розірванням з ними контрактів передати справи, кутові штампи та печатки вповноваженими наказом особам. 25 грудня 2014 р. позивачка передала головному інженеру кутовий штамп та печатку. З 25 грудня 2014 р. по 17 лютого 2015 р. позивачка перебувала «на лікарняному». Наказу про звільнення за цей час видано не було.

18 лютого 2015 р. позивачка вийшла на роботу та доповіла директору про вихід на роботу. Цього ж дня наказом від 18.02.2015 № 65к позивачку було звільнено з підстав передбачених контрактом за п. 8 ст. 36 КЗпП України й видана трудова книжка.

Судом встановлено, що згідно з п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України однією з підстав припинення трудового договору є підстави передбачені контрактом. Виходячи з особливостей зазначеної форми трудового договору, спрямованої на створення умов для виявлення ініціативності та самостійності працівників з урахуванням їх індивідуальних здібностей і професійних навичок, закон надав право сторонам при укладенні контракту самим установлювати їх права, обов'язки та відповідальність, зокрема, як передбачену нормами

<sup>1</sup> Про житлово-комунальні послуги : Закон України від 09.11.2017 № 2189-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2018. № 1. Ст. 1.

КЗпП України, так і підвищену відповідальність керівника та додаткові підстави розірвання трудового договору. Так, згідно з п. 4.3 Контракту начальник може бути звільнений з посади, а контракт розірваний з ініціативи підприємства за незабезпечення стовідсоткової оплати за утримання будинків, споруд та прибудинкових територій мешканцями будинків. Згідно з п. 6.1 Контракту у випадку невиконання чи неналежного виконання обов'язків, передбачених цим контрактом, сторони несуть відповідальність згідно з законодавством та цим контрактом. Пунктом 4.6. Контракту передбачено, що якщо контракт розривається на підставах, передбачених у ньому, але не передбачених законодавством про це зазначається в трудовій книжці з посиланням на п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України.

Суд дійшов до висновку, що позовні вимоги не підлягають задоволенню, оскільки звільнення з роботи проведено відповідно з нормами трудового законодавства України<sup>1</sup>.

Інший приклад. До суду звернувся позивач із позовом до відповідачів, в якому просив суд визнати незаконним та скасувати наказ про припинення трудового договору (контракту) та звільнення його з посади провідника пасажирського вагону з підстав, передбачених контрактом за п. 8 ст. 36 КЗпП України, поновити його на посаді провідника пасажирського вагону, стягнути з відповідачів на його користь середній заробіток за весь час його вимушеного прогулу. При цьому посилався на те, що між Пасажирським вагонним депо Одеса-Головна Одеської залізниці та ним був укладений трудовий контракт, відповідно до якого він був прийнятий на роботу в пасажирське вагонне депо Одеса-Головна за посадою провідника пасажирського вагону. У зв'язку з закінченням терміну дії вказаного трудового контракту, між сторонами була укладена додаткова угода, якою контракт був подовжений.

14 березня 2012 р. працівниками ЦКРУ УЗ на шляху прямування пасажирського поїзду сполученням «Одеса – Москва», провідником вагону якого був позивач, з грубими та численними порушеннями норм діючого законодавства була проведена перевірка на дільниці «Одеса – Роздільна», в ході якої нібито було виявлено перевезення у вагоні безквиткових пасажирів у кількості 12 осіб.

<sup>1</sup> Рішення Дніпровського районного суду м. Києва від 25.06.2015. Справа № 755/5732/15-ц. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/46030746>

У ході перевірки був складений акт, в якому був зазначений провіз безквиткових пасажирів. Згідно із протоколом оперативної наради при начальнику пасажирського вагонного депо «Одеса – Головна» рішенням наради було вирішено, що за порушення підпункту «А» п. 18 Контракту (перевезення безквиткових пасажирів) розірвати трудовий договір із провідником пасажирських вагонів за п. 8 ст. 36 КЗпП України. Листом пасажирське вагонне депо «Одеса – Головна» повідомило його, що у зв'язку з порушенням підпункту «А» п. 18 Контракту № 1138, укладеного 10 серпня 2007 р., його буде розірвано, а він звільнений з роботи на підставі п. 8 ст. 36 КЗпП України та підпункту «А» п. 18 Контракту через 2 тижня після ознайомлення з указаним повідомленням. Наказом позивач був звільнений з посади провідника пасажирського вагона з підстав передбачених контрактом за п. 8 ст. 36 КЗпП України.

Позивач вважав, що звільнення незаконне, оскільки акт перевірки був складений при порушенні правил здійснення перевірки, зокрема особи, які проводили перевірку вагонів належних документів на перевірку не надавали, начальника потягу про перевірку повідомлено не було, відкритих листів та приписів на здійснення перевірки працівниками ЦКРУ не було зроблено, здійснювали відеозйомку по фіксації безквиткових пасажирів без дозвільних документів, що слугувати доказом його вини у перевезенні безквиткових пасажирів не може. Крім того, п. 18 Контракту, який передбачає як підставу звільнення та розірвання трудового контракту встановлення факту перевезення безквиткових пасажирів або надлишкової поклажі вважає таким, що погіршує його становище як працівника порівняно з законодавством України.

Заслухавши пояснення сторін, дослідивши матеріали справи, суд дійшов висновку, що позов не підлягає задоволенню у повному обсязі з наступних підстав.

У підпункті «А» п. 18 Контракту із позивачем визначено, що однією з підстав звільнення та розірвання контракту з ініціативи роботодавця до закінчення терміну його дії є встановлення факту перевезення безквиткових пасажирів та надлишкової поклажі. Актом комісії підтверджується факт перевезення безквиткових пасажирів у вагоні на шляху прямування пасажирського поїзду сполученням «Одеса – Москва», провідником вагону якого був позивач.



Суд не приймає до уваги пояснення, надані в позовній заяві позивача, відносно того, що вищевказаний акт комісії є недійсним так як складений з порушеннями, оскільки дане не знайшло підтвердження у матеріалах справи. Тому суд вважає факт перевезення безквиткових пасажирів установленим.

Судом установлено, що позивач працював на Одеській залізниці провідником пасажирського вагону на підставі укладеного трудового контракту. Пунктом 18 Контракту було передбачено додаткові підстави для його дострокового розірвання, крім тих, які встановлені законом. Однією з таких підстав контрактом визначено перевезення безквиткових пасажирів та надлишкової ручної поклажі. У період дії контракту був виявлений факт перевезення безквиткових пасажирів на шляху прямування пасажирського поїзду сполученням «Одеса–Москва», провідником вагону якого був позивач.

На підставі викладеного, суд дійшов до висновку, що відповідно до п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України підстави, передбачені контрактом є самостійною підставою для дострокового припинення трудового договору<sup>1</sup>.

На наше переконання, 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 оцінюється в комплексі. Так, Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув у порядку спрощеного позовного провадження справу за позовом до Державного агентства рибного господарства України, державного підприємства «Регіональний дослідно-експериментальний комплекс» про визнання незаконним та скасування наказу про звільнення, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу, поновлення на роботі.

Суди встановили, що наказом Держрибагенства України від 06.01.2015 на підставі контракту позивача призначено на посаду директора ДП «Регіональний дослідно-експериментальний комплекс». Наказом голови Держрибагенства України від 09.10.2015 його звільнено із займаної посади на підставі п. 8 ст. 36 КЗпП

<sup>1</sup> Рішення Приморського районного суду м. Одеси від 11.12.2013. Справа № 1522/18459/12. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/36201284>

України, зокрема на підставі підпункту «и» п. 5.3 Контракту – систематичне невиконання без поважних причин квартального та річного фінансового плану підприємства та показників контракту.

Позивач вважав своє звільнення незаконним, мотивуючи тим, що він не допустив систематичного невиконання квартального і річного фінансового плану підприємства та показників контракту, до нього не застосовувалося раніше жодних заходів дисциплінарного стягнення, а на момент звільнення він перебував на лікарняному, крім того, відповідачем не було отримано згоди профспілкової організації на його звільнення. Просив визнати незаконним та скасувати наказ Держрибагенства України від 09.10.2015, поновити його на посаді директора ДП «Регіональний дослідно-експериментальний комплекс» з 9 жовтня 2015 р., стягнути з ДП «Регіональний дослідно-експериментальний комплекс» середній заробіток за час вимушеного прогулу.

Рішенням районного суду, яке залишено без змін ухвалою апеляційного суду, позов задоволено.

За результатами розгляду ВС прийняв постанову, в якій зазначив таке.

Згідно з п. 8 ст. 36 КЗпП України підставами припинення трудового договору є підстави, передбачені контрактом. Підпунктом «и» п. 5.3 Контракту, укладеного між Держрибагенством України та позивачем передбачено, що керівник може бути звільнений з посади, а контракт розірваний з ініціативи органу управління, у тому числі за пропозицією місцевого органу державної виконавчої влади, до закінчення терміну його дії у разі систематичного невиконання без поважних причин квартального та річного фінансових планів підприємства та показників контракту. Наказом від 09.10.2015 позивач звільнений з посади директора ДП «Регіональний дослідно-експериментальний комплекс» відповідно до п. 8 ст. 36 КЗпП України на підставі службової записки, Листа Одеської обласної державної адміністрації. Згідно із службовою запискою позивача у порушення пунктів 2.4, 2.5 Контракту не забезпечено виконання показників контракту та фінансового плану за I та II квартали 2015 року. Листом Одеської обласної державної адміністрації погоджено звільнення позивача з посади директора ДП «Регіональний дослідно-експериментальний комплекс».

Доказів незабезпечення виконання позивачем річного фінансового плану підприємства, а також застосування до нього заходів дисциплінарних стягнень за попередні порушення фінансових планів підприємства матеріали справи не містять. Ураховуючи, що в акті перевірки окремих питань фінансово-господарської діяльності ДП «Регіональний дослідно-експериментальний комплекс» зафіксовано невиконання лише квартального фінансового плану підприємства (за I та II квартали 2015 року), правильними є висновки судів попередніх інстанцій про відсутність підстав для його звільнення на підставі підпункту «и» п. 5.3 Контракту, оскільки відсутнє систематичне невиконання без поважних причин як квартального, так і річного фінансових планів підприємства, а також показників контракту.

Відтак, постановою ВС від 23.01.2018 рішення Кіровського районного суду м. Дніпропетровська від 23.11.2015 та ухвалу апеляційного суду Дніпропетровської області від 14.06.2016 залишено без змін<sup>1</sup>.

У Контракті директора ПАТ «ДАК «Автомобільні дороги України» та/або Укравтодору передбачено, що директор зобов'язаний, зокрема своєчасно в повному обсязі та належним чином виконувати накази й доручення як вищого органу управління ПАТ, а також забезпечувати ефективне використання коштів підприємства; дотримуватися положень чинного законодавства України та забезпечити високий рівень виконавської дисципліни, у тому числі щодо виконання наказів і доручень ПАТ, надання повної й достовірної інформації щодо здійснення фінансово-господарської діяльності підприємства і кадрових рішень, створення умов для ефективного внутрішнього контролю; при прийнятті чи неприйнятті управлінських рішень не допускати матеріальних втрат і негативних наслідків для підприємства; при укладенні договорів неухильно дотримувати вимог чинного законодавства, статутних документів і порядку ведення договірної роботи, порядку укладення договорів оренди нерухомого майна тощо, встановлених внутрішніми (локальними) документами ПАТ, вживати необхідні заходи щодо погашення дебіторської заборгованості, зокрема

<sup>1</sup> Постанова Верховного Суду від 23.01.2018. Справа № 203/6039/15-ц. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/71807643>

з орендної плати. Відповідно до п. 19 Контракту у випадку невиконання чи неналежного виконання обов'язків, передбачених контрактом, сторони несуть відповідальність згідно із законодавством і контрактом.

Згідно з п. 22 Контракту він припиняється після закінчення терміну його дії (підпункт «а»); за згодою сторін (підпункт «б»); до закінчення терміну дії контракту у випадках, передбачених його пунктами 23 і 24 (підпункт «в»); з інших підстав, передбачених законодавством та контрактом (підпункт «г»).

Пункт 23 Контракту встановлював перелік підстав, коли керівник може бути звільнений з посади, а контракт – розірваний з ініціативи ПАТ «ДАК «Автомобільні дороги України» до закінчення строку його дії, серед яких:

- уразі систематичного невиконання керівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього контрактом (підпункт «а»);
- у разі допущення зростання обсягів простроченої кредиторської заборгованості (підпункт «ж»);
- у випадку порушення, неповного, несвоєчасного та неналежного виконання обов'язків керівника, передбачених контрактом (підпункт «н»);
- з інших підстав згідно з чинним законодавством (підпункт «о»)<sup>1</sup>.

### 3.2. Обмеження щодо включення окремих підстав припинення трудового контракту до його змісту

Праця – цілеспрямована діяльність людини, що потребує фізичної або розумової енергії та зорієнтована на створення матеріальних і духовних цінностей. Вона була й залишається важливим фактором формування і розвитку людини<sup>2</sup>. У ст. 2 КЗпП України

<sup>1</sup> Постанова Великої Палати Верховного Суду від 29.05.2019. Справа № 452/970/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/82998210>

<sup>2</sup> Юридична енциклопедія : в 6-ти т. / за ред. Ю. С. Шемшученка. Київ : Укр. енцикл. 2003. Т. 5. С. 57.

проголошено принцип рівності трудових прав. Це загальна норма, яка поряд з іншими нормами трудового права встановлює високий рівень умов праці, якого повинні дотримуватись усі роботодавці, він поширюється на трудові відносини працівників підприємств, установ і організацій незалежно від форм власності, а також на тих осіб, які працюють за трудовим договором у фізичних осіб. Водночас трудове право не може не враховувати об'єктивних обставин, зумовлених різними чинниками, які потребують особливого підходу до регулювання праці та захисту прав працівників. Такі обставини можуть бути зумовлені характеристиками різних категорій працівників: вік, стать, стан здоров'я тощо.

Необхідно зазначити, що соціальні норми трудового права, прийняті з метою забезпечення диференційованого підходу до регулювання трудових відносин певних категорій працівників, зовсім не передбачають створення якихось пільгових умов праці для них або надання їм додаткових привілеїв. Вони спрямовуються передусім на досягнення балансу гарантій трудових прав окремих категорій працівників відповідно до умов їх праці<sup>1</sup>.

Трудовому праву як окремій галузі в системі права України притаманні галузеві гарантії. Зокрема, у науковій літературі юридичними гарантіями у трудовому праві пропонують вважати систему правових норм, передбачених трудовим законодавством, які встановлюють вимогу певної поведінки суб'єктів трудових правовідносин (шляхом установаження прав і обов'язків), та діяльність цих суб'єктів, яка базується на нормах права, забезпечується санкціями й спрямована на безперешкодну реалізацію, охорону та захист трудових прав<sup>2</sup>.

Юридичні гарантії трудових прав – це правові (головним чином норми права) та організаційно-правові (в основному діяльність, що має правове значення) засоби та способи, за допомогою яких у суспільстві забезпечуються вступ у правовідносини, безперешкодна реалізація, охорона та відновлення (у випадку порушення) трудових прав, наданих працівникам законодав-

ством<sup>1</sup>. Під юридичними гарантіями розуміють також установлені державою й закріплені в правових актах засоби й методи, за допомогою яких забезпечується виконання правових обов'язків і здійснюється охорона й захист у випадках порушення трудових прав працівників<sup>2</sup>. На думку М. С. Малєїна, юридичні гарантії – це норми права, які передбачають у своїй сукупності правовий механізм, покликаний сприяти захисту прав і свобод<sup>3</sup>. Л. Д. Воеводіна під юридичними гарантіями в трудовому праві розуміє «закріплені в законодавстві умови та засоби, що забезпечують суб'єктам трудових і похідних від них правовідносин реальні можливості для охорони, безперешкодного здійснення, відновлення (у випадку порушення) їх суб'єктивних прав і належного здійснення ними обов'язків»<sup>4</sup>. Юридичними гарантіями права на працю К. П. Уржинський вважав передбачені законодавством заходи, діяльність трудових колективів, державних і суспільних органів, які сприяють безперешкодному здійсненню цього права, досягненню максимально можливих позитивних результатів на підставі законності. Саме завдяки ним забезпечується проголошена правом можливість досягнення певного соціального блага шляхом безперешкодної реалізації прав та обов'язків. Гарантії надають можливість отримати максимальний соціально-економічний ефект від реалізації прав та обов'язків. Вони спрямовані на забезпечення неухильного виконання нормативних актів, дотримання законності та охорони правопорядку<sup>5</sup>. З погляду П. А. Буценка, юридичні гарантії реалізації

<sup>1</sup> Скобелкин В. Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих : монография. Москва : Юрид. лит., 1969. С. 39.

<sup>2</sup> Суворьська Л. І. Удосконалення юридичних гарантій при притягненні працівників до матеріальної відповідальності : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2000. С. 1.

<sup>3</sup> Малєин Н. С. Повышение роли закона в охране личных и имущественных прав граждан. *Советское государство и право*. 1994. № 6. С. 42.

<sup>4</sup> Юридические гарантии конституционных прав и свобод личности в социалистическом обществе : монография / под ред. Л. Д. Воеводина. Москва : Изд-во МГУ, 1987. С. 113.

<sup>5</sup> Уржинский К. П. Гарантии права на труд : монография. Москва : Юрид. лит., 1984. С. 22.

<sup>1</sup> Трудове право України : навч. посіб. / за ред. П. Д. Пилипенка. Київ : Ін. Юре, 2003. С. 55.

<sup>2</sup> Антон О. А. До питання про поняття юридичних гарантій в трудовому праві. *Вісник Хмельницького інституту управління і права*. 2004. №4. С. 156.

права на працю є засобом, що закріплює й забезпечує правомірність поведінки кожного із застосування своєї здібності до праці<sup>1</sup>.

Таким чином, юридичні гарантії роблять найбільш повними й ефективними всі інші гарантії прав громадян<sup>2</sup>. Під гарантіями прав і свобод особи, як неодмінного засобу їх забезпечення, слід розуміти засоби, які забезпечують охорону та захист прав і свобод особи в разі їх порушення<sup>3</sup>.

Міжнародні гарантії права на працю, що передбачені в актах ООН та МОП можна класифікувати на (а) гарантії забезпечення реалізації права на працю; (б) гарантії захисту порушеного права на працю<sup>4</sup>.

М. В. Вітрук поділяє юридичні гарантії на дві групи: 1) гарантії реалізації та 2) гарантії охорони (захисту) прав, обов'язків і законних інтересів. Під юридичними гарантіями реалізації прав, обов'язків і законних інтересів науковець розуміє закріпленні законом: конкретизацію меж (кордонів) прав, обов'язків і законних інтересів; юридичні факти, з якими пов'язана їх реалізація; процесуальні форми реалізації прав, обов'язків і законних інтересів; заходи заохочення та пільги для стимулювання правомірної їх реалізації. До числа юридичних гарантії охорони (захисту) прав і обов'язків особи входять закріпленні нормами права (а) заходи нагляду і контролю за правомірністю поведінки з метою виявлення випадків правопорушення, (б) заходи правового захисту, (в) заходи припинення та інші правоохоронні заходи, (г) процесуальні

<sup>1</sup> Бушенко П. А. Право на труд и развитие личности в общественно-трудовых отношениях социалистического общества : автореф. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харьков, 1984. С. 1, 7.

<sup>2</sup> Чубуков Г. В. Юридические гарантии прав колхозников на дополнительную оплату их труда : монография. Саратов : Приволжское книжное изд-во, 1967. С. 13.

<sup>3</sup> Волинка К. Г. Конституційне забезпечення прав і свобод особи в Україні. *Держава і право. Юридичні і політичні науки*. 2000. Вип. 5. С. 143.

<sup>4</sup> Грицишина Л. Міжнародні гарантії реалізації права на працю в умовах ринкової економіки. *Вісник Львівського університету. Серія Юридична*. 2006. Вип. 43. С. 223.

форми охорони прав і обов'язків, (д) заходи профілактики і попередження правопорушень<sup>1</sup>.

У свою чергу В. М. Скобелкін вважав, що всі гарантії можна поділити на п'ять видів: економічні, матеріальні, політичні, ідеологічні та юридичні<sup>2</sup>.

Грунтовну класифікацію юридичних гарантії трудових прав працівників провела Н. В. Кохан, яка виділяє низку критеріїв для поділу й пропонує наступні видові розподілення:

– залежно від стадії розвитку трудових правовідносин гарантії поділяють на: гарантії права на працю при прийнятті на роботу; гарантії в процесі здійснення трудових правовідносин; гарантії при зміні та припиненні трудових відносин; гарантії, спрямовані на відновлення порушеного права;

– за часом дії гарантії потрібно поділяти на: постійні, довготривалі (які діють протягом значного часу дії трудових правовідносин або більшої частини їх дії) та тимчасові (поширюються протягом нетривалого періоду);

– за змістом суб'єктивного права гарантії класифікуються на: колективні й індивідуальні;

– за інститутами трудового права доцільно розподілити гарантії на: гарантії, які забезпечують укладення, зміну чи припинення трудового договору; гарантії, які забезпечують визначення робочого часу, часу відпочинку, оплати праці та дисципліни праці, матеріальної відповідальності тощо;

– за предметом трудового права (гарантії, що відображають предмет трудового права) гарантії розділити на: трудові гарантії й тісно пов'язані з ними;

– гарантії, що відображають метод трудового права, розмежовують на: гарантії централізованого характеру й гарантії децентралізованого характеру;

– за суб'єктами поширення гарантії у сфері трудового права поділяють на: гарантії, що поширюються на працівників; гарантії, що поширюються на роботодавця; гарантії, що поширюються на

<sup>1</sup> Вітрук Н. В. Основы теории правового положения личности в социалистическом обществе : монография. Москва : Наука, 1979. С. 207, 217.

<sup>2</sup> Скобелкин В. Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих : монография. Москва : Юрид. лит., 1969. С. 13.

керівників підприємства, установи, організації; гарантії, що поширюються на трудовий колектив; гарантії, що поширюються на первинну профспілкову організацію підприємства, установи, організації<sup>1</sup>.

Припинення трудових правовідносин не хаотичний процес, це чітко визначена норма права процедура, основною метою якої є захист трудових прав та інтересів працівника під час його звільнення та розрахунку з ним<sup>2</sup>.

Правовий механізм звільнення працівників повинен бути чітким, прозорим і зрозумілим, надійно захищати інтереси та потреби трудового договору (особливо працівника). З іншого боку, від нормативно визначеного порядку припинення трудових правовідносин з різних підстав прямо залежить рівень ефективності розгляду трудових спорів у судах чи інших спеціально вповноважених на це органах. Як зазначає М. М. Пурей, при вирішенні спору про правомірність звільнення працівника в першу чергу потрібно одержати відповіді на два важливих питання: який порядок і підстави розірвання трудового договору, надалі з'ясовуються інші питання, що носять допоміжний характер<sup>3</sup>. Як підкреслює В. В. Лазор, припинення трудового договору є правомірним, якщо дотримані наступні умови: є підстави, передбачені законом, тобто відповідні юридичні факти; дотриманий порядок звільнення за конкретною підставою, тобто певні процедурні дії; здійснено належне оформлення звільнення<sup>4</sup>.

Отже, як і при укладенні трудового договору, де важливе значення має дотримання встановлених правил юридичного його оформлення, так і при припиненні трудових правовідносин існує спеціальний порядок, що його зобов'язані дотримувати сторони

<sup>1</sup> Кохан Н. Поняття та класифікація трудових гарантій. *Юридична Україна*. 2006. № 12. С. 65–66.

<sup>2</sup> Глазко С. М. Правове регулювання припинення трудового договору: теоретичний аспект : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2005. 177 с.

<sup>3</sup> Пурей М. М. Право на працю в Україні в умовах ринкової економіки : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2002. С. 147.

<sup>4</sup> Лазор В. В. Теоретические и социальные аспекты сущности трудового договора и порядок разрешения споров при невыполнении его условий : монография. Луганск : СНУ им. В. Даля, 2002. С. 135.

трудового договору або звільнення вважалось законним. Як зазначали Р. З. Лівшиц і Б. М. Чубайс, «припинення трудового договору як і його укладання, проходить два етапи. На першому приймається рішення про звільнення. Воно має бути насамперед законним, тобто винесеним згідно з правовими нормами, регулюючими припинення трудового договору. Якщо рішення не відповідає цій основній вимозі, то припинення договору визначається неправильним і звільнений працівник підлягає за його заявою поновленню на роботі. На другому етапі рішення про звільнення оформлюється відповідно до законодавства, яке націлене на забезпечення швидкості оформлення, видання працівникові необхідних документів і виплати йому в необхідних випадках вихідної допомоги»<sup>1</sup>.

Відповідно до ст. 2-1 КЗпП України<sup>2</sup> Україна забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального й майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду й характеру занять, місця проживання та інших обставин. На думку С. М. Глазко, чи є обмеження чи ні, чи пряме воно чи ні немає значення, адже лише вносить плутанину в правозастосовчу практику. Водночас обмеження може торкатися не тільки прав, а й свобод людини чи громадянина. Вбачається, що до обставин, які не дозволяють обмеження прав і свобод суб'єктів трудового права, слід віднести вік та посадове положення. Правник переконаний, що зміст ч. 2 ст. 22 КЗпП України слід удосконалити та викласти у такій редакції: «При укладенні, зміні та припиненні трудового договору не допускається будь-яке обмеження прав і свобод людини, громадянина чи працівника залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, віку, мови, посадового положення, політичних поглядів, релігійних переконань, приналежності або неприналежності до будь-яких не заборонних законодавством громадських об'єднань»<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Лившиц Р. З., Чубайс Б. М. Трудовой договор : монография. Москва : Наука, 1986. С. 118.

<sup>2</sup> Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375.

<sup>3</sup> Глазко С. М. Правове регулювання припинення трудового договору: теоретичний аспект : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2005. С. 25.



Конкретизація норм трудового законодавства щодо окремих категорій працівників, як зазначає М. І. Іншин, «призводить до того, що трудові відносин за участю вказаних суб'єктів характеризуються використанням у їх регулюванні як загальних, так і спеціальних положень законодавства»<sup>1</sup>. Таким чином, як зауважує Л. П. Гаращенко, окремі норми законодавства обмежують застосування загальних правил до окремих категорій працівників або передбачають для них додаткові правила з урахуванням необхідності особливого захисту деяких категорій працівників, характеру виконуваної роботи, характеру правового зв'язку працівника з підприємством, установою чи організацією та інших факторів<sup>2</sup>. На цю ж обставину звертає увагу й О. С. Реус<sup>3</sup>. При цьому в залежності від специфіки сутності вказаних суб'єктів неоднаково складною відносно них буде й система додаткових норм, що врегульовуватиме правовий статус цих суб'єктів. Захист трудових прав окремих категорій працівників при припиненні з ними трудових правовідносин складається з тих гарантій, що передбачаються для всіх працівників з урахуванням особливостей використання цих гарантій, які відображають особливості трудової правосуб'єктності та трудо-правового статусу загалом окремих категорій працівників<sup>4</sup>.

Захист трудових прав окремих категорій працівників при припиненні з ними трудових правовідносин в Україні характеризується певними особливостями, обумовленими існуванням спеціального правового режиму окремих категорій працівників, що є субрежимом трудового права нашої держави. За загальним правилом окремі категорії працівників можуть звертатися до профспілкового, судового та адміністративного захисту (зокрема до

<sup>1</sup> Іншин М. І. Загальні та спеціальні норми у правовому регулюванні трудових відносин в сучасних умовах. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. № 28. С. 28.

<sup>2</sup> Гаращенко Л. П. Особливості трудового договору з окремими категоріями працівників. *Наукові праці Національного авіаційного університету. Серія: Юридичний вісник «Повітряне і космічне право»*. 2012. Т. 3. № 24. С. 91.

<sup>3</sup> Реус О. С. Особливості диференціації правового регулювання трудової діяльності неповнолітніх працівників. *Право і безпека*. 2004. № 3-4. С. 159.

<sup>4</sup> Бабенко Е. В. Доктрина захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2019. С. 52–53.

захисту Держпраці України, омбудсмена), бажаючи припинити трудові правовідносини (забезпечення свободи праці в частині недопущення примусової праці), а також недопускаючи чи протидіючи порушенням їх прав у результаті припинення трудових правовідносин з ними за угодою сторін чи з ініціативи роботодавця (забезпечення принципу свободи праці в частині права на працю). Проте попри вказані основні законодавчі гарантії як підстави для захисту трудових прав і законних інтересів окремих категорій працівників, більш детальний аналіз відповідних норм трудового законодавства та судової практики дозволяє дійти висновку, що окремі категорії працівників або позбавлені можливості в повній мірі використовувати потенціал профспілкового та судового захисту в процесі припинення трудового договору (контракту) або ж ці способи взагалі не є ефективними для їх захисту (наприклад, захист молодіжними організаціями неповнолітніх працівників)<sup>1</sup>.

Як вважає М. І. Іншин, захист трудових прав працівників є «важливою складовою демократичного, правового й соціального суспільства», що в широкому сенсі слід розуміти як реалізацію захисної функції трудового права, яка, у свою чергу, відображає захисну функцію держави. З огляду на це, науковець цілком справедливо зазначає, що в найзагальнішому сенсі захист трудових прав охоплює наступні найважливіші його способи: 1) встановлення законодавчим шляхом високого рівня умов праці, гарантій основних трудових прав, котрі доповнюються, підвищуються, розвиваються, зокрема в локальному порядку колективними договорами, угодами, трудовими договорами; 2) розвиток виробничої демократії (як безпосередньої, так і представницької); 3) широка пропаганда трудового законодавства всіма способами серед трудящих<sup>2</sup>. Поряд із цим, захист від порушення трудових прав є правом працівника. При цьому право працівника на захист своїх трудових прав, на думку М. І. Іншина, виступає «правовою можливістю працівника використовувати з метою захисту своїх трудових прав установлені в нормативно-правових актах примусові дії або звернутися

<sup>1</sup> Бабенко Е. В. Доктрина захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2019. С. 72.

<sup>2</sup> Іншин М. І. Науково-теоретичне обґрунтування поняття форм захисту трудових прав працівників. *Європейські перспективи*. 2012. № 2 (2). С. 111.

до відповідних компетентних державних чи міжнародних органів, інституцій та осіб щодо подальшої реалізації свого права на захист із метою відновлення порушених трудових прав»<sup>1</sup>.

Тривалий час захист трудових прав працівників переважно зводився до відповідної діяльності держави, виявляючись у комплексі організаційно-правових, політичних та економічних заходів, прямо чи опосередковано спрямованих на забезпечення трудових прав і законних інтересів у т. зв. «світі праці», тобто на реалізацію сукупності законодавчо закріплених правових, політичних, економічних і соціальних гарантій, які прямо чи опосередковано забезпечують кожному працівникові рівень його правового статусу (реальне досягнення ідеальної моделі), який є необхідним для нормального здійснення особою свободи праці. Проте, навіть розглядаючи період розвитку радянського трудового права, можемо помітити те, що частково відповідні функції були делеговані профспілкам, а також роботодавцю (хоча на той час єдиним роботодавцем була держава). При цьому з моменту відновлення незалежності України держава втратила монополію «єдиного роботодавця». З огляду на це, обов'язки роботодавця щодо захисту та охорони трудових прав працівників перекладались у певній допустимій частині також на роботодавців-приватних осіб. Окрім того, суттєві можливості в питанні здійснення захисту трудових прав працівників також отримав сам працівник (самозахист), громадські організації, у тому числі міжнародні неурядові організації, громадянське суспільство загалом<sup>2</sup>.

Захист трудових прав працівників під час припинення трудових правовідносин слід розуміти як складне та багатогранне утворення, похідний від захисту трудових прав працівників комплексний правовий феномен, що стосується відповідного суб'єктивного права працівника та його реалізації, здійснення кореспондуючих обов'язків повноважними особами на певному етапі перебігу тру-

<sup>1</sup> Іншин М. І. Захист трудових прав працівників: аналіз законодавства. *Вісник Запорізького національного університету. Серія: Юридичні науки.* 2015. № 2 (2). С. 132.

<sup>2</sup> Бабенко Е. В. Доктрина захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2019. С. 278, 279.

дових правовідносин, а саме у момент їх припинення. Вказане дозволяє під поняттям «захист трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин» розуміти наступне<sup>1</sup>: 1) практичний вияв захисної функції трудового права України, котрий об'єктивується в результаті порушення трудових прав працівників під час припинення трудових правовідносин та є правозастосовною захисною діяльністю суб'єктів, компетентних захищати трудові права працівників під час припинення трудових правовідносин, в особі самого працівника, його представників (профспілки, представника працівників у процедурах банкрутства), державних органів, інститутів громадянського суспільства, а також роботодавця (головним чином, коли трудові права на вказаному етапі перебігу трудових відносин порушуються працівниками); 2) похідний від захисту трудових прав працівників як окремого інституту трудового права України комплексний правовий феномен, котрий охоплює систему трудових прав працівників, їх практичну реалізацію та захист з моменту, коли роботодавець чи працівник (в окремих випадках – третя особа) вирішили припинити відповідні трудові відносини, до моменту припинення трудових правовідносин та вирішення всіх трудових спорів, пов'язаних з припиненням трудових правовідносин; 3) система правових відносин у межах трудових правовідносин (в окремих випадках – поза ними, коли існує трудовий спір з приводу припинення трудових правовідносин), заходів та правових гарантій, спрямованих на захист трудових прав працівника від порушень та зловживань з боку роботодавця, його представника, а також інших осіб, що порушують трудові права працівника на вказаному етапі перебігу трудових правовідносин<sup>2</sup>.

Захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин притаманні загальні ознаки юридичного захисту. При цьому вчені зазначають, що до ознак юридичного захисту в частині правового захисту слід відносити наступні: 1) правовий

<sup>1</sup> Бабенко Е. В. Концептуалізація захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин. *Visegrad journal on human rights.* 2015. № 6/2. С. 77–85.

<sup>2</sup> Бабенко Е. В. Доктрина захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2019. С. 279, 280.

захист виступає в якості особливого виду діяльності (забезпечення нормального існування правовідносин пов'язане не тільки з наявністю конкретних форм і способів захисту); 2) об'єктами правового захисту виступають матеріальні та нематеріальні блага (юридично закріплені суб'єктивні права, форми, способи та інші гарантії їх захисту, порядок їх реалізації покликані, в першу чергу, забезпечити механізмами захисту правові відносини, що складаються й виникають з приводу тих чи інших благ, унаслідок чого встановлюється правовий режим, що стосується конкретних об'єктів – матеріальних або нематеріальних благ); 3) саме непорушний стан правових відносин, забезпечення встановленого нормами права порядку є метою здійснення правового захисту (вона визначає суто превентивний характер правового захисту); 4) правовий захист вправі здійснювати лише суб'єкти правотворчої діяльності (державні органи, органи місцевого самоврядування, народ та ін.) або суспільство в цілому; 5) правовий захист носить постійний та превентивний характер (діяльність суб'єктів правотворчості по створенню, зміні чи скасуванню правових норм, спрямованих на забезпечення існуючого правопорядку, покликана відповідати мінливим суспільним відносинам)<sup>1</sup>.

Мета захисту трудових прав працівників під час припинення трудових правовідносин у фактичній дійсності може досягатися лише у тому разі, коли відповідні заходи захисту будуть ґрунтуватися на загальноправових принципах (верховенства права, законності, гуманізму, свободи, правової визначеності, добросовісності, пропорційності), галузевих принципах трудового права (свободи праці, рівності можливостей поєднання державного та договірної регулювання, забезпечення державного нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства й охороною праці, встановлення державних гарантій захисту трудових прав працівників), а також на комплексі особливих засадничих ідей цього захисту<sup>2</sup>.

Недійсність договору означає юридичну нечинність договору, встановлену безпосередньо в силу закону або рішенням суду вна-

<sup>1</sup> Амагьров А. В. К вопросу о понятии «правовая защита». *Право*. 2014. № 1. С. 124–125.

<sup>2</sup> Бабенко Е. В. Доктрина захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2019. С. 285.

слідок невідповідності договору вимогам законодавства, що тягне припинення юридичного існування договору та настання визначених законом правових наслідків його недійсності<sup>1</sup>.

Свого часу К. М. Варшавський присвятив значну увагу питанню недійсності трудового договору. Так, учений визначив чотири обмеження дійсності індивідуальної угоди сторін трудового правовідношення. По-перше, умови трудового договору не повинні погіршувати становища працівника порівняно з умовами, встановленими законодавством про працю. По-друге, трудовий договір не може містити в собі умови, що погіршують становище працівника порівняно з умовами колективного договору. Третє обмеження пов'язувалося з недопущенням таких умов, які погіршують становище сторін порівняно з правилами внутрішнього розпорядку. І, нарешті, останнє обмеження, яке виокремив вчений, – недійсними є умови, які спрямовані на обмеження політичних та загальногромадянських прав працівників<sup>2</sup>.

Тривалий час у науці трудового права було предметом дискусії питання щодо можливості визнання недійсним трудового договору в цілому, або тільки окремих його умов. Так, М. Й. Бару вважав, що укладені договори, а не окремі їх умови суперечать закону й тому повинні бути визнані недійсними<sup>3</sup>. Інші автори пропонували розмежовувати випадки визнання недійсним трудового договору в цілому, і випадки визнання недійсними окремих умов трудового договору. Зокрема, Ю. Ф. Ільїн вважав, що тільки протизаконні умови трудового договору, які не можуть установлюватися сторонами договору ведуть до недійсності договору в цілому (наприклад, відсутність у однієї зі сторін трудової правосуб'єктності, недоліки волі суб'єктів). Усі інші умови трудового договору, які хоча й суперечать закону, проте не можуть зумовлювати визнання

<sup>1</sup> Потопальський С. С. Підстави та наслідки недійсності підприємницьких договорів (на матеріалах практики господарських судів) : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03. Київ, 2007. С. 168.

<sup>2</sup> Варшавський К. М. Трудовое право СССР : учебник. Ленинград : Академия, 1924. С. 61.

<sup>3</sup> Бару М. И. Признание трудового договора недействительным. *Советская юстиция*. 1972. № 4. С. 8.

договору недійсним в цілому<sup>1</sup>. За твердженням Т. Парпан, у трудовому праві немає підстав визнавати трудовий договір недійсним, якщо не дотримано вимог щодо його змісту. Водночас така можливість не виключається, якщо недійсність буде стосуватися більшої частини (або всіх) істотних умов трудового договору<sup>2</sup>.

Дійсність трудового договору та окремих його умов залежить від дійсності утворюючих його елементів. Тому недійсні трудові договори можна згрупувати в залежності від того, який із елементів трудового договору виявився дефектним. Недійсні трудові договори можна поділити на договори з недоліком суб'єктного складу, з недоліком волі й з недоліком умов договору<sup>3</sup>.

Важливим є питання щодо наслідків визнання умов трудового договору недійсним. Так, О. О. Голованова стверджувала, що тільки ті порушення закону, які не можуть бути усунені повинні мати наслідком припинення трудового договору<sup>4</sup>. У свою чергу Ю. Ф. Ільїн пропонував установити в законодавстві можливість виправлення недійсності договору при одночасному продовженні незаконних трудових відносин, переведення на іншу тимчасову роботу на період усунення недоліків договору, відсторонення від роботи на цей час<sup>5</sup>. Слід підтримати позицію Л. О. Сироватської, яка зазначила, що оскільки виконання встановлених норм обов'язкове, то, в першу чергу, незаконна умова повинна бути приведена у відповідність до закону (якщо це можливо). Якщо ж це неможливо або зміна умов не влаштовує працівника, трудовий договір може бути розірваний. Якщо обставина, яка в свій час могла бути підставою для визнання умов договору недійсними, на даний час відпала (наприклад, неповнолітній працівник при досягненні ним

установленого законом віку може нести повну матеріальну відповідальність за договором), то договір не може бути ані розірваний, ані тим більше визнаний недійсним<sup>1</sup>.

Не менш хвилюючою є проблема субсидіарного застосування норм цивільного законодавства до трудових правовідносин, особливо з питань недійсності. Це пов'язано з тим, що одні науковці відносять трудовий договір до правочинів при цьому пропонують називати різні види договорів у трудовому праві трудовими правочинами та вважають, що забезпечення процесу праці являє собою ланцюг (систему) правочинів<sup>2</sup>. Інші, навпаки, не допускають існування правочинів у трудовому праві, вважаючи, що тут мають значення тільки договори, крім того, сам термін «правочин» автори вважають непридатним у трудовому праві й пропонують використовувати термін «договори про працю» використовувати та для їх аналізу загальноцивілістичні вчення про правочини з урахуванням специфіки трудових відносин<sup>3</sup>.

В. І. Мамай провів аналогію трудового законодавства з цивільним і запропонував субсидіарно застосовувати його положення до трудових відносин про недійсність договорів. При цьому автор виключив з цього списку положення про вчинення правочину батьками, якщо це суперечить правам та інтересам дітей, адже працівник укладає трудовий договір особисто, й якщо це навіть дитина, то необхідна тільки згода батьків. Науковець запропонував свою класифікацію підстав визнання трудового договору недійсним: укладення трудового договору з неналежною (уповноваженою) стороною; недотримання істотних умов трудового договору; недотримання вимог щодо форми трудового договору; укладення трудового договору без наміру виконувати обумовлені в ньому обов'язки; порушення принципу вільного волевиявлення сторін у договорі<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> Сыроватская Л. А. О недействительности трудового договора и его условий. *Правоведение*. 1990. № 4. С. 56.

<sup>2</sup> Лебедев М. В. Трудовое право: проблемы общей части. Томск, 1998. С. 102–106.

<sup>3</sup> Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права : учебник : в 2 т. Москва : Проспект, 2003. Т. 2. С. 190, 194–195.

<sup>4</sup> Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права : учебник : в 2 т. Москва : Проспект, 2003. Т. 2. С. 39.

<sup>1</sup> Ильин Ю. Ф. Недействительность трудового договора по советскому праву : автореф. дис. ... канд. юрид. наук 12.00.05. Воронеж, 1971. С. 6.

<sup>2</sup> Парпан Т. Про недійсність умов трудового договору. *Вісник Львівського університету. Серія Юридична*. 2002. Вип. 37. С. 357.

<sup>3</sup> Сімунтіна Я. В. Недійсність трудового договору та окремих його умов. URL: <http://pravoznavec.com.ua/period/article/33176/%DF>

<sup>4</sup> Голованова Е. А. Прекращение трудового договора : монография. Москва : Юрид. лит., 1966. С. 47.

<sup>5</sup> Ильин Ю. Ф. Недействительность трудового договора по советскому праву : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Воронеж, 1971. С. 5.

На думку Б. В. Фасій, допустимим є субсидіарне застосування до трудових відносин норм ЦК України про недійсність правочинів вчинених: малолітньою особою за межами її цивільної дієздатності (ст. 221 ЦК України); неповнолітньою особою за межами її цивільної дієздатності (ст. 222 ЦК України); фізичною особою, цивільна дієздатність якої обмежена за межами її цивільної дієздатності (ст. 223 ЦК України); без дозволу органу опіки та піклування (ст. 224 ЦК України); дієздатною фізичною особою, яка у момент його вчинення не усвідомлювала значення своїх дій та (або) не могла керувати ними (ст. 225 ЦК України); недієздатною фізичною особою (ст. 226 ЦК України); юридичною особою правочину, якого вона не мала права вчиняти (ст. 227 ЦК України); з метою, що суперечить інтересам держави й суспільства (ст. 228 ЦК України); під впливом помилки (ст. 229 ЦК України); під впливом обману (ст. 230 ЦК України); під впливом насильства (ст. 231 ЦК України). Дані положення цивільного законодавства можуть використовуватися й стосовно окремих дій суб'єктів трудового права, породжують негативні юридичні наслідки. Так, працівник, діючи під впливом обману або помилки, може дати згоду на переведення на іншу роботу, хоча йому не вигідно або працівник може бути змушений подати «Заяву про звільнення» за власним бажанням під впливом погрози чи насильства і т.д. Такі ж причини можуть змусити працівника написати заяву про добровільне відшкодування заподіяної роботодавцю шкоди. У кожному аналогічному випадку права суб'єкта трудового права мають бути захищені й за відсутності відповідних норм у КЗпП України. Для вирішення вказаних випадків є можливим субсидіарне застосування ст. 215 ЦК України до трудових відносин про те, що недійсним є правочин, якщо його недійсність установлена законом. А при невідповідності закону окремих умов договору або правочину можлива посилання на ст. 217 ЦК України про недійсність окремих частин правочину, яка не тягне недійсність інших його частин і правочину в цілому, якщо можна припустити, що правочин був би вчинений без включення до нього недійсної частини<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Фасій Б. В. Субсидіарне застосування норм цивільного законодавства про недійсність договору до трудових відносин. *Молодий вчений*. 2016. № 3 (30). С. 502.

З огляду на особливості контракту, в правозастосовній практиці нерідко виникає питання, – чи можуть його умови погіршувати становище працівника порівняно із законодавством, керуючись ст. 9 КЗпП України, згідно з якою «умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними»?

При вирішенні цього питання Верховний Суд дійшов висновку про існування винятку з цього загальногалузевого принципу трудового права. Цим винятком, на його думку, і є контракт як особлива форма трудового договору, спрямована на створення умов для виявлення ініціативності та самостійності працівників з урахуванням їх індивідуальних здібностей і професійних навичок, яка, зокрема, передбачає покладення на працівника підвищеної відповідальності (постанова від 01.06.2020 у справі №487/79/18-ц<sup>1</sup>). Таким чином, оскільки контракт може містити положення, які погіршують становище працівника, зокрема додаткові підстави для звільнення чи відповідальності, на контрактну форму трудового договору положення ст. 9 КЗпП України не поширюється.

На практиці суди в більшості випадків доходять аналогічних висновків, зокрема, що на контрактну форму трудового договору не поширюється положення ст. 9 КЗпП України, оскільки виходячи з особливостей зазначеної форми договору, спрямованої на створення умов для виявлення ініціативності та самостійності працівників із урахуванням їх індивідуальних здібностей і професійних навичок, при укладенні контракту закон надав право сторонам установлювати їх права, обов'язки та відповідальність, зокрема, як передбачену нормами КЗпП України, так і підвищену відповідальність у вигляді встановлення додаткових підстав розірвання договору<sup>2</sup>.

Ми не згодні з таким підходом. Порядок та особливості укладення контрактів при прийнятті на роботу працівників на підприємства, в установи, організації незалежно від форми власності,

<sup>1</sup> Постанова КЦС ВП від 01.06.2020. Справа №487/79/18-ц. URL: [https://protocol.ua/ru/postanova\\_ktss\\_vp\\_vid\\_01\\_06\\_2020\\_roku\\_u\\_spravi\\_487\\_79\\_18/](https://protocol.ua/ru/postanova_ktss_vp_vid_01_06_2020_roku_u_spravi_487_79_18/)

<sup>2</sup> Рішення Прилуцького міськрайонного суду Чернігівської області від 29.12.2014. Справа № 742/4746/14. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/42189689>



виду діяльності та галузевої приналежності, а також до громадян визначається Положенням про порядок укладання контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників, яке затверджене постановою КМУ №170<sup>1</sup>, п. 5 якого передбачено, що умови контракту, що погіршують становище працівника порівняно з чинним законодавством, угодами й колективним договором вважаються недійсними. Зазначений пункт Положення є аналогічним за змістом до ст. 9 КЗпП України<sup>2</sup>, згідно з якою умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю, є недійсними. Конституційний Суд України в рішенні від 09.07.1998 №12-рп/98<sup>3</sup> також у п. 5 зазначив про те, що умови контракту, які погіршують становище працівника порівняно з чинним законодавством, угодами й колективним договором, вважаються недійсними (ст. 9 КЗпП України).

У цьому ж рішенні Конституційний Суд України зазначив, що незважаючи на застереження, які містяться в КЗпП України та інших актах трудового законодавства й спрямовані на захист прав громадян під час укладання ними трудових договорів у формі контрактів, сторонами в контракті можуть передбачатися невідгідні для працівника умови: це як правило, тимчасовий характер трудових відносин, підвищена відповідальність працівника, додаткові підстави розірвання договору тощо<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору : постанова Каб. Міністрів України від 19.03.1994 № 170. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/170-94-p#Text>

<sup>2</sup> Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 №322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. №50 (Дод.). Ст. 375.

<sup>3</sup> Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення частини третьої статті 21 Кодексу законів про працю України (справа про тлумачення терміну «законодавство») від 09.07.1998 № 12-рп/98. *Офіційний вісник України*. 1998. № 32. Ст. 1209.

<sup>4</sup> Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення частини третьої статті 21 Кодексу законів про працю України (справа про тлумачення терміну «законодавство») від 09.07.1998 № 12-рп/98. *Офіційний вісник України*. 1998. № 32. Ст. 1209.

Отже, аналізуючи норми законодавства про працю, враховуючи висновки Конституційного Суду України, вважаємо, що в контракті можуть передбачатися невідгідні для працівника умови, в тому числі й щодо відповідальності. Наведемо такий приклад із практики. Так, в одному із Контрактів у п. 9.8 було передбачено, що до працівника, який безпідставно розірвав контракт можуть бути застосовані санкції у відповідності до умов контракту й пред'явлення вимог щодо відшкодування збитків, пов'язаних з невиконанням працівником своїх професійних посадових обов'язків у результаті звільнення, а саме штрафу в розмірі заробітної плати, передбаченої п. 4.1 цього ж Контракту, помножений на весь невідпрацьований період. Аналізуючи вказане положення договору на предмет його відповідності законодавству України про працю, слід зазначити, що трудовим законодавством не передбачено можливості притягати працівника до відповідальності за безпідставне розірвання трудового договору, та при цьому застосовувати такий вид відповідальності як штраф за розірвання контракту.

Якщо вважати визначену у п. 9.8 такого Контракту відповідальність у вигляді штрафу матеріальною відповідальністю, а не дисциплінарною, то така умова трудового контракту суперечить п. 20 Положення про порядок укладання контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників<sup>1</sup>, яким визначено, що контрактом не може бути запроваджено по відношенню до працівника повної матеріальної відповідальності, крім випадків, передбачених ст. 134 КЗпП України. У свою чергу, ст.134 КЗпП України встановлює вичерпний перелік випадків, коли працівник відшкодовує матеріальну відповідальність у розмірі, що перевищує його середньомісячний заробіток, серед яких не зазначено такої підстави, як розірвання строкового трудового договору.

Отже, умова трудового контракту про можливість застосування до працівника санкцій і пред'явлення вимог щодо відшкодування збитків, пов'язаних з невиконанням працівником своїх професійних посадових обов'язків у результаті звільнення, а саме штрафу в розмірі заробітної плати, передбаченої п. 4.1 такого Контракту,

<sup>1</sup> Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору : постанова Каб. Міністрів України від 19.03.1994 № 170. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/170-94-p#Text>

помножений на весь невідпрацьований період, є недійсною в силу ст. 9 КЗпП України та п. 5 Положення про порядок укладання контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників.

Отже, у наведеній ситуації п. 9.8 Контракту є недійсним у силу закону й не потребує визнання його таким у судовому порядку<sup>1</sup>.

Вважаємо, що при вирішенні питання про можливість застосування ст. 9 КЗпП України у випадку укладення трудового договору в формі контракту, суди мають урахувати, що вищезазначене рішення Конституційного Суду України чітко скеровує застосовувати ст. 9 КЗпП України саме до контракту.

Окрім цього, в іншій правовій позиції Верховного Суду України у справі №6-530цс15 (постанова від 24.06.2015), предметом спору в якій також були трудові правовідносини за контрактом та визнання недійсним договору про виплату працівникові винагороди, судом зазначено про те, що питання про наслідки відступу від положень трудового законодавства при укладенні договорів про працю вичерпно вирішено у ст. 9 КЗпП України, яка імперативно кваліфікує такі умови недійсними без необхідності визнання їх такими в судовому порядку.

Слушно зазначається, що не всі основні загальні обов'язки стають трудовими. Тому невиконання основних обов'язків може бути приводом до звільнення з роботи тільки за умовою невиконання трудових обов'язків, тобто обов'язків, покладених на працівника трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку. Невиконання якого-небудь загального обов'язку, якщо при цьому виконується трудовий обов'язок, не може бути підставою для звільнення. Наприклад, одним із основних обов'язків правил внутрішнього трудового розпорядку покладають на працівника систематично підвищувати свій кваліфікаційний рівень. Якщо ж він не підвищує свою кваліфікацію, але належним чином виконує трудові обов'язки, відповідальність, у тому числі й звільнення з роботи, цей факт за собою не тягне<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Рішення Колегії суддів судової палати з розгляду цивільних справ апеляційного суду Тернопільської області від 10.07.2017. Справа № 607/1440/17-ц. URL: [https://protocol.ua/ua/sud\\_umovi\\_trudovogo/](https://protocol.ua/ua/sud_umovi_trudovogo/)

<sup>2</sup> Прудивус О. В. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за підставами організаційно-правового характеру : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2003. С. 62, 63.

Норми про припинення трудового договору повинні, з одного боку, характеризувати високий рівень трудових прав громадян і, з іншого – бути надійним гарантом від незаконних звільнень<sup>1</sup>.

Норма ст. 21 КЗпП України про те, що в контракті сторони можуть передбачити, наприклад, умови відповідальності сторін (у тому числі й матеріальної), нашоувхуються на загальну заборону про недійсність їх з огляду на відому ст. 9 КЗпП України.

Вважаємо, що ст. 9 КЗпП України має поширюватися й на контракти, особливо щодо встановлення додаткових підстав його припинення, які встановлюються його змістом. У кожному такому випадку слід аналізувати підстави, які встановлені контрактом для його припинення з точки зору обмеження реалізації права на працю та встановлення дискримінаційних підстав.

Проаналізуємо деяку судову практику. Так, суд, аналізуючи пункти одного із контрактів, дійшов висновку, що вони передбачають загальні умови матеріальної відповідальності, що й у будь-якому випадку передбачено законом. Тому визначені в контракті підстави матеріальної відповідальності, не порушують прав позивача.

Щодо зобов'язання збереження конфіденційної інформації, комерційної таємниці, обмеження права на працю протягом 3-х наступних років після припинення контракту, суд зазначив, що ці умови договору не порушують передбачене Конституцією України право позивача на працю та свободу підприємницької діяльності. Так, відповідно до п. 6. 2 Контракту, керівник протягом трьох років після припинення трудових відносин не має права вчиняти будь-яких дій, направлених на зменшення землекористування Товариства або афілійованих з Товариством підприємств, тобто дій, які є конкурентними по відношенню до діяльності Товариства. При таких обставинах, визначені пунктами 5.1 та 6.2 Контракту положення щодо зобов'язання керівника не вчиняти протягом трьох років після звільнення дій, конкурентних по відношенню до діяльності відповідача, не суперечать ч. 3 ст. 21 КЗпП України та іншим нормам законодавства України про працю, тому суд не вбачав порушення прав позивача.

<sup>1</sup> Пересунько В. С. Юридичні гарантії при укладенні трудового договору : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2001. С. 15.

При цьому суд урахував, що умови, визначені у пунктах 5.1 та 6.2 Контракту не встановлюють жодних обмежень позивача після припинення трудових відносин з відповідачем виконувати будь-яку іншу роботу, окрім дій, направлених на зменшення землекористування Товариства. Так, як при оформленні трудових відносин сторонами за взаємною згодою було обумовлено укладення контракту саме такого змісту, кожна зі сторін його підписала, то права позивача, на думку суду, жодним чином не були порушені. Більше того, протягом строку дії даного Контракту позивач не заявляв у встановленому чинним трудовим законодавством порядку про визнання певних його умов недійсними, відтак посилення на недійсність наведених умов Контракту є такими, що не заслуговують на увагу<sup>1</sup>.

Як зазначається у науковій юридичній літературі, з одного боку, така окремо взята умова погіршує становище працівника, а з іншого, не можна не враховувати й те, що в якості компенсації за таку умову працівник може претендувати на більш високу винагороду. У цілому ст. 9 КЗпП України стала певною перешкодою для впровадження ринкових елементів у трудові відносини. Ринок передбачає взаємні поступки договірних сторін, досягнення компромісу шляхом взяття на себе кожною зі сторін договору про працю додаткових, порівняно з законодавством, прав. Однак ця стаття забороняє працівникові брати на себе обов'язки, не передбачені законодавством, і відмовлятися від прав, передбачених законодавством, тому що це погіршило б його становище порівняно з законодавством. Трудові відносини, таким чином, консервуються на рівні мінімуму трудових прав працівників і максимуму їх обов'язків<sup>2</sup>.

Не можемо підтримати такі висновки судів та науковців, позаяк можливість установа в контракті додаткових підстав для його розірвання не означає, що роботодавець може включити до його змісту будь-яку підставу, яка йому спаде на думку. Якщо суди виходять з того, що працівник погодився на певні умови, що визначені контрактом, то варто розуміти, що під час прийняття на

<sup>1</sup> Рішення Шишацького районного суду Полтавської області від 15.01.2018 р. Справа №551/1027/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/71686541>

<sup>2</sup> Сімутіна Я. В. Недійсність трудового договору та окремих його умов. URL: <http://pravoznavec.com.ua/period/article/33176/%DF>

роботу та укладення контракту особа прагне отримати роботу й зовсім не думає про ті негативні наслідки, які можуть виникнути в подальшому в зв'язку із підписанням такого контракту. І у таких ситуаціях виходить, що працівник, який працює на умовах контракту виявляється зовсім не захищеним від свавілля роботодавця, який може включити будь-яку умову припинення контракту й жоден суд не стане на захист працівника. Ми вважаємо таку ситуацію неприйнятною та переконані, що включення до контракту певних його умов, а зокрема підстав його припинення, має враховувати принципи недискримінації та рівності прав та можливостей у сфері праці, які поширюються як на працівників, які працюють на умовах безстрокових чи строкових трудових договорів, так і на тих, хто працює за контрактом як особливим видом строкового трудового договору. Тобто хоча наразі зміст контракту є гнучким, але, вважаємо, що на законодавчому рівні варто регламентувати межі такої гнучкості та чітко визначити рамки, які будуть важелем стримування роботодавця включати певні умови до змісту контракту, які є дискримінаційними.

Заборона дискримінації впливає із конституційного принципу рівності громадян перед законом. У ст. 24 Конституції України передбачено, що громадяни мають рівні конституційні права й свободи та є рівними перед законом. Крім цього, не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного й соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними чи іншими ознаками<sup>1</sup>.

Як вважає М. Мін, у законодавстві про працю застосовується дві концепції категорії «рівність»:

1) абстрактна рівність, яка має на увазі, що в разі рівності перед законом правило повинно застосовуватись однаково до всіх осіб, яких воно стосується. Ця концепція є одним із засадничих елементів принципу верховенства права, з огляду на яку забороняється дискримінація, пов'язана із застосуванням різних норм або різне застосування однієї й тієї ж норми щодо осіб, які знаходяться в однаковому положенні;

<sup>1</sup> Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.

2) конкретна рівність, за якою при застосуванні норми до різних осіб слід ураховувати відповідні обставини кожної людини. Виявляється, що в багатьох ситуаціях, коли однаково оперують нормою стосовно осіб, які знаходяться в різних положеннях, коли не беруться до уваги їх відмінності, це теж може становити певну форму дискримінації<sup>1</sup>.

За своєю суттю принцип рівності прав і можливостей працівників у сфері праці є багатофункціональним. По-перше, він передбачає юридичну рівність усіх перед законом незалежно від різноманітних чинників (статі, раси, національності, мови, походження, майнового чи посадового становища, місця проживання, ставлення до релігії, переконань, належності до громадських об'єднань тощо). По-друге, цей принцип зумовлює рівність матеріальних, процедурних і процесуальних прав. По-третє, принцип рівності забезпечує рівний доступ до праці й рівні можливості по реалізації права на неї. По-четверте, він не допускає проявів дискримінації у сфері правового регулювання трудових і пов'язаних з ними відносин<sup>2</sup>.

Декларацією МОП про основні принципи і права у сфері праці та механізм її реалізації (1998)<sup>3</sup> закріплено набір основних трудових норм, які визнаються володіючими особливим статусом у контексті глобальної економіки. Зокрема, всі члени МОП, навіть ті з них, які не ратифікували відповідні Конвенції, мають зобов'язання, що випливають уже з самого факту їх членства в цій організації: сумлінно дотримуватися, зміцнювати й реалізовувати добросовісно до Статуту<sup>4</sup> принципи, що стосуються основних прав,

<sup>1</sup> Мин М. Адаптированный текст доклада на конференции «Борьба против дискриминации. Новые директивы на 2000 год относительно равенства». URL: [www.mhg.ru/etnodiskr](http://www.mhg.ru/etnodiskr)

<sup>2</sup> Занфірова Т. А., Прилипко С. М., Ярошенко О. М., Твердовський І. М. Заборона дискримінації – основна засада правового регулювання відносин у сфері праці: монографія. Харків: Юрайт, 2013. С. 39, 40.

<sup>3</sup> Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации от 18.06.1998. URL: [http://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/declarations/ilo\\_principles.shtml](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/ilo_principles.shtml)

<sup>4</sup> Статут Міжнародної організації праці: прийм. генер. конф. праці 19.06.1997. URL: [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua)

як-от: (а) свобода асоціацій і реальне визнання права на ведіння колективних переговорів; (б) скасування всіх форм примусової чи обов'язкової праці; (в) реальна заборона дитячої праці; (г) недопущення дискримінації у сфері праці й занять.

Конвенція МОП №111 про дискримінацію в галузі праці та занять (1958)<sup>1</sup> (ратифікована Президією Верховної Ради Української РСР 30 червня 1961 р.)<sup>2</sup> є ключовим міжнародним документом, присвяченим цьому питанню. Її норми спрямовані на забезпечення рівної можливості в реалізації права людини на працю. Відповідно до ст. 1 цього міжнародного документа термін «дискримінація» охоплює:

а) будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу, що робиться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного чи соціального походження й призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поведження в галузі праці й занять;

б) будь-яке інше розрізнення, недопущення або перевагу, що призводить до знищення чи порушення рівності можливостей або поведження в галузі праці й занять і визначається відповідним членом МОП після консультації з представницькими організаціями роботодавців і працівників (де такі є) чи з іншими відповідними органами.

Згідно зі ст. 2 Рекомендації МОП №111 щодо дискримінації в галузі праці та занять (1958)<sup>3</sup> всі особи повинні користуватися без дискримінації рівністю можливостей і поведження щодо: доступу до установ, які видають професійною орієнтацією і працевлаштуванням; доступу на власний вибір до навчання чи роботи на підставі особистих нахилів до цього навчання або роботи; просування по роботі відповідно до особистої вдачі людини, знань і старанності; надійності положення на займаній посаді; плати за працю

<sup>1</sup> Конвенція МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять від 25.06.1958. URL: <http://www.rada.gov.ua>

<sup>2</sup> Про ратифікацію Конвенції МОП №111 про дискримінацію в галузі праці та занять: Указ Президії Верхов. Ради УРСР від 30.06.1961. №359. URL: <http://www.rada.gov.ua>

<sup>3</sup> Рекомендація МОП №111 щодо дискримінація в галузі праці та занять від 25.06.1958. URL: <http://www.rada.gov.ua>



рівної цінності; умов праці, що охоплюють робочий час, періоди відпочинку, щорічну оплачувану відпустку, техніку безпеки й охорони здоров'я на підприємстві, а також заходи щодо соціального забезпечення й побутового обслуговування та види допомоги, що надаються у зв'язку з роботою.

Н. Г. Присєкіна, керуючись визначенням дискримінації, сформульованим у ст. 1 Конвенції МОП №111, робить певні висновки щодо цього явища:

«1. Дискримінацією слід вважати неповну наявність у особи таких же можливостей або поводження з нею, якими користуються інші у сфері праці й зайнятості, внаслідок її раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, національної належності чи соціального походження.

2. Рівність можливостей або поводження може бути порушена не лише негативним ставленням, виявити яке не є особливою складністю, а й установленням преференцій, де виявити дискримінаційність досить важко.

3. Поняття «дискримінація» поширюється як на ситуації, де рівність ліквідована, так і на випадки, коли вона порушена.

4. Відмінність, виняток, перевага можуть бути будь-якими. Це положення охоплює не лише регулювання рівності можливостей або поводження у сфері праці й зайнятості на законодавчому рівні, а й існуючу практику, де ліквідація дискримінації повинна стати частиною державної політики.

5. Забороняється дискримінація не тільки пряма, коли встановлюються відверто дискримінаційні положення, а й непряма, коли вони виникають як об'єктивний наслідок заходів, що вводяться й застосовуються до всіх категорій трудящих без будь-яких відмінностей.

6. Терміни «праця» і «заняття» включають доступ до професійного навчання, до праці й різних занять, до оплати праці, умов праці»<sup>1</sup>.

У свою чергу Ю. П. Орловський під дискримінацією розуміє обмеження прав, установлення переваг залежно від обста-

<sup>1</sup> Присєкіна Н. Г. Проблемы дискриминации в международном трудовом праве : дис. ... канд. юрид. Наук : 12.00.05. Владивосток, 2002. С. 71.

вин, не пов'язаних з діловими якостями працівників<sup>1</sup>. Водночас А. Л. Мазін дискримінацію на ринку праці визначає як нерівні можливості працівників, які мають однакову продуктивність, або як різне до них ставлення з боку роботодавців, менеджерів, суспільства чи держави<sup>2</sup>. Ця дефініція, як вбачається, є занадто широкою. Причому вчений говорить тільки про нерівні можливості й нічого про рівні права, правда, терміни «можливості» і «права» мають різне і змістовне, і правове значення. З одного боку, формальна рівність можливостей забезпечується рівністю прав, з іншого – рівні права є лише однією з передумов для забезпечення фактичної рівності можливостей<sup>3</sup>.

О. Р. Ярська-Смирнова дискримінацією у сфері праці вважає довготривалу нерівність статусів індивідів на підставі статі, етнічності, віку, конфесійних і політичних переваг та інших відмінностей, що виявляється в різній винагороді однаково продуктивних груп, у практиці найму, оплати праці, підвищенні кваліфікації, просуванні по службі<sup>4</sup>. Указівка на «довготривалу нерівність» є зайвою, бо вона може створити підґрунтя для грубих трудових порушень прав працюючих. Введення в даному випадку чергового оціночного поняття не є виправданим. Дискримінація у сфері праці має місце й у тих випадках, коли обмеження прав чи встановлення переваг щодо окремих осіб мають разовий характер<sup>5</sup>.

У свою чергу С. Ю. Головіна пропонує таку дефініцію: «Дискримінацією визнається будь-яке пряме чи непряме обмеження

<sup>1</sup> Орловский Ю. П. Словарь по трудовому праву. Москва : Изд-во БЕК, 1998. С. 119.

<sup>2</sup> Мазин А. Л. Трудовая дискриминация и управление персоналом. *Трудовое право*. 2003. №1. С. 80.

<sup>3</sup> Занфірова Т. А., Прилипко С. М., Ярошенко О. М., Твердовський І. М. Заборона дискримінації – основна засада правового регулювання відносин у сфері праці : монографія. Харків : Юрайт, 2013. С. 48.

<sup>4</sup> Ярская-Смирнова Е. Р. Словарь гендерных терминов. URL: <http://www.owl.ru/gender/063.htm>

<sup>5</sup> Занфірова Т. А., Прилипко С. М., Ярошенко О. М., Твердовський І. М. Заборона дискримінації – основна засада правового регулювання відносин у сфері праці : монографія. Харків : Юрайт, 2013. С. 48, 49.



прав, установлення прямих або непрямих переваг чи відмінностей у галузі праці й зайнятості, заснованих на ознаках статі, віку, раси, національності, мови, походження, майнового або посадового становища, місця проживання, ставлення до релігії, переконань, належності до громадських об'єднань, а також інших обставин, не пов'язаних з діловими якостями працівника». Не є дискримінацією, з її точки зору, необхідні обмеження або переваги, пов'язані зі специфікою трудової діяльності трудівника або зумовлені особливою турботою держави про осіб, які потребують додаткового соціального чи правового захисту<sup>1</sup>.

При цьому Н. М. Семенюта дискримінацією називає обмеження або позбавлення прав певної категорії громадян за якою-небудь ознакою, не обумовленою у відповідному нормативному акті. З її слів, «дискримінацією є і надання необґрунтованих пільг, переваг окремим особам або категоріям громадян»<sup>2</sup>. Проте дослідниця не пояснює, що означає формулювання «не обумовленою у відповідному нормативному акті». З такого підходу випливає, що якщо в контракті встановити будь-які умови, які тільки забажає роботодавець, то відповідні дії не вважатимуться дискримінаційними. Таку позицію вважаємо неприпустимою.

Дискримінація – це будь-які відмінності, винятки, обмеження або переваги щодо окремої людини або групи людей, виражені в дії або бездіяльності, які прямо або побічно пов'язані з відмітними біологічними або соціальними ознаками осіб, суперечать закону й спрямовані на послаблення, ліквідацію, знищення, зменшення їх правового або фактичного становища. Вважаємо також, що закріплення цієї дефініції в Конституції України зробить механізм її застосування більш якісним і створить підґрунтя для ефективного захисту прав та свобод людини і громадянина<sup>3</sup>.

За словами А. Гінарару, дискримінація має місце, коли до окремої особи або групи осіб ставляться менш приязно, ніж до інших,

<sup>1</sup> Головина С. Ю. Использование Конвенций МОТ при разработке понятийного аппарата трудового права. *Правоведение*. 1997. №2. С. 72.

<sup>2</sup> Семенюта Н. Н. Запрет дискриминации в трудовых отношениях. *Вестник Омского университета*. 1997. Вып. 2. С. 94.

<sup>3</sup> Твердовський І. М. Заборона дискримінації у сфері праці : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Луганськ, 2011. С. 24, 25.

через чинники, не пов'язані з їх достоїнствами, здібностями чи потенціалом<sup>1</sup>.

Зарубіжні фахівці під дискримінацією розуміють «явище надання певних привілеїв групі, необґрунтовано вибраній із загальної маси людей, які володіють таким же правом на дані привілеї»<sup>2</sup>.

Дефініції поняття «дискримінація у сфері праці» зустрічаються й у науковій літературі з економіки праці. Так, І. Н. Пашенко тлумачить його як незаконне, довільне, необґрунтоване обмеження прав і можливостей суб'єктів соціально-трудова відносин. При дискримінації порушуються принципи рівності можливостей на ринку праці за віком, расою, національністю, статтю, конфесією, оплатою праці, звільненням тощо<sup>3</sup>. Ось як трактує В. М. Лукашевич цю категорію: «це незаконне обмеження прав суб'єктів соціально-трудова відносин, що здійснюється на основі свавілля»<sup>4</sup>. «Дискримінація – свавільне обмеження прав суб'єктів соціально-трудова відносин, що перешкоджає їх доступу до рівних можливостей на ринку праці», – переконує Н. І. Єсінова<sup>5</sup>. Ринок праці вона розглядає як важливий елемент ринкової економіки, що становить собою механізм погодження інтересів роботодавців і найманої робочої сили, головними складниками якого є сукупна пропозиція й сукупний попит<sup>6</sup>.

На переконання О. А. Грішнєвої, дискримінація як тип соціально-трудова відносин – це свавільне, необґрунтоване, невиправдане обмеження прав і можливостей суб'єктів цих відносин, що зменшує для них можливості у трудовій сфері. Зазвичай дискримінуються певні категорії працівників (жінки, молодь,

<sup>1</sup> Гінарару А. Від заборони дискримінації до сприяння рівності : посібник. Київ : Міжнар. організація праці, 2010. С. 9.

<sup>2</sup> Black H. C. *Black's law dictionary. Special Deluxe. Fifth Edition*, M.A. St. Paul Minn, 1979. P. 1511.

<sup>3</sup> Пашенко І. Н. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч. посібн. Львів : Магнолія 2006, 2009. С. 173.

<sup>4</sup> Лукашевич В. М. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч. посібн. Львів : Новий Світ 2000, 2010. С. 209.

<sup>5</sup> Єсінова Н. И. Экономика труда и социальнo-трудова отношения : учеб. пособ. Киев : Кондор, 2003. С. 90.

<sup>6</sup> Там само. С. 452.

люди пенсійного віку, представники національних меншин), однак в аспекті відносин соціально-трудова можна вести мову й про дискримінацію всіх представників однієї сторони (найманих працівників або роботодавців)<sup>1</sup>. З останньою позицією вченої ми не погоджуємося. Як підкреслював О. І. Процевський, труд і капітал – невід’ємні чинники існування й розвитку суспільного виробництва. Але існують також об’єктивні речі, притаманні законамірностям зв’язку праці й капіталу, які виявляють як їх єдність, так і протиріччя. Ці риси зв’язку об’єктивно трансформуються у зміст трудових відносин, а тому визначають їх складність і суперечності. Роботодавець володіє капіталом, працівник – здатністю до праці. З одного боку, обидва вони зацікавлені в стабільності виникаючих між ними трудових відносин, оскільки один без одного існувати не можуть, а з другого – їх інтереси протилежні: працівник зацікавлений у зростанні заробітної плати, покращанні умов праці, збільшенні часу відпочинку тощо, а роботодавець – у збільшенні прибутку, зростанні продуктивності праці працюючих та ін.<sup>2</sup>

Не випадково А. М. Слюсар з огляду на соціальне призначення трудового права робить висновок, що повна рівність працівників і роботодавців неможлива, оскільки пріоритет має віддаватися захисту прав та інтересів працівника, а тому функція виробнича не повинна реалізовуватися за рахунок обмеження соціальної<sup>3</sup>. Основна функція трудового права як соціальної галузі має полягати в охороні трудових прав, свобод і законних інтересів працівника як слабшої в економічному плані сторони трудових правовідносин.

Чинний КЗпП України<sup>4</sup> не містить спеціальної статті, яка забороняла б дискримінацію в розглядуваній нами царині. Однак за його статтею 2-1 в Україні забезпечується рівність трудових прав

<sup>1</sup> Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник Київ : Знання, 2009. С. 152.

<sup>2</sup> Процевський О. І. Чи дійсно сучасному трудовому праву притаманні «каральна і «репресивна» функції? *Юридичний вісник України*. 2010. № 29-30. С. 6, 7.

<sup>3</sup> Слюсар А. М. Суб’єкти трудового права України : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2011. С. 87.

<sup>4</sup> Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 №322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. №50 (Дод.). Ст. 375.

усіх громадян незалежно від походження, соціального й майнового становища, расової й національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду й характеру занять, місця проживання та інших обставин. Частиною 1 ст. 22 КЗпП України передбачено, що відповідно до Конституції України не допускається будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального й майнового стану, расової й національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи в іншому об’єднанні громадян, роду й характеру занять, місця проживання.

Відповідно до Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» дискримінація – це ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами й свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, окрім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об’єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними<sup>1</sup>.

На підставі проведеного аналізу вважаємо, що припис ч. 3 ст. 21 КЗпП України про те, що в контракті сторони мають право передбачити права, обов’язки і відповідальність сторін (у тому числі матеріальну), умови матеріального забезпечення й організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, настановлюються на загальну заборону про недійсність їх з огляду на ст. 9 КЗпП України.

Умови контракту про можливість застосування до працівника санкцій і пред’явлення вимог щодо відшкодування збитків, пов’язаних з невиконанням працівником своїх професійних посадових обов’язків, а саме штрафу в розмірі заробітної плати, помноженої

<sup>1</sup> Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI. *Офіційний вісник України*. 2012. № 76. Ст. 3071.

на весь невідпрацьований період, є недійсною в силу ст. 9 КЗпП України.

Як впливає зі змісту припису ст. 22 КЗпП України будь-яке пряме або непряме обмеження прав при укладенні та припиненні трудового договору залежно від роду і характеру занять не допускається. Тому приписи контрактів, які встановлюють положення щодо зобов'язання працівника не вчиняти протягом певного строку після звільнення дій, конкурентних по відношенню до діяльності роботодавця є дискримінаційними та такими, що є недійсними на підставі ст. 9 КЗпП України.

## **ВИСНОВКИ**

Законодавством наразі надано свободу роботодавцям на встановлення будь-яких підстав припинення контракту з працівником. Головною вимогою серед іншого має стати доведення до відома працівника про такі підстави до укладення відповідного контракту або до проведення конкурсу на зайняття вакантної посади. Наразі працівникам не можливо впливати на зміст майбутнього контракту, адже лише роботодавець вирішує, які умови він міститиме. Такий стан справ ускладнює оскарження умов такого контракту, адже на практиці це означає, що особа погодилася на всі майбутні умови контракту й тим самим зобов'язалася їх виконувати. Це означає, що фактично у суді буде вкрай важко довести, що певні умови контракту погіршують становище працівника чи обмежують, звужують його права. Тому варто встановити певні межі свободи роботодавців щодо встановлення змісту контрактів, а особливо підстав їх припинення, що визначаються змістом самих контрактів.

Контракт як особливий вид строкового трудового договору має право на існування, але із удосконаленням його змістом. Зокрема, підстави його припинення, що встановлюються його змістом, які повинні чітко відповідати критеріям недискримінації та встановлення рівних прав та можливостей поряд із працівниками, які працюють на умовах безстрокових та інших видів строкових договорів.

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 обов'язків, що ним установлені, буде додатковою підставою для його припинення.

Одна з найважливіших особливостей контракту – визначення меж саме тих прав та обов'язків, які складатимуть зміст майбутніх трудових правовідносин. Існує діалектичний зв'язок між реально існуючими обов'язками, які є складовими змісту трудових правовідносин, та між обов'язками, які можуть виникнути при недотриманні перших.

Визначення сфери дії контракту як підстави виникнення трудових правовідносин викликало необхідність запровадження норми,

яка встановлювала б можливість застосування специфічних підстав припинення контракту. Як наслідок з'явився п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України, яким устанавлюється така підстава припинення трудового договору як обставини, зазначені в контракті.

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

Установлення в змісті контракту додаткових підстав його припинення є так би мовити своєрідним специфічним «видом відповідальності» за порушення умов контракту. Адже роботодавець приймаючи на роботу працівника, з яким відповідно до певного закону, має укласти саме контракт, має забезпечити себе від порушень та ігнорувань працівником виконання своїх обов'язків. Тому встановлення додаткових підстав припинення контракту є особливими способами захисту від невиконання чи неналежного виконання працівником своїх обов'язків, які прямо визначені контрактом.

Підстава визначена п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України є юридичним фактом-дією. Дія, як підстава припинення договору становить собою юридичний факт (чи їх сукупність), тобто таку обставину (чи їх сукупність), що виникає за волею сторони (сторін) договору чи інших учасників правовідносин, уповноважених законодавством вимагати припинення договору, й спрямована на припинення договору між його сторонами до закінчення строку дії договору або після його закінчення, якщо умови договору не виконані зобов'язаною стороною.

Підстави припинення контракту, передбачені його змістом (п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України) будуть відрізнятися залежно від сфери, галузі та категорій працівників, з якими укладатиметься відповідний контракт.

Контракт спрямований на створення умов для виявлення ініціативності та самостійності працівників з урахуванням їх індиві-

дуальних здібностей і професійних навичок; при укладенні контракту сторони мають право встановлювати права, обов'язки та відповідальність, зокрема, як передбачену нормами Кодексу законів про працю України, так і підвищену відповідальність керівника та додаткові підстави розірвання договору.

Припинення трудового договору з підстав, передбачених контрактом – п. 8 ст. 36 КЗпП України, за загальним правилом, норми ч. 3 ст. 40 КЗпП України на ці правовідносини не поширюються. Проте на практиці дуже часто підстави припинення контрактів, які містяться в змісті цих контрактів з-поміж іншого включають особливі підстави їх розірвання саме з ініціативи власника. Проте за результатами такого розірвання контракту в наказі про розірвання контракту та трудовій книжці робиться посилання на п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України, а тому суди на практиці й роблять висновки, що норма про заборону звільнення під час тимчасової непрацездатності не застосовується під час припинення трудових правовідносин за п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України. Тому виникає проблема, коли працівника звільнено з особливої підстави, яка визначена в контракті та яка передбачає його розірвання саме з ініціативи роботодавця, але КЗпП України у п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України встановив, так би мовити, узагальнюючу норму, передбачивши можливість припинення трудового договору з будь-якої підстави, яка визначена контрактом. У таких випадках судам слід урахувувати, за якою саме підставою контракту його було розірвано, аналізуючи його положення, оскільки наразі заборона на звільнення під час тимчасової непрацездатності працівника не поширюється на випадки припинення трудового договору з підстав, передбачених контрактом саме через розташування цієї норми у ст. 36 КЗпП України. Проте контракт також містить окремі, специфічні саме для цього контракту підстави його розірвання з ініціативи роботодавця, але так як у наказі про його розірвання та у трудовій книжці буде зроблено посилання саме на п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України (хоча фактично підставою за контрактом була ініціатива роботодавця), то працівник позбавляється гарантії щодо незаконного звільнення у період тимчасової непрацездатності.

Припинення контракту з підстав, які визначені його змістом не є дисциплінарним стягненням, а отже, до процедури звільнення не

повинні застосовуватися положення КЗпП України, які визначають порядок застосування дисциплінарних стягнень.

З урахуванням особливостей контрактного виду трудового договору наявність чи відсутність вини не є визначальною для припинення контракту. Визначальним у цьому випадку є сам факт порушення умов контракту, а встановлена вина керівника лише додатково підтверджує законність оскаржуваного наказу про припинення контракту.

Цивільні спори, в яких трудівник оскаржує обґрунтованість розірвання з ним контракту з підстав, передбачених його змістом варто розглядати в порядку цивільного судочинства.

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.

Можливість установаження в контракті додаткових підстав для його розірвання не означає, що роботодавець може включити до його змісту будь-яку підставу, яка йому спаде на думку. Включення до контракту певних його умов, а зокрема підстав його припинення, має враховувати принципи недискримінації та рівності прав та можливостей у сфері праці, які поширюються як на працівників, які працюють на умовах безстрокових чи строкових трудових договорів, так і на тих, хто працює за контрактом як особливим видом строкового трудового договору. Тобто на законодавчому рівні варто регламентувати межі гнучкості змісту контрактів та чітко визначити рамки, які будуть важелем стримування роботодавця включати певні умови до змісту контракту, які є дискримінаційними.

Стаття 9 КЗпП України має поширюватися й на контракти, особливо щодо встановлення додаткових підстав його припинення, які встановлюються його змістом. У кожному такому випадку слід аналізувати підстави, які встановлені контрактом для його припинення з точки зору обмеження реалізації права на працю та встановлення дискримінаційних підстав.

Припис ч. 3 ст. 21 КЗпП України про те, що у контракті сторони мають право передбачити права, обов'язки і відповідальність сторін (у тому числі матеріальну), умови матеріального забезпе-

чення й організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, наштовхуються на загальну заборону про недійсність їх з огляду на ст. 9 КЗпП України.

Умови контракту про можливість застосування до працівника санкцій і пред'явлення вимог щодо відшкодування збитків, пов'язаних з невиконанням працівником своїх професійних посадових обов'язків, а саме штрафу в розмірі заробітної плати помноженої на весь невідпрацьований період, має визнаватися недійсною в силу ст. 9 КЗпП України.



## ЛІТЕРАТУРА

1. Barnard C. and Deakin S., Chapter 7: United Kingdom, in B. Caruso and S. Sciarra (eds), *Flexibility and Security in Temporary Work: A Comparative and European Debate*, 2007, WP C.S.D.L.E. Massimo D Antona. INT 56/2007 at 120. For an in-depth analysis, see S. Deakin and F. Wilkinson, *The Law of the Labour Market: Industrialization, Employment and Legal Evolution* (Oxford: Oxford University Press, 2005) at 127.
2. Black H. C. *Black's law dictionary. Special Deluxe. Fifth Edition*, M.A. St. Paul Minn, 1979. 1829 p.
3. Deakin S. and Morris G., *Labour Law*, 5th ed. (Oxford: Hart Publishing, 2009) at 445.
4. ERA 1996, s 98(3).
5. Grebenyuk V. *Contract as a Ground for Employment Legal Relations: Current Issues. The scientific heritage*. 2020. № 57(57). P. 7–11.
6. *Labor Policy on Fixed-term Employment Contracts (2010) JILPT Comparative Labor Law Seminar JILPT REPORT No. 9*. Tokyo: The Japan Institute for Labour Policy and Training. 176 p.
7. National Association of Citizens Advice Bureaux, *Flexibility Abused – A CAB Evidence Report on Employment Conditions in the Labour Market* (London: NACAB, 1997).
8. Rogowski R. and Wilthagen T., Introduction in R. Rogowski and T. Wilthagen (eds) *Reflexive Labour Law: Studies in Industrial Relations and Employment Regulations* (Deventer: Kluwer, 1994).
9. Section (s) 95 (1) of the Employment Rights Act (ERA) 1996.
10. *Southern Foundries (1926) Ltd v Shirlaw [1940] AC 710 and Shindler v Northern Raincoat Co Ltd [1960] 1 WLR 1038*.
11. *Termination of Contracted-out Employment (2002)*. UK: National Insurance Contributions Office. 176 p.
12. Авескулов В. Д. Скасування контрактної форми регулювання трудових правовідносин. *Право і суспільство*. 2015. № 6-2 Ч. 2. С. 83–86.
13. Александров Н. Г. *Право и законность в период развернутого строительства коммунизма : монография*. Москва : Юрид. лит., 1961. 412 с.
14. Александров Н. Г. *Трудовое правоотношение : монография*. Москва, 1948. 337 с.

15. Александрова Н. Г. *Советское трудовое право : учебник*. Москва, 1972. 245 с.
16. Алексеев П. В., Панин А. В. *Философия : учебник*. Москва : Проспект, 1997. 568 с.
17. Алексеев С. С. *Общая теория права: курс в 2-х т.* Москва : Юрид. лит., 1982. Т. 2. 360 с.
18. Амагыров А. В. К вопросу о понятии «правовая защита». *Право*. 2014. № 1. С. 118–128.
19. Антон О. А. До питання про поняття юридичних гарантій в трудовому праві. *Вісник Хмельницького інституту управління і права*. 2004. № 4. С. 154–157.
20. Бабенко Е. В. Доктрина захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2019. 435 с.
21. Бабенко Е. В. Концептуалізація захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин. *Visegrad journal on human rights*. 2015. № 6/2. С. 77–85.
22. Барабаш А. Т., Копайгора И. Д. К вопросу о трудовой функции. *Проблемы социалистической законности*. 1982. Вып. 9. С. 64–68.
23. Барабаш О. Щодо властивостей трудових правовідносин. *Право України*. 1998. №3. С. 64–69.
24. Баранюк Ю. В. *Контракт як вид трудового договору : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05*. Київ, 1999. 16 с.
25. Бару М. И. Признание трудового договора недействительным. *Советская юстиция*. 1972. № 4. С. 7–8.
26. Бердяев Н. А. *Царство духа и царство кесаря*. Москва : НОРМА-М, 1995. 588 с.
27. Болотіна Н. Б., Чанишева Г. І *Трудове право України : підручник*. Київ : Знання, КОО, 2000. 564 с.
28. Болотіна Н. Б. *Трудове право України : підручник*. Київ : Бікар, 2004. 725 с.
29. Боханова І. А. *Контрактна форма трудового договору: деякі аспекти*. *Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е.О. Дідоренка*. 2014. № 1. С. 279–284.
30. Бугров Л. Ю. *Свобода труда и свобода трудового договора в СССР*. Красноярск: Изд-во Красноярского университета, 1984. 125 с.

31. Бущенко П. А. Право на труд и развитие личности в общественно-трудовых отношениях социалистического общества : автореф. ... канд. юрид. Наук : 12.00.05. Харьков, 1984. 17 с.
32. Вапнярчук Н. М. До питання дискримінації у сфері трудових відносин в умовах сьогодення. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія “Право”. 2022. Вип. 73. Ч. 1. С. 151–156.
33. Вапнярчук Н. М. До питання про розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця (п. 2 ст. 40 КЗпП України). Вісник Академії правових наук України. 2012. № 2 (69). С. 159–166.
34. Вапнярчук Н. М. Зміна умов трудового договору. Трудове право України : підручник / за ред. О. М. Ярошенка. Харків, 2022. С. 125–133. URL: <https://www.osce.org/files/f/documents/d/7/521578.pdf>
35. Варшавский К. М. Трудовое право СССР : учебник. Ленинград: Академия, 1924. 180 с.
36. Венедиктов В. С. Трудове право України в умовах ринкової економіки: проблеми та перспективи. Право і безпека. 2003. Спецвип. С. 7–10.
37. Венедиктов В. С., Іншин М. І. Професіоналізм та компактність працівників органів внутрішніх справ як основна мета безперервної професійної підготовки. Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності. 2012. №1. С. 247–256.
38. Витрук Н. В. Основы теории правового положения личности в социалистическом обществе : монография. Москва : Наука, 1979. 229 с.
39. Воеводин Л. Д. Юридические гарантии конституционных прав и свобод личности в социалистическом обществе : монография. Москва : Изд-во МГУ, 1987. 342 с.
40. Волинка К. Г. Конституційне забезпечення прав і свобод особи в Україні. Держава і право. Юридичні і політичні науки. Вип. 5. 2000. С. 141–144.
41. Гаврилюк О. Особливості припинення дії трудового контракту. Право України. 1999. №8. С. 74–76.
42. Гаврилюк О. В. Контракт в трудовому праві : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 1998. 17 с.

43. Гаращенко Л. П. Особливості трудового договору з окремими категоріями працівників. Наукові праці Національного авіаційного університету. Серія: Юридичний вісник «Повітряне і космічне право». 2012. Т. 3. № 24. С. 88–92.
44. Гирич О. Трудове право : курс лекц. Київ : Вілбор, 1999. 208 с.
45. Гінарару А. Від заборони дискримінації до сприяння рівності : посібник. Київ : Міжнар. організація праці, 2010. 66 с.
46. Глазько С. М. Правове регулювання припинення трудового договору: теоретичний аспект : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2005. 177 с.
47. Голованова Е. А. Прекращение трудового договора : монография. Москва : Юрид. лит, 1966. 200 с.
48. Головина С. Ю. Использование Конвенций МОТ при разработке понятийного аппарата трудового права. Правоведение. 1997. №2. С. 68–80.
49. Гончарова Г. С. Прием, переводы и увольнения с работы. Киев : Вищ. шк., 1977. 46 с.
50. Гребенюк В. В. Вплив контракту на перебіг трудових відносин. Соціальне право. 2020. № 2. С. 114–118.
51. Гребенюк В. В. Деякі актуальні питання правової специфіки трудового контракту. Правові новели. 2020. № 10. Том 2. С. 160–165.
52. Гребенюк В. В. Деякі питання припинення трудового контракту. Право та інноваційне суспільство. 2019. № 1(12). С. 93–98.
53. Гребенюк В. В. Контракт у трудовому праві як особливий вид трудового договору. Право та державне управління. 2020. № 1. Т. 1. С. 237–242.
54. 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 (м. Харків, 14 листоп. 2018 р.) / за заг. ред. А.П. Гетьмана. Харків : Мадрид, 2018. С. 508–511.
55. Гребенюк В. В. Щодо застосування трудового контракту. Юридична осінь 2020 року: зб. тез доповідей та наук. повідомл. учасників Міжнар. наук.-практ. конф. молодих учених (м. Харків, 23 листоп. 2020 р.) / за заг. ред. А.П. Гетьмана. Х.: Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, 2020. С. 240–242.

56. 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 груд. 2020 р.) / укл. А. В. Лисенко. Одеса : НУ «Одеська юридична академія», 2020. С. 16–18.

57. Гребенюк В. В. Щодо особливостей укладення контракту у сфері трудових правовідносин. Соціальне право. 2020. № 1. С. 73–79.

58. 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 (м. Харків, 29 листоп. 2019 р.) / за заг. ред. А.П. Гетьмана. Харків : Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, 2019. С. 628–630.

59. Грицишина Л. Міжнародні гарантії реалізації права на працю в умовах ринкової економіки. Вісник Львівського університету. Серія юридична. 2006. Вип. 43. С. 223.

60. Грیشнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносина : підручник. Київ : Знання, 2009. 390 с.

61. Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России : учебник. Москва : Юристъ, 1997. 496 с.

62. Данилов М. О. Трудовий договір за законодавством України та країн Європейського Союзу : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2017. 205 с.

63. Есинова Н. И. Экономика труда и социально-трудовые отношения : учеб. пособ. Киев : Кондор, 2003. 646 с.

64. Жернаков В. Свобода праці як принцип сучасного трудового права України. Право України. 1999. №3. С. 34–36.

65. Зайкин А. Д. Российское трудовое право : учебник. Москва : НОРМА-ИНФРА М, 1998. 480 с.

66. Зайкин А. Д. Советское трудовое право : учебник. Москва : Юрид. лит., 1979. 476 с.

67. Занфірова Т. А., Прилипко С. М., Ярошенко О. М., Твердовський І. М. Заборона дискримінації – основна засада правового регулювання відносин у сфері праці : монографія. Харків : Юрайт, 2013. 360 с.

68. Ильин Ю. Ф. Недействительность трудового договора по советскому праву : автореф. дис. ... канд. юрид. Наук : 12.00.05. Воронеж, 1971. 21 с.

69. Исаков В. Б. Фактический состав в механизме правового регулирования : монография. Саратов : Изд-во СГУ, 1980. 241 с.

70. Іншин М. І. Загальні та спеціальні норми у правовому регулюванні трудових відносин в сучасних умовах. Актуальні проблеми права: теорія і практика. 2013. № 28. С. 28–34.

71. Іншин М. І. Захист трудових прав працівників: аналіз законодавства. Вісник Запорізького національного університету. Серія: Юридичні науки. 2015. № 2 (2). С. 129–133.

72. Іншин М. І. Науково-теоретичне обґрунтування поняття форм захисту трудових прав працівників. Європейські перспективи. 2012. № 2 (2). С. 110–114.

73. Іншин М. І., Мацюк А. Р., Соцький А. М., Щербина В. І. Курс порівняльного трудового права : підручник у 2-х т. Харків : Діса плюс, 2015. Т. 1. 1056 с.

74. Іоннікова І. А. Правове регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2004. 210 с.

75. Ісаєв Ю. В. Спеціальні підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2012. 204 с.

76. Іщенко Н. І. Умови трудового договору, які визначаються угодою сторін. Збірник наукових праць ХНПУ ім. Г. С. Сковороди. Серія Право. 2010. Вип. 11. С. 52–56.

77. Кветной М. С. Человеческая деятельность: сущность, структура, типы : монография. Саратов : Изд-во Саратов. ун-та, 1974. 252 с.

78. Кикоть Г. Проблема класифікації юридичних фактів у сучасній теорії права. Право України. 2003. №7. С. 29–33.

79. Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право : учебник. Москва : Изд. группа «ИНФРА-М–НОРМА», 1998. 263 с.

80. Киселев И. Я. Трудовой договор при капитализме: проблемы найма и увольнения : монография. Москва : Наука, 1989. 200 с.

81. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375.

82. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.
83. Контракт з науково-педагогічним працівником : затв. рішенням вченої ради Волинського національного університету імені Лесі Українки (протокол від 26.11.2020 № 14) URL: <https://vnu.edu.ua/sites/default/files/2020-12/Контракт%20Ст.викладач%2С%20Асистент%202020%20ВНУ.pdf>
84. Копейчиков В. В. Загальна теорія держави і права : підручник. Київ : Юрінком, 1997. 318 с.
85. Коркунов Н. М. Лекции по общей теории права. Санкт-Петербург : Юрид. центр Пресс, 2003. 430 с.
86. Короткін В. Г. Трудове право: прийняття на роботу і звільнення. Київ : МАУП, 1997. 88 с.
87. Кохан Н. Поняття та класифікація трудових гарантій. Юридична Україна. 2006. № 12. С. 64–67.
88. Красавчиков О. А. Юридические факты в советском гражданском праве : монографія. Москва : Госюриздат, 1958. 184 с.
89. Кузнецова В. В. Особенности прекращения трудового договора с руководителем организации : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Москва, 2015. 30 с.
90. Кутафин О. Е. Основы государства и права : учебник. Москва : Юрист, 2001. 416 с.
91. Лазор В. В. Теоретические и социальные аспекты сущности трудового договора и порядок разрешения споров при невыполнении его условий : монографія. Луганск : СНУ ім. В. Даля, 2002. 249 с.
92. Лебедев М. В. Трудовое право: проблемы общей части. Томск, 1998. 184 с.
93. Левиант Ф. М. Виды трудового договора : монографія. Москва : Юрид. лит., 1996. 188 с.
94. Лившиц Р. З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее : монографія. Москва : Наука, 1989. 192 с.
95. Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Трудовое право России : учебник. Москва : ИНФРА•М-НОРМА, 1998. 467 с.
96. Лившиц Р. З., Чубайс Б. М. Трудовой договор : монографія. Москва : Наука, 1986. 172 с.
97. Лукашевич В. М. Економіка праці та соціально-трудова відносина : навч. посіб. Львів : Новий Світ 2000, 2010. 424 с.

98. Луценко А. Правове регулювання контрактної форми трудового договору: деякі проблеми та шляхи їх вирішення. Право України. 1999. № 7. С. 44–47.
99. Луценко А. С. Правовое регулирование контрактной формы трудового договора : монографія. Донецк : Сталкер, 1999. 287 с.
100. Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права : учебник в 2-х т. Москва : Проспект, 2003. Т. II. 608 с.
101. Маврин С. П., Хохлов Е. Б. Трудовое право России : учебник. Москва : Норма: ИНФРА-М, 2012. 360 с.
102. Мазин А. Л. Трудовая дискриминация и управление персоналом. Трудовое право. 2003. №1. С. 80–83.
103. Малейн Н. С. Повышение роли закона в охране личных и имущественных прав граждан. Советское государство и право. 1994. №6. С. 40–45.
104. Мамай В. І. Недійсність трудового договору: теоретичний та практичний аспекти. Юриспруденція: теорія і практика. 2010. № 12. С. 38–44.
105. Маркарян Э. С. Системное исследование человеческой деятельности. Вопросы философии. 1972. №10. С. 79–83.
106. Маркіна Т. Щодо способів захисту прав за законодавством України про працю. Право України. 2002. №2. С. 53–56.
107. Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник. Харків : Діса плюс, 2014. 480 с.
108. Мельничук Н. О. Перспективи контракту як одного з механізмів договірної регулювання трудових відносин. Правова держава. 2010. Вип. 21. С. 317–323.
109. Методичні рекомендації щодо правового забезпечення контрактної форми трудового договору та сфери його застосування: Лист Міністерства юстиції України від 28.03.2000 №32-8/473. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v\\_473323-00#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v_473323-00#Text)
110. Мин М. Адаптированный текст доклада на конференции «Борьба против дискриминации. Новые директивы на 2000 год относительно равенства». URL: [www/mhg.ru/etnodiskr](http://www/mhg.ru/etnodiskr)
111. Миронов В. К. Трудовое право Европейских социалистических стран : учебник. Москва : Юрид. лит., 1963. 266 с.
112. Мицкевич А. В. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих : монографія. Москва : Юрид. лит., 1969. 182 с.



113. Міхно О. І. Припинення договору за цивільним законодавством України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03. Київ, 2007. 246 с.
114. Наньєва М. І. Укладення трудового договору за законодавством України та окремих зарубіжних країн : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2017. 224 с.
115. Нерсисянц В. С. Философия права : учебник. Москва : ИНФРА-М, 1997. 652 с.
116. Об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации: Декларация МОТ от 18.06.1998. URL: [http://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/declarations/ilo\\_principles.shtml](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/ilo_principles.shtml)
117. Олексів І. І. Юридичні гарантії прав працівників у строкових трудових правовідносинах : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Львів, 2020. 23 с.
118. Орловский Ю. П. Словарь по трудовому праву. Москва : Изд-во БЕК, 1998. 600 с.
119. Парпан Т. Про недійсність умов трудового договору. Вісник Львівського університету. Серія юридична. 2002. Вип. 37. С. 354–358.
120. Пахтусова В., Кацапина Т. Досвід і проблеми введення контрактного найму працівників. Економіка України. 1994. № 4. С. 73–75.
121. Пашков А. С. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров (Некоторые вопросы теории и практики) : монография. Ленинград : Изд-во ЛГУ, 1966. 187 с.
122. Пащенко І. Н. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. Львів : Магнолія 2006, 2009. 260 с.
123. Пересунько В. С. Юридичні гарантії при укладенні трудового договору : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2001. 18 с.
124. Поляков А. В. Общая теория права : курс лекц. Санкт-Петербург : Юрид. центр Пресс, 2001. 642 с.
125. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 15.09.2020. Справа № 205/4196/18. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/92270735>
126. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 29.05.2019. Справа № 452/970/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/82998210>

127. Постанова Верховного Суду від 23.01.2018. Справа № 203/6039/15-ц. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/71807643>
128. Постанова Верховного Суду від 30.08.2018. Справа № 463/3091/15. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/76207179>
129. Постанова КЦС ВП від 01.06.2020. Справа №487/79/18-ц. URL:[https://protocol.ua/ru/postanova\\_ktss\\_vp\\_vid\\_01\\_06\\_2020\\_roku\\_u\\_spravi\\_487\\_79\\_18/](https://protocol.ua/ru/postanova_ktss_vp_vid_01_06_2020_roku_u_spravi_487_79_18/)
130. Постанова Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 26.12.2012. Справа № 6-156цс12. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/28332592>
131. Потопальський С. С. Підстави та наслідки недійсності підприємницьких договорів (на матеріалах практики господарських судів) : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03. Київ, 2007. 196 с.
132. Прилипко С. М. Трудовий контракт за законодавством України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 1995. 16 с.
133. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України : підручник. Харків : ФІНН, 2011. 708 с.
134. Прилипко С. Н. Трудовой контракт по законодательству Украины : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харьков, 1995. 163 с.
135. Присекина Н. Г. Проблемы дискриминации в международном трудовом праве : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Владивосток, 2002. 209 с.
136. Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. Офіційний вісник України. 2014. № 63. Ст. 1728.
137. Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході до ринкової економіки : Закон України від 20.03.1991 № 871-XII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1991. № 23. Ст. 267.
138. Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору : постанова Каб. Міністрів України від 19.03.1994 № 170. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/170-94-p#Text>
139. Про дискримінацію в галузі праці та занять : Конвенція МОП № 111 від 25.06.1958. URL: <http://www.rada.gov.ua>
140. Про житлово-комунальні послуги : Закон України від 09.11.2017 № 2189-VIII. Відомості Верховної Ради України. 2018. № 1. Ст. 1.



141. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI. Офіційний вісник України. 2012. № 76. Ст. 3071.
142. Про застосування контрактної форми трудового договору з керівником підприємства, що є у державній власності : постанова Каб. Міністрів України від 19.03.1993 № 203. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/203-93-п#Text>
143. Про затвердження Порядку укладення контрактів про проходження державної служби : постанова Каб. Міністрів України від 17.06.2020 № 494. Офіційний вісник України. 2020. № 51. Ст. 1594.
144. Про затвердження Типової форми контракту з працівником : наказ Мін-ва праці України (до 1997 р.) від 15.04.1994 № 23. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0084-94#Text>
145. Про місцеве самоврядування в Україні : Закон України від 21.05.1997 № 280/97-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1997. № 24. Ст. 170.
146. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII. Відомості Верховної Ради України. 2017. № 38-39. Ст. 380.
147. Про повну загальну середню освіту : Закон України від 16.01.2020 № 463-IX. Відомості Верховної Ради України. 2020. № 31. Ст. 226.
148. Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова Пленуму Верхов. Суду України від 06.11.1992 № 9 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>
149. Про ратифікацію Конвенції МОП №111 про дискримінацію в галузі праці та занять : Указ Президії Верхов. Ради УРСР від 30.06.1961 №359. URL: <http://www.rada.gov.ua>
150. Про Типову форму контракту з керівником підприємства, що є у державній власності : постанова Каб. Міністрів України від 02.08.1995 № 597. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/597-95-%D0%BF>
151. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник. Харків : Консум, 1998. 480 с.
152. Прокопенко В. І. Трудовий договір і трудові правовідносини : монографія. Київ : Вид-во КДУ, 1971. 187 с.

153. Процевський О. Новий зміст права на працю – основа реформування трудового законодавства України. Право України. 1999. №6. С. 101–104.
154. Процевський О. І. Чи дійсно сучасному трудовому праву притаманні «каральна і «репресивна» функції? Юридичний вісник України. 2010. №29-30. С. 6–7.
155. Прудивус О. В. Розірвання трудового договору з ініціати-ви роботодавця за підставами організаційно-правового характеру : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2003. 226 с.
156. Пурей М. М. Право на працю в Україні в умовах ринкової економіки: дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2002. 173 с.
157. Пшенична Л. В. Керівник навчального закладу : навч. посіб. Суми : Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2016. 520 с.
158. Рабінович П. М. Основи загальної теорії права та держави : навч. посіб. Київ : Атака, 2001. 176 с.
159. Реус О. С. Особливості диференціації правового регулювання трудової діяльності неповнолітніх працівників. Право і безпека. 2004. № 3-4. С. 158–160.
160. Римар Б. А. Види трудового договору за законодавством України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2009. 22 с.
161. Рішення Артемівського міськрайонного суду в Донецькій області від 20.03.2007. Справа № 2-1135/2007. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/1605789>
162. Рішення Бородянського районного суду від 15.02.2016. Справа № 360/2273/15-ц. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/55954740>
163. Рішення Городоцький районний суд Львівської області від 23.06.2010. Справа № 2-298. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/11973691>
164. Рішення Дніпровського районного суду м. Києва від 25.06.2015. Справа № 755/5732/15-ц. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/46030746>
165. Рішення Другого сенату Конституційного Суду України у справі за конституційною скаргою Жабо Тетяни Максимівни щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень частини третьої статті 40 Кодексу законів про працю Украї-

ни від 04.09.2019 № 6-р(П)/2019. Офіційний вісник України. 2019. № 77. Ст. 2661.

166. Рішення Київського районного суду м. Харкова від 04.09.2014. Справа № 640/10761/14-ц. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/40388896>

167. Рішення Кіровського районного суду від 20.11.2013. Справа № 203/4422/13-ц. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/35341101>

168. Рішення Колегії суддів судової палати з розгляду цивільних справ апеляційного суду Тернопільської області від 10.07.2017 р. у справі № 607/1440/17-ц. URL: [https://protocol.ua/ua/sud\\_umovi\\_trudovogo/](https://protocol.ua/ua/sud_umovi_trudovogo/)

169. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення частини третьої статті 21 Кодексу законів про працю України (справа про тлумачення терміну «законодавство») від 09.07.1998 № 12-рп/98. Офіційний вісник України. 1998. № 32. Ст. 1209.

170. Рішення Першотравневого районного суду м. Чернівці від 20.05.2010. Справа № 2-884. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/10648398>

171. Рішення Прилуцького міськрайонного суду Чернігівської області від 29.12.2014. Справа № 742/4746/14. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/42189689>

172. Рішення Приморського районного суду м. Одеси від 11.12.2013. Справа № 1522/18459/12. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/36201284>

173. Рішення Стахановського міського суду Луганської області від 19.05.2011. Справа № 2-499/11/1231. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/15831832>

174. Рішення Шишацького районного суду Полтавської області від 15.01.2018. Справа №551/1027/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/71686541>

175. Рішення Ялтинського міського суду Автономної Республіки Крим від 31.07.2012. Справа № 2/0124/2002/2012. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/25468731>

176. Розірвання трудового договору у випадку невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі: актуальні

питання правової теорії та практики : монографія / за заг. ред. : О. М. Ярошенка, М. І. Іншина. Харків : Юрайт, 2020. 196 с.

177. Савич В. И. Управления трудом и трудовое право : монография. Томск : Изд-во Томского ун-та, 1986. 223 с.

178. Семенята Н. Н. Запрет дискриминации в трудовых отношениях. Вестник Омского университета. 1997. Вып. 2. С. 94–97.

179. Сільченко С О. Строковий трудовий договір за законодавством України: поняття, види, умови укладання, зміни та припинення : монографія. Харків : Золоті сторінки, 2005. 204 с.

180. Сімутіна Я. В. Недійсність трудового договору та окремих його умов. URL: <http://pravoznavec.com.ua/period/article/33176/%DF>

181. Скобелкин В. Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих : монография. Москва : Юрид. лит., 1969. 183 с.

182. Словарь иностранных слов / под ред. : А. Г. Спиркина, И. А. Акчурина, Р. С. Карпинской. Москва : Рус. яз., 1979. 624 с.

183. Слюсар А. М. Суб'єкти трудового права України : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2011. 407 с.

184. Смирнов О. В. Трудовое право : учебник. Москва : Проспект, 1998. 496 с.

185. Соколов Э. В. Культура и личность : монография. Ленинград : Наука, 1972. 228 с.

186. Статут Міжнародної організації праці : прийн. генер. конф. праці 19.06.1997. URL: [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua)

187. Стичинський Б. С., Зуб І. В., Ротань В. Г. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю. Київ : А.С.К., 2000. 1072 с.

188. Суровська Л. І. Удосконалення юридичних гарантій при притягненні працівників до матеріальної відповідальності : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2000. 18 с.

189. Сыроватская Л. А. О недействительности трудового договора и его условий. Правоведение. 1990. № 4. С. 52–56.

190. Твердовський І. М. Заборона дискримінації у сфері праці : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Луганськ, 2011. 183 с.

191. Теория государства и права : учебник / под ред. : В. М. Корельского, В. Д. Перевалова. Москва : НОРМА-ИНФРА-М, 1998. 570 с.

192. Теорія держави і права : навч. посіб. / за заг. ред. : С. Л. Лисенкова, В. В. Копейчикова. Київ : Юрінком Інтер, 2002. 368 с.

193. Теория права государства : учебник / под ред. В. В. Лазарева. Москва : Право и Закон, 1996. 424 с.
194. Теслікова І. І. Стан здоров'я працівника як підстава розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2019. 205 с.
195. Толкунова В. Н. Трудовое право : консп. лекц. Москва : Белые альвы, 1998. 240 с.
196. Толкунова В. Н., Гусов К. Н. Трудовое право России : учеб. пособ. Москва : Юрист, 1996. 448 с.
197. Трудове право України : навч. посіб. / за ред. П. Д. Пилипенка. Київ : Ін. Юре, 2003. 536 с.
198. Трудове право України : підручник / за ред. : Н. Б. Болотіної, Г. І. Чанишевої. Київ : Знання, КОО, 2000. 564 с.
199. Трудовое право и научно-технический прогресс / под ред. С. А. Иванова. Москва: Наука, 1974. 563 с.
200. Трудовое право Украины : учебник / под ред. : Г. И. Чанышевой, Н. Б. Болотиной. Харьков : Одиссей, 1999. 480 с.
201. Укладення трудового договору: теоретико-прикладне дослідження : монографія / за наук. ред. О. М. Ярошенка. Харків : Юрайт, 2013. 288 с.
202. Уржинский К. П. Гарантии права на труд : монография. Москва : Юрид. лит., 1984. 200 с.
203. Ухвала колегії суддів судової палати в цивільних справах Апеляційного суду м. Києва від 08.06.2017. Справа № 759/16734/15-ц. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/67314888>
204. Ухвала Колегії суддів судової палати у цивільних справах апеляційного суду Кіровоградської області від 28.01.2016. Справа № 383/750/15-ц. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/55577229>
205. Ухвала колегії суддів судової палати у цивільних справах апеляційного суду Кіровоградської області від 11.03.2015. Справа № 22-ц/781/615/15. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/43105603>
206. Ухвала колегії суддів судової палати у цивільних справах Апеляційного суду Львівської області від 13.07.2017. Справа № 465/2966/16-ц. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/67885857>
207. Фасій Б. В. Субсидіарне застосування норм цивільного законодавства про недійсність договору до трудових відносин. Молодий вчений. 2016. № 3 (30). С. 505–508.

208. Філософія права: навч. посіб. / під ред. О. Г. Данильяна. Київ : Юрінком Інтер, 2002. 270 с.
209. Фурлет Н. Я. Керівник закладу вищої освіти – суб'єкт трудового права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2018. 22 с.
210. Цивільний кодекс України: Закон України від 16.01.2003 № 435-IV. Відомості Верховної Ради України. 2003. № 40. Ст. 356.
211. Чанишева Г. І., Болотіна Н. Б. Окремі теоретичні проблеми сучасного трудового права України. (До постановки питання). Право України. 1999. №9. С. 13–19.
212. Черданцев А. Ф. Теория государства и право : учебник. Москва : Юрайт, 2001. 432 с.
213. Чубуков Г. В. Юридические гарантии прав колхозников на дополнительную оплату их труда. Саратов : Приволжское книжное изд-во, 1967. 64 с.
214. Шкода В. В. Вступ до правової філософії. Харків : Фоліо, 1997. 715 с.
215. Шумило М. Трудовий контракт як ефективний інструмент регулювання відносин у сфері праці: актуальна практика Верховного Суду. URL: <https://supreme.court.gov.ua/supreme/pres-centr/zmi/788945/>
216. Щербина В. І. Трудове право України : підручник. Київ : Істина, 2008. 384 с.
217. Щодо дискримінація в галузі праці та занять: Рекомендація МОП №111 від 25.06.1958. URL: <http://www.rada.gov.ua>
218. Щодо звільнення за власним бажанням : Лист Мін-ва соціальної політики України від 27.04.2012 № 70/06/186-12. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0070739-12>
219. Щодо нагальних питань впровадження Закону України «Про повну загальну середню освіту» : Лист М-ва освіти і науки України від 08.04.2020 № 1/9-201 URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/shodo-nagalnih-pitan-vprovadzhennya-zakonu-ukrayini-pro-povnu-zagalnu-serednyu-osvitu>
220. Юридична енциклопедія: в 6-ти т. / за ред. Ю. С. Шемшученка. Київ : Укр. енцикл. 2003. Т. 5. 736 с.
221. Яресько А. Поліпшення механізму розгляду індивідуальних трудових спорів. Право України. 2000. №10. С. 67–69.

222. Ярошенко О. М. Актуальні питання практики припинення трудового договору з підстави закінчення строку. Право та інновації. 2018. №3 (23). С. 117–122.

223. Ярошенко О. М., Вапнярчук Н. М. Контракт у трудовому праві. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Харків: Право, 2016. Т. 11 : Трудове право / редкол.: С. М. Прилипко (голова), М. І. Іншин (заст. голови), О. М. Ярошенко та ін. ; Нац. акад. прав. наук України ; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України ; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. 2018. С. 275–278.

224. Ярошенко О. М., Вапнярчук Н. М. Припинення трудового договору. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Харків: Право, 2016. Т. 11 : Трудове право / редкол.: С. М. Прилипко (голова), М. І. Іншин (заст. голови), О. М. Ярошенко та ін. ; Нац. акад. прав. наук України ; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України ; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. 2018. С. 537–540.

225. Ярошенко О. М., Журавльов Д. В. Порядок розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Харків: Право, 2016. Т. 11 : Трудове право / редкол.: С. М. Прилипко (голова), М. І. Іншин (заст. голови), О. М. Ярошенко та ін. ; Нац. акад. прав. наук України ; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України ; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. 2018. С. 449–454.

226. Ярошенко О. М., Луцюк П. С. Порядок укладення трудового договору. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Харків: Право, 2016. Т. 11 : Трудове право / редкол.: С. М. Прилипко (голова), М. І. Іншин (заст. голови), О. М. Ярошенко та ін. ; Нац. акад. прав. наук України ; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України ; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. 2018. С. 454–458.

227. Ярошенко О. М. Особливості припинення трудового договору у зв'язку з укладенням трудового договору (контракту), всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції». Публічне право. 2016. №1(21). С. 215–220.

228. Ярошенко О. М. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника. Велика українська юридична енциклопедія:

у 20 т. Харків: Право, 2016. Т. 11 : Трудове право / редкол.: С. М. Прилипко (голова), М. І. Іншин (заст. голови), О. М. Ярошенко та ін. ; Нац. акад. прав. наук України ; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України ; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. 2018. С. 589–591.

229. Ярошенко О. М., Прилипко С. М., Величко Л. Ю. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку змін у організації виробництва і праці: проблеми теорії та практики : монографія. Харків : ФІНН, 2011. 232 с.

230. Ярошенко О. М., Прудников В. А. Строковий трудовий договір. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Харків: Право, 2016. Т. 11 : Трудове право / редкол.: С. М. Прилипко (голова), М. І. Іншин (заст. голови), О. М. Ярошенко та ін. ; Нац. акад. прав. наук України ; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України ; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. 2018. С. 651–654.

231. Ярошенко О. М. Строкові трудові договори: до питання необхідності та доцільності їх укладення. Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення : тези доповідей учасників Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 2 квіт. 2019 р.) / за ред. : М. І. Іншина, І. С. Сахарук. Київ : ФОП Маслаков, 2019. С. 117–120.

232. Ярошенко О. М. Укладення трудового договору, всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції», як самостійна підстава припинення трудового договору. Вісник Національної академії правових наук України. 2016. №1 (84). С. 100–108.

233. Ярская-Смирнова Е. Р. Словарь гендерных терминов. URL: <http://www.owl.ru/gender/063.htm>

## ДОДАТКИ

### Кодекс законів про працю України (Витяг)

#### Стаття 21. Трудовий договір

...

Особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України.

#### Стаття 24. Укладення трудового договору

Трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Додержання письмової форми є обов'язковим:

...

3) при укладенні контракту;

#### Стаття 36. Підстави припинення трудового договору

Підставами припинення трудового договору є:

...

8) підстави, передбачені трудовим договором з нефіксованим робочим часом, контрактом;

## ПОЛОЖЕННЯ про порядок укладання контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників<sup>1</sup>

### ЗАТВЕРДЖЕНО постановою Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 р. №170

#### 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Це Положення визначає порядок укладання контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників на підприємства, в установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої приналежності, а також до громадян.

2. Відповідно до статті 21 Кодексу законів про працю України контракт є особливою формою трудового договору, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання договору можуть встановлюватися угодою сторін.

3. Прийняття (наймання) на роботу працівників шляхом укладання з ними контракту власником або уповноваженим ним органом, громадянином (надалі – роботодавець) може здійснюватись у випадках, прямо передбачених законами.

4. Контракт як особлива форма трудового договору повинен спрямовуватись на забезпечення умов для проявлення ініціативності та самостійності працівника, враховуючи його індивідуальні здібності й професійні навички, підвищення взаємної відповідальності сторін, правову і соціальну захищеність працівника.

5. Умови контракту, що погіршують становище працівника порівняно з чинним законодавством, угодами і колективним договором, вважаються недійсними.

6. Роботодавець зобов'язаний забезпечувати конфіденційність умов контракту.

Особи, які за своїми службовими обов'язками мають доступ до інформації, зафіксованої в контракті, не вправі її розголошувати.

<sup>1</sup> Це Положення не поширюється на керівників підприємств державної форми власності.



Вимоги конфіденційності не поширюються на умови контракту, що регулюються чинним законодавством, та по відношенню до органів, які здійснюють контроль за їх додержанням.

## II. УКЛАДЕННЯ КОНТРАКТУ

7. Відповідно до статті 24 Кодексу законів про працю України контракт укладається у письмовій формі і підписується роботодавцем та працівником, якого приймають (наймають) на роботу за контрактом.

8. Контракт оформляється у двох примірниках, що мають однакову юридичну силу і зберігаються у кожній із сторін контракту.

За згодою працівника копію укладеного з ним контракту може бути передано профспілковому чи іншому органу, уповноваженому працівником представляти його інтереси, для здійснення контролю за додержанням умов контракту.

9. Контракт набуває чинності з моменту його підписання або з дати, визначеної сторонами у контракті, і може бути змінений за згодою сторін, складеною у письмовій формі.

Контракт є підставою для видання наказу (розпорядження) про прийняття (найняття) працівника на роботу з дня, встановленого у контракті за угодою сторін.

## III. ЗМІСТ КОНТРАКТУ

10. У контракті передбачаються обсяги пропонованої роботи та вимоги до якості і строків її виконання, строк дії контракту, права, обов'язки та взаємна відповідальність сторін, умови оплати й організації праці, підстави припинення та розірвання контракту, 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.

11. Умови оплати праці та матеріального забезпечення працівників, з якими укладається контракт, визначаються угодою сторін. Розміри виплат не можуть бути меншими, ніж передбачено чинним законодавством, угодами і колективним договором, і залежать від виконання умов контракту.

У контракті можуть також визначатись умови підвищення або зниження обумовленого сторонами розміру оплати праці, встановлення доплат і надбавок, премій, винагород за підсумками роботи за рік чи інший період, участі у прибутках підприємства, установи, організації (якщо це передбачено чинним законодавством та їхніми статутами) чи громадянина-підприємця.

12. На основі Типової форми контракту з працівником у контракті можуть бути зафіксовані (в межах норм, що не суперечать цьому Положенню) особливі умови праці по окремих професіях і видах робіт, з урахуванням їх специфіки, професійних особливостей.

13. У контракті може бути передбачено додаткові пільги, гарантії та компенсації, не встановлені чинним законодавством, за рахунок коштів роботодавця.

14. Якщо умовами контракту передбачається переїзд працівника на роботу в іншу місцевість, сторони визначають у контракті умови, гарантії та компенсації такого переїзду та умови забезпечення працівника (а в разі необхідності і членів його сім'ї) житловою площею або оплати витрат за найом (піднайом) житлового приміщення чи користування готелем.

15. У контракті визначаються режими робочого часу і часу відпочинку працівника.

Тривалість відпустки працівника не може бути меншою від встановленої законодавством для цієї категорії працівників.

16. Якщо для службових поїздок працівник використовує власний автомобіль, сторони передбачають умови виплати відповідної компенсації.

За угодою сторін у контракті може бути визначено й інші умови організації праці, необхідні для виконання зобов'язань, взятих на себе сторонами.

17. У контракті можуть визначатися додаткові, крім встановлених чинним законодавством, підстави його розірвання.

18. Контракт повинен передбачати зобов'язання роботодавця щодо компенсації моральної та матеріальної шкоди, заподіяної працівникові у разі дострокового розірвання контракту:

працівником – з причин невиконання чи неналежного виконання роботодавцем зобов'язань, передбачених контрактом;

роботодавцем – з підстав, не передбачених чинним законодавством та контрактом.

19. Контрактом може бути встановлено додаткові гарантії працівникові на випадок дострокового припинення контракту з незалежних від працівника причин.

20. Контрактом не може бути:

змінено порядок розгляду індивідуальних трудових спорів;

запроваджено по відношенню до працівника повної матеріальної відповідальності, крім випадків, передбачених статтею 134 Кодексу законів про працю України.

#### IV. РОЗІРВАННЯ КОНТРАКТУ

21. У разі розірвання контракту з ініціативи роботодавця з підстав, установлених у контракті, але не передбачених чинним законодавством, звільнення проводиться за пунктом 8 статті 36 Кодексу законів про працю України, з урахуванням гарантій, встановлених чинним законодавством і контрактом.

22. У разі невиконання або неналежного виконання сторонами зобов'язань, передбачених у контракті, його може бути достроково розірвано з попередженням відповідної сторони за два тижні.

23. Контракт підлягає розірванню достроково на вимогу працівника в разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за контрактом, порушення роботодавцем законодавства про працю, невиконання чи неналежного виконання роботодавцем зобов'язань, передбачених контрактом, та з інших поважних причин. Звільнення працівника у цьому разі проводиться відповідно до статті 39 Кодексу законів про працю України.

24. За два місяці до закінчення строку чинності контракту за угодою сторін його може бути продовжено або укладено на новий строк.

25. Спори між сторонами контракту розглядаються в установленому чинним законодавством порядку.

## КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ ПОСТАНОВА

### Про Типову форму контракту з керівником підприємства, що є у державній власності від 2 серпня 1995 р. № 597

*{Дію Постанови зупинено стосовно керівників державних підприємств, які призначаються (обираються) на посаду за результатами конкурсного відбору, проведеного відповідно до Порядку, затвердженого Постановою КМ № 234 від 01.04.2005 згідно з Постановою КМ № 234 від 01.04.2005}*

На виконання Указу Президента України від 19 червня 1995 р. № 459 та з метою посилення контролю за ефективним використанням і збереженням майна, що перебуває у державній власності, Кабінет Міністрів України **постановляє:**

1. Затвердити Типову форму контракту з керівником підприємства, що є у державній власності (додається).

2. Установити, що керівники підприємств, які є у державній власності, подають відповідним суб'єктам управління об'єктами державної власності квартальні та річний звіти про виконання показників, передбачених контрактом, протягом п'яти робочих днів після граничного строку подання фінансової звітності.

Затвердити форму звіту (додається).

3. Затвердити зміни та доповнення, що вносяться до рішень Уряду України (додаються).

## ТИПОВА ФОРМА КОНТРАКТУ з керівником підприємства, що є у державній власності

\_\_\_\_\_ «    » \_\_\_\_\_ р.  
Місце укладення контракту

Міністерство, інший підпорядкований Кабінету Міністрів України центральний орган державної виконавчої влади, організація, на яку покладено функції з управління майном, що перебуває у державній власності, іменованій далі Орган управління майном, в особі керівника, \_\_\_\_\_

з одного боку та громадянин \_\_\_\_\_  
(прізвище, ім'я, по батькові)

іменованій далі Керівник, з другого боку, уклали цей контракт про таке:

\_\_\_\_\_ наймається  
(прізвище, ім'я, по батькові) (призначається)

на посаду \_\_\_\_\_  
(повна назва посади та підприємства)

на термін з \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_

### 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1. За цим контрактом Керівник зобов'язується безпосередньо і через адміністрацію підприємства здійснювати поточне управління (керівництво) підприємством, забезпечувати його високопродуктивну діяльність, ефективно використання і збереження закріпленого за підприємством державного майна, а Орган управління майном зобов'язується створювати належні умови для матеріального забезпечення і організації праці Керівника.

2. На підставі контракту виникають трудові відносини між Керівником підприємства та Органом управління майном цього підприємства.

3. Керівник, який уклав цей контракт, є повноважним представником підприємства під час реалізації повноважень, функцій, обов'язків підприємства, передбачених актами законодавства, статутом підприємства, іншими нормативними документами.

4. Керівник діє на засадах єдиноначальності.

5. Керівник підзвітний Органу управління майном у межах, встановлених законодавством, статутом підприємства та цим контрактом.

### 2. ПРАВА ТА ОBOB'ЯЗКИ СТОРІН

6. Керівник здійснює поточне (оперативне) керівництво підприємством, організує його виробничо-господарську, соціально-побутову та іншу діяльність, забезпечує виконання завдань підприємства, передбачених законодавством, статутом підприємства та цим контрактом.

6<sup>1</sup>. Керівник забезпечує складання в установленому порядку річного з поквартальною розбивкою фінансового плану підприємства на кожний наступний рік і подає його для затвердження або погодження Органу управління майном, з яким укладено цей контракт.

6<sup>2</sup>. Керівник подає в установленому порядку Органу управління майном, з яким укладено цей контракт, квартальну та річну фінансову звітність підприємства, а також квартальний та річний звіти про виконання фінансового плану підприємства разом з пояснювальною запискою щодо результатів діяльності.

6<sup>3</sup>. Керівник забезпечує виконання затвердженого річного з поквартальною розбивкою фінансового плану підприємства.

7. Керівник зобов'язується забезпечити виконання показників ефективності використання державного майна і прибутку, а також майнового стану підприємства згідно з додатком до контракту.

8. \_\_\_\_\_  
(інші зобов'язання, що покладаються на Керівника)

9. Керівник щокварталу подає Органу управління майном, з яким укладено цей контракт, звіт про результати виконання показників, передбачених контрактом, за встановленою формою.

У разі невиконання передбачених контрактом показників керівник подає Органу управління майном разом із звітом пояснення щодо причин їх невиконання.

10. Орган управління майном має право вимагати від Керівника достроковий звіт про його дії, якщо останній допустив невиконання чи неналежне виконання своїх обов'язків щодо управління підприємством та розпорядження його майном.

11. Орган управління майном:  
інформує про галузеву науково-технічну політику;  
інформує про державні потреби в продукції підприємства;  
надає інформацію на запит Керівника;  
звільняє Керівника у разі закінчення контракту, достроково за вимогою Керівника, а також у випадку порушень законодавства та умов контракту;

організовує фінансовий контроль за діяльністю підприємства та затверджує або погоджує в установленому порядку його річний з поквартальною розбивкою фінансовий план на кожний наступний рік;

здійснює контроль за складанням у встановлені законодавством строки фінансового плану підприємства, виконанням показників затвердженого фінансового плану підприємства та показників, передбачених цим контрактом, а також за здійсненням підприємством витрат у разі не затвердження (непогодження) річного фінансового плану в установленому законодавством порядку;

здійснює контроль за ефективністю використання і збереження закріпленого за підприємством державного майна;

своєчасно вживає заходів до запобігання банкрутству підприємства у разі його неплатоспроможності.

12. Керівнику належать закріплені за ним повноваження і права, які поширюються на підприємство законодавчими та іншими нормативними актами, а також передбачені статутом підприємства та цим контрактом.

13. Керівник має право:  
діяти від імені підприємства, представляти його на всіх підприємствах, в установах та організаціях;  
укладати господарські та інші угоди;  
видавати доручення;  
відкривати рахунки в банках;  
користуватися правом розпорядження коштів підприємства, накладати на працівників стягнення відповідно до законодавства;  
в межах своєї компетенції видавати накази та інші акти, давати вказівки, обов'язкові для всіх підрозділів та працівників підприємства;

вирішувати інші питання, віднесені законодавством, Органом управління майном, статутом підприємства і цим контрактом до компетенції Керівника.

14. Орган управління майном делегує Керівнику такі повноваження<sup>1</sup>:

15. Керівник укладає трудові договори з працівниками підприємств відповідно до чинного законодавства.

Керівник зобов'язаний вжити заходів до створення в кожному структурному підрозділі і на кожному робочому місці умов праці відповідно до вимог нормативних актів, а також забезпечити додержання прав працівників, гарантованих законодавством про охорону праці.

16. Під час укладення трудових договорів з працівниками підприємства, визначенні та забезпеченні умов їх праці та відпочинку, Керівник керується трудовим законодавством з урахуванням галузевих особливостей, передбачених статутом підприємства, генеральною та галузевими угодами, колективним договором і фінансовими можливостями підприємства.

У разі делегування керівнику повноважень щодо проведення колективних переговорів і укладення колективного договору, він повинен забезпечити проведення колективних переговорів щодо укладення колективного договору у порядку, передбаченому Законом України «Про колективні договори і угоди».

### **3. УМОВИ МАТЕРІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КЕРІВНИКА**

17. За виконання обов'язків, передбачених цим контрактом, Керівникові нараховується заробітна плата за рахунок частки доходу, одержаного підприємством у результаті його господарської діяльності, виходячи з установлених Керівнику:

а) посадового окладу в розмірі \_\_\_\_\_ гривень і фактично відпрацьованого часу;

<sup>1</sup> Орган управління майном може делегувати свої повноваження Керівнику, якщо це передбачено актами законодавства. Передача повноважень може здійснюватись шляхом укладання додаткової угоди до контракту.

б) доплати \_\_\_\_\_  
(вид доплати)  
у розмірі \_\_\_\_\_ гривень  
(або у відсотках до посадового окладу і фактично відпрацьованого часу).

18. Крім того, Керівникові можуть виплачуватися:  
премія за підсумками роботи за рік відповідно до умов, показників та розмірів преміювання, затверджених Органом управління майном;

премія за підсумками роботи за квартал відповідно до умов, показників та розмірів преміювання, затверджених Органом управління майном;

винагорода за підсумками роботи за рік за рахунок чистого прибутку;

винагорода за сприяння процесу приватизації об'єкта, що полягає у виконанні завдань органу приватизації, зокрема за забезпечення збереження вартості активів об'єкта приватизації, недопущення зростання його боргових зобов'язань, забезпечення проведення у разі необхідності у визначені строки інвентаризації та переоцінки активів об'єкта приватизації, реєстрації установчих документів, реєстрації права власності на об'єкти нерухомого майна та земельні ділянки, забезпечення на вимогу Фонду державного майна доступу до інформації про об'єкт приватизації за визначеним переліком, у відсотковому розмірі від ціни його продажу за результатами завершення приватизації. Рішення про виплату такої винагороди приймається щодо конкретного об'єкта приватизації під час укладання контракту з його керівником згідно із затвердженим Фондом державного майна планом підготовки до приватизації відповідного об'єкта з визначеним переліком завдань органу приватизації.

У разі допущення на підприємстві нещасного випадку із смертельним наслідком з вини підприємства премія та винагорода Керівникові не нараховується.

Премія та винагорода не нараховується також у разі \_\_\_\_\_  
(зазначити випадки, коли премія не нараховується)

Розмір оплати праці, премії, винагороди за підсумками роботи може бути підвищено або знижено у разі \_\_\_\_\_  
(зазначити підстави)

19. Керівникові надається щорічна оплачувана відпустка тривалістю \_\_\_\_\_ календарних днів. Оплата відпустки провадиться виходячи з його середньоденного заробітку, обчисленого у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України. У разі відпустки Керівникові надається матеріальна допомога на оздоровлення у розмірі його середньомісячного заробітку.

Керівник визначає час і порядок використання своєї щорічної відпустки (час початку та закінчення, поділу її на частини тощо), за погодженням з Органом управління майном.

21. Крім умов матеріального забезпечення, зазначених у пунктах 17 – 20, Керівникові можуть бути встановлені інші умови, що не заборонені законодавством, у разі \_\_\_\_\_  
(зазначити підстави)

#### **4. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН. ВИРІШЕННЯ СПОРІВ**

22. У випадку невиконання чи неналежного виконання обов'язків, передбачених цим контрактом, Сторони несуть відповідальність згідно з законодавством та цим контрактом.

23. Спори між сторонами вирішуються у порядку, встановленому законодавством.

#### **5. ВНЕСЕННЯ ЗМІН І ДОПОВНЕНЬ ДО КОНТРАКТУ ТА ЙОГО ПРИПИНЕННЯ**

24. Внесення змін та доповнень до цього контракту здійснюється шляхом підписання додаткових угод.

25. Цей контракт припиняється:

а) після закінчення терміну дії контракту;

б) за згодою сторін;

в) до закінчення терміну дії контракту у випадках, передбачених пунктами 26 і 27 цього контракту;

г) з інших підстав, передбачених законодавством та цим контрактом.



26. Керівник може бути звільнений з посади, а цей контракт розірваний з ініціативи Органу управління майном, у тому числі за пропозицією місцевого органу державної виконавчої влади, до закінчення терміну його дії:

а) у разі систематичного невиконання Керівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього цим контрактом;

б) у разі одноразового грубого порушення Керівником законодавства чи обов'язків, передбачених контрактом, в результаті чого для підприємства настали значні негативні наслідки (понесено збитки, виплачено штрафи і т. п.);

в) у разі невиконання підприємством зобов'язань перед бюджетом та Пенсійним фондом щодо сплати податків, зборів та обов'язкових платежів, страхових внесків, а також невиконання підприємством зобов'язань щодо виплати заробітної плати працівникам чи недотримання графіка погашення заборгованості із заробітної плати;

г) у разі неподання в установленому порядку на затвердження або погодження Органу управління майном річного з поквартальною розбивкою фінансового плану підприємства, або порушення порядку здійснення витрат суб'єктами господарювання державного сектора економіки у разі незатвердження (непогодження) річних фінансових планів у встановленому порядку, визначеного постановою Кабінету Міністрів України від 3 жовтня 2012 р. № 899;

д) у разі несплати реструктурованої податкової заборгованості протягом трьох місяців при наявності вини керівника;

е) за поданням службових осіб органів державного нагляду за охороною праці у разі систематичних порушень вимог чинного законодавства з питань охорони праці;

є) у разі порушення порядку здійснення розрахунків в іноземній валюті;

ж) у разі допущення зростання обсягів простроченої кредиторської заборгованості;

з) у разі коли у трьох звітних кварталах протягом календарного року спостерігається зростання обсягів дебіторської заборгованості підприємства, яке за загальним підсумком зазначених кварталів не супроводжується відповідним зростанням обсягів реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) підприємства;

и) у разі неподання Органу управління майном квартальної та річної фінансової звітності, а також квартального та річного звітів про виконання фінансового плану підприємства разом з пояснювальною запискою щодо результатів діяльності;

і) у разі порушення законодавства під час використання фінансових ресурсів підприємства, у тому числі при здійсненні закупівель товарів, робіт і послуг за державні кошти;

ї) з інших підстав.

(визначити, у разі необхідності, інші підстави припинення контракту)

27. Керівник може за своєю ініціативою розірвати контракт до закінчення терміну його дії:

а) у випадку систематичного невиконання Органом управління майном своїх обов'язків за контрактом чи прийняття ним рішень, що обмежують чи порушують компетенцію та права Керівника, втручання в його оперативно-розпорядницьку діяльність, яке може призвести або вже призвело до погіршення економічних результатів діяльності підприємства;

б) у разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню обов'язків за контрактом, та з інших поважних причин.

28. У разі дострокового припинення контракту, з незалежних від Керівника причин, встановлюються такі додаткові гарантії та компенсації:

29. За два місяці до закінчення терміну дії контракту він може бути за угодою Сторін продовжений або укладений на новий чи інший термін.

30. Якщо розірвання контракту проводиться на підставах, встановлених у контракті, але не передбачених законодавством, про це зазначається у трудовій книжці Керівника з посиланням на пункт 8 частини першої статті 36 Кодексу законів про працю України.

## 6. ТЕРМІН ДІЇ ТА ІНШІ УМОВИ КОНТРАКТУ

31. Цей контракт діє з « « 199 р. до « « 199 р.

32. Особливі умови (в тому числі конфіденційності): \_\_\_\_\_

## 7. АДРЕСИ СТОРІН ТА ІНШІ ВІДОМОСТІ

33. Відомості про підприємство:

Повна назва \_\_\_\_\_

Адреса \_\_\_\_\_

Розрахунковий рахунок № \_\_\_\_\_

34. Відомості про Орган управління майном:

Повна назва \_\_\_\_\_

Адреса \_\_\_\_\_

Посада, прізвище, ім'я, по батькові керівника Органу управління майном \_\_\_\_\_

Службовий телефон керівника Органу управління майном \_\_\_\_\_

35. Відомості про Керівника:

Домашня адреса \_\_\_\_\_

Домашній телефон \_\_\_\_\_

Службовий телефон \_\_\_\_\_

Паспорт \_\_\_\_\_ серія \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_  
виданий «» 199р. \_\_\_\_\_

(назва органу, що видав паспорт)

36. Цей контракт укладено в двох примірниках, які зберігаються у кожній із сторін і мають однакову юридичну силу

37. \_\_\_\_\_

(зазначити у разі необхідності, інші відомості, наприклад, перелік додатків до контракту, наявність пільг з оподаткування Керівника)

Від Органу управління майно

\_\_\_\_\_  
(Підпис, прізвище, ім'я, по батькові)

\_\_\_\_\_  
(підпис)

М.П. « » 199 р.

Керівник

\_\_\_\_\_  
(Посада, прізвище, ім'я, по батькові)

\_\_\_\_\_  
(підпис)

« » 199 р.

«Погоджено»

\_\_\_\_\_  
(орган, посада, прізвище, підпис, дата)



**ТИПОВА ФОРМА КОНТРАКТУ  
З ПРАЦІВНИКОМ<sup>1</sup>**

**ЗАТВЕРДЖЕНО**  
**наказом Мінпраці України від 15.04.1994 р. №23**

Місто « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ р.

Підприємство, установа, організація (громадянин) \_\_\_\_\_

(повна назва підприємства, установи, організації або прізвище,  
ім'я, по батькові громадянина-підприємця)

в особі власника або уповноваженого ним органу

\_\_\_\_\_ ,  
(посада) \_\_\_\_\_ (прізвище, ім'я, по батькові)  
іменованій далі роботодавець, з одного боку, та громадянин

\_\_\_\_\_ ,  
(прізвище, ім'я, по батькові)  
іменованій далі працівник, з другого боку, уклали цей кон-

тракт про таке:

Працівник \_\_\_\_\_  
(прізвище, ім'я, по батькові)

приймається (наймається) на роботу \_\_\_\_\_

(найменування структурного підрозділу підприємства, устано-  
ви, організації: цех, відділ, лабораторія тощо)

за професією (посадою)<sup>2</sup> \_\_\_\_\_  
(повне найменування професії, посади)

кваліфікацією \_\_\_\_\_  
(розряд, кваліфікаційна категорія)

<sup>1</sup> Ця Типова форма не поширюється на керівників підприємств державної форми власності.

<sup>2</sup> Запис робиться відповідно до Класифікатора професій і посад, тарифно-кваліфікаційних довідників професій, кваліфікаційних довідників посад.

Працівнику (не) встановлюється строк випробування  
(непотрібне викреслити)

\_\_\_\_\_ (тривалість строку випробування)

**Загальні положення**

1. Цей контракт є строковим трудовим договором. На підставі контракту виникають трудові відносини між працівником і підприємством, установою, організацією та громадянином, які з боку останнього реалізуються роботодавцем.

2. Терміном «сторони» в цьому контракті позначаються роботодавець и працівник.

**Обов'язки сторін**

3. За цим контрактом працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цим контрактом, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством, колективним договором і угодою сторін.

4. Працівник зобов'язується (зазначаються основні характеристики роботи та вимоги до рівня її виконання: за обсягом виробництва (робіт), якістю продукції, що випускається (якістю обслуговування), рівня виконання норм та нормованих завдань, дотримання правил з охорони праці, строків її виконання тощо):

\_\_\_\_\_

5. Роботодавець зобов'язується організувати працю працівника, забезпечити безпечні і нешкідливі умови праці, обладнати робоче місце відповідно до вимог нормативних актів про охорону праці (зазначаються конкретні заходи щодо організації виробничого процесу, обладнанню робочого місця, підготовки та підвищенню кваліфікації працівника та забезпечення інших умов праці тощо):

6. Обов'язок роботодавця щодо забезпечення умов роботи на робочому місці з зазначенням достовірних характеристик, компенсацій і пільг працівнику за роботу в небезпечних і шкідливих умовах праці:

Робочий час  
7. Працівник зобов'язується виконувати правила внутрішнього трудового розпорядку.

8. Особливості режиму робочого часу (неповний робочий день, неповний робочий тиждень, погодинна робота тощо):

(вказати необхідне)

#### Оплата праці та соціально-побутове забезпечення працівника

9. За виконання обов'язків, передбачених цим контрактом, працівнику встановлюється: посадовий оклад (тарифна ставка, відрядна розцінка) у розмірі

\_\_\_\_\_ на місяць або у розмірі \_\_\_\_\_ за 1 годину роботи;

надбавка (доплата та інші виплати) \_\_\_\_\_

(вказати види доплат, надбавок тощо)  
у розмірі \_\_\_\_\_ (у % до тарифної ставки, посадового окладу).

10. У разі використання працівником власного автомобіля для службових поїздок йому встановлюється компенсація \_\_\_\_\_

(вказати вид, розмір)

11. Працівнику надається щорічна оплачувана відпустка тривалістю:

основна \_\_\_\_\_ днів,

додаткова \_\_\_\_\_ днів.

До щорічної відпустки виплачується матеріальна допомога у розмірі \_\_\_\_\_

12. Додаткові пільги, гарантії, компенсації:

(за необхідності вказати, які з них надаються за рахунок коштів роботодавця)

#### Відповідальність сторін, вирішення спорів

13. У випадку невиконання чи неналежного виконання обов'язків, передбачених цим контрактом, сторони несуть відповідальність відповідно до чинного законодавства та цього контракту.

14. Спори між сторонами вирішуються в порядку, встановленому чинним законодавством.

15. Інші умови: \_\_\_\_\_

(за необхідності вказати інші умови, передбачені Положенням про порядок укладання контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників, затв. постановою КМУ №170 від 19 березня 1994 р.).

#### Зміни, припинення та розірвання контракту

16. Зміни та доповнення до цього контракту вносяться тільки за угодою сторін, складеною у письмовій формі.

17. Цей контракт припиняється:

а) після закінчення строку дії контракту;

б) за згодою сторін;

в) з ініціативи роботодавця до закінчення строку дії контракту у випадках, передбачених законодавством (статтями 40, 41 КЗпП України) та цим контрактом;

г) з ініціативи працівника до закінчення строку дії контракту у випадках, передбачених законодавством (статтею 39 КзпП України) та цим контрактом;

д) з інших підстав, передбачених законодавством.

18. Додаткові підстави припинення та розірвання контракту, не передбачені чинним законодавством:

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_



При розірванні контракту з підстав, не передбачених чинним законодавством, звільнення провадиться за пунктом 8 статті 36 КЗпП України.

19. У разі дострокового припинення контракту з незалежних від працівника причин, у тому числі розірвання контракту працівником - з причин невиконання чи неналежного виконання роботодавцем зобов'язань, передбачених цим контрактом або роботодавцем - з підстав, не передбачених чинним законодавством та цим контрактом, встановлюються відповідно додаткові гарантії та (або) компенсації моральної та матеріальної шкоди, заподіяної працівникові:

20. При достроковому розірванні контракту у разі невиконання неналежного виконання сторонами зобов'язань, передбачених контрактом, він розривається з попередженням відповідної сторони за два тижні.

21. За два місяці до закінчення строку чинності контракту він може бути за згодою сторін продовжений або укладений на новий строк.

#### Термін дії та інші умови контракту

22. Строк дії контракту з \_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_.

Контракт набуває чинності з моменту його підписання сторонами або \_\_\_\_\_.

23. Сторони можуть передбачати у контракті випадки конфіденційності умов цього контракту або окремих його частин:

Конфіденційність контракту не поширюється на умови, врегульовані чинним законодавством, та щодо органів, які здійснюють контроль за їх додержанням.

24. Умови цього контракту можуть бути змінені тільки за згодою сторін у письмовій формі.

25. Цей контракт укладений в двох примірниках, які зберігаються у кожної із сторін і мають однакову юридичну силу.

#### Додатки до контракту:

(вказується перелік додатків, якщо вони є)

26. Інші умови, пов'язані зі специфікою праці:

#### Адреси сторін

27. Відомості про роботодавця:

Повна назва підприємства, установи, організації або прізвище, ім'я, по батькові громадянина-підприємця \_\_\_\_\_

Адреса \_\_\_\_\_

Розрахунковий рахунок N (N свідоцтва про реєстрацію громадянина-підприємця) в \_\_\_\_\_

28. Відомості про працівника:

Домашня адреса: \_\_\_\_\_

Домашній телефон: \_\_\_\_\_

Службовий телефон: \_\_\_\_\_

Паспорт: серія \_\_\_\_\_ N \_\_\_\_\_

виданий «\_\_» \_\_\_\_\_ 19 р. \_\_\_\_\_

(вказати орган, що видав паспорт)

Підстава для пільг по оподаткуванню та інших пільг \_\_\_\_\_

(вказати відомості про кількість дітей, утриманців, інші підстави)

Роботодавець

Працівник

\_\_\_\_\_ (посада, прізвище, ім'я по батькові, підпис)

\_\_\_\_\_ (підпис, прізвище, ім'я, по батькові)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.

## ЗАКОН УКРАЇНИ

### Про державну службу від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII (Витяг)

**Стаття 31<sup>1</sup>.** Контракт про проходження державної служби з особою, яка призначається на посаду державної служби

1. З особою, яка призначається на посаду державної служби, може бути укладено контракт про проходження державної служби відповідно до пункту 3 частини другої статті 34 цього Закону в порядку, що затверджується Кабінетом Міністрів України за поданням центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби.

2. Порядок призначення на посади державної служби з укладанням контракту про проходження державної служби, зокрема, визначає:

- 1) умови, за яких призначення на посаду державної служби може здійснюватися на умовах, передбачених контрактом;
- 2) обчислення строку проходження державної служби за контрактом та порядок набрання контрактом чинності;
- 3) види і порядок узгодження додаткових умов контракту;
- 4) порядок укладання контрактів;
- 5) відповідальність сторін та порядок вирішення спорів;
- 6) порядок продовження строку, зміни умов, припинення дії та розірвання контракту;
- 7) особливості укладання окремих контрактів.

3. Рішення про віднесення посади державної служби до посад, призначення на які здійснюється з укладанням контракту про проходження державної служби, приймається суб'єктом призначення або керівником державної служби до проведення конкурсу.

4. В оголошенні про проведення конкурсу на посади державної служби, призначення на які здійснюється з укладанням контракту про проходження державної служби, обов'язково наводиться інформація про істотні умови контракту.

5. До істотних умов контракту належать:

- 1) місце роботи і посада державної служби;

- 2) спеціальні вимоги до осіб, які претендують на посаду державної служби;
- 3) дата набрання чинності та строк дії контракту;
- 4) права та обов'язки сторін;
- 5) завдання і ключові показники результативності, ефективності та якості їх виконання, строки їх виконання;
- 6) режим праці та відпочинку;
- 7) умови оплати праці;
- 8) відповідальність сторін та вирішення спорів;
- 9) підстави зміни умов, припинення дії та розірвання контракту.

За взаємною домовленістю сторони можуть визначити додаткові умови контракту про проходження державної служби.

При укладанні контракту про проходження державної служби не допускається звуження обсягу прав державного службовця, визначених цим Законом.

6. Умови контракту про проходження державної служби можуть передбачати виконання державним службовцем роботи дистанційно (поза приміщенням державного органу), у тому числі з можливістю віддаленого доступу за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій.

7. При укладанні контракту про проходження державної служби з особою, яка призначається на посаду державної служби, державному органу заборонено змінювати істотні умови контракту, оприлюднені в оголошенні про проведення конкурсу.

8. Контракт про проходження державної служби укладається на строк до трьох років.

9. Контракт про проходження державної служби підписується державним службовцем та суб'єктом призначення або керівником державної служби і є невід'ємною частиною акта про призначення на посаду.

10. Контракт про проходження державної служби набирає чинності з дати, визначеної в акті про призначення на посаду як дата початку виконання посадових обов'язків.

11. Контракт про проходження державної служби укладається в письмовій формі у двох примірниках, які мають однакову юридичну силу. Один примірник контракту про проходження державної служби передається державному службовцю разом із копією акта

про призначення на посаду, другий зберігається в особовій справі державного службовця.

12. Дія контракту про проходження державної служби припиняється:

- 1) у разі закінчення строку, на який укладено контракт;
- 2) за ініціативою державного службовця або за угодою сторін;
- 3) за ініціативою суб'єкта призначення або керівника державної служби – у разі невиконання або неналежного виконання державним службовцем умов контракту;
- 4) у разі припинення державної служби з підстав, визначених частиною першою статті 83 цього Закону.

13. Дія контракту про проходження державної служби, за умови належного його виконання державним службовцем, може бути один раз продовжена за угодою сторін на той самий строк шляхом підписання сторонами відповідних змін до контракту.

14. Типові контракти про проходження державної служби затверджуються Кабінетом Міністрів України за поданням центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби.

## **КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ ПОСТАНОВА**

від 17 червня 2020 р. № 494

### **Про затвердження Порядку укладення контрактів про проходження державної служби**

Відповідно до статті 31<sup>-1</sup> Закону України “Про державну службу” Кабінет Міністрів України постановляє:

Затвердити Порядок укладення контрактів про проходження державної служби, що додається.

#### **ПОРЯДОК**

#### **укладення контрактів про проходження державної служби**

##### **Загальні питання**

1. Цей Порядок визначає зміст, процедуру укладення, зміни та розірвання контракту про проходження державної служби (далі - контракт) як строкового трудового договору, укладеного між державним органом та особою, яка призначається (переводиться) на посаду державної служби категорії “Б” або “В” (далі - особа).

2. Метою укладення контрактів є прийняття ефективних рішень з управління персоналом в державних органах для виконання завдань і функцій таких органів та/або їх структурних підрозділів, що мають тимчасовий характер.

3. Укладення контрактів здійснюється з дотриманням принципів законності, ефективності, прозорості та доброчесності.

Під час укладання контракту не допускається звуження обсягу прав особи, визначених законодавством з питань державної служби та законодавством про працю в частині, не врегульованій Законом України “Про державну службу”.

4. Контракт може бути укладено з особою, яка призначається (переводиться) на посаду державної служби та основні посадові обов'язки за посадою якої передбачають виконання конкретного завдання (завдань), яке є заздалегідь визначеним, досяжним, з встановленими датами початку і завершення виконання (не виконується постійно).

Робота на посаді державної служби, яка передбачає укладення контракту, не може бути типовою та повторюваною.

5. Учасниками процедури укладення контракту є: суб'єкт призначення або керівник державної служби; переможець конкурсу на зайняття посади державної служби або державний службовець, що переводиться на відповідну посаду державної служби; служба управління персоналом.

6. Сторонами контракту є державний орган в особі суб'єкта призначення або керівника державної служби та особа, яка призначається (переводиться) на посаду державної служби.

7. Суб'єкт призначення або керівник державної служби приймає рішення про віднесення посади державної служби до посад, призначення на які здійснюється з укладенням контракту, до прийняття наказу (розпорядження) про оголошення конкурсу на зайняття такої посади або до заміщення такої посади шляхом переведення.

Служба управління персоналом за дорученням суб'єкта призначення або керівника державної служби складає проект контракту за відповідною посадою державної служби згідно з цим Порядком до прийняття рішення про оголошення конкурсу або переведення державного службовця на таку посаду.

8. Контракт укладається за формою Типового контракту про проходження державної служби згідно з додатком.

### **Зміст контракту**

9. Відповідно до контракту особа зобов'язується виконувати завдання, а державний орган зобов'язується виплачувати їй заробітну плату згідно із Законом України "Про державну службу".

Завдання, передбачені у контракті, визначаються в межах повноважень, встановлених посадовою інструкцією.

Завдання містять ключові показники результативності, ефективності та якості їх виконання (далі - ключові показники), які повинні відображати кінцевий результат, на досягнення якого спрямовано діяльність особи. Ключові показники повинні вимірюватися в кількісному та/або якісному вираженні і мати чіткі строки виконання.

10. Особа зобов'язана виконувати завдання, визначені контрактом, особисто.

Контрактом визначаються окремі етапи виконання завдань. Про виконання окремого етапу завдання особа звітує у спосіб і в строки, визначені контрактом.

11. Строки виконання завдань та окремих етапів їх виконання визначаються з розрахунку тривалості робочого часу 40 годин на тиждень з урахуванням часу надання особі в установленому порядку відпусток, на які вона набула право відповідно до закону.

12. Визначені контрактом строки завершення окремих етапів виконання завдань продовжуються на відповідну кількість днів (в межах строку дії контракту), протягом яких особа фактично не виконувала посадові обов'язки у зв'язку з тимчасовою відсутністю, але за нею зберігалася посада державної служби відповідно до законодавства.

13. Умови, розміри та критерії встановлення місячної або квартальної премії відповідно до особистого внеску державного службовця в загальний результат роботи державного органу визначаються згідно з положенням про преміювання у відповідному державному органі.

Умови, розміри та критерії встановлення місячної або квартальної премії за належне виконання умов контракту визначаються у контракті.

14. У контракті зазначаються предмет, істотні та додаткові умови, строк дії контракту та реквізити сторін. До контракту додається графік виконання завдань, який є його невід'ємною частиною.

15. Істотними умовами контракту є:  
місце роботи і посада державної служби;  
спеціальні вимоги до осіб, які претендують на посаду державної служби, за якою укладається контракт;  
дата набрання чинності та строк дії контракту;  
права та обов'язки сторін;  
завдання і ключові показники результативності, ефективності та якості їх виконання, строки їх виконання;  
режим праці та відпочинку;  
умови оплати праці;  
відповідальність сторін та вирішення спорів;  
підстави зміни умов, припинення дії та розірвання контракту.

16. Істотні умови контракту повинні відповідати істотним умовам, оприлюдненим в оголошенні про проведення конкурсу.

Зміна істотних умов контракту, оприлюднених в оголошенні, не допускається.

17. Контракт набирає чинності з дати, визначеної в акті про призначення на посаду як дата початку виконання посадових обов'язків.

18. Строк дії контракту не може становити більше трьох років.

19. Умови контракту можуть передбачати виконання особою завдань у приміщенні державного органу (на робочому місці) з поширенням на неї правил внутрішнього службового розпорядку та/або за межами приміщення державного органу (дистанційно), у тому числі з можливістю віддаленого доступу за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій. У разі виконання завдань в дистанційному режимі сторони можуть визначати періоди часу, в які особа зобов'язана бути присутньою в приміщенні державного органу (на робочому місці).

20. За взаємною домовленістю сторони можуть визначити додаткові умови контракту про проходження державної служби, що не суперечать Закону України "Про державну службу" та не звужують обсяг прав особи.

Додатковими умовами контракту, зокрема, можуть бути:

встановлення випробування для особи з метою визначення її відповідності займаній посаді із зазначенням його строку;

направлення особи у службові відрядження;

умови професійного розвитку особи;

надання службового транспорту та умови його експлуатації;

види розумного пристосування для особи з інвалідністю.

### **Процедура укладення та зміни контракту**

21. З метою узгодження положень проекту контракту між сторонами служба управління персоналом державного органу:

організовує обговорення його додаткових умов між особою та суб'єктом призначення або керівником державної служби;

готує проект контракту до підписання на основі наданих особою документів.

22. Контракт укладається до прийняття рішення про призначення на посаду відповідної особи шляхом його підписання сторонами.

23. Контракт укладається у письмовій формі у двох примірниках, які мають однакову юридичну силу, один з яких передається особі разом з копією акта про призначення на посаду, а другий зберігається в особовій справі державного службовця.

24. Зміни до контракту вносяться в порядку, передбаченому для укладення контракту, шляхом підписання його сторонами відповідних додаткових угод.

### **Припинення дії контракту**

25. Дія контракту припиняється з підстав, передбачених законом.

Суб'єкт призначення або керівник державної служби до прийняття наказу (розпорядження) про оголошення конкурсу на зайняття відповідної посади або до її заміщення шляхом переведення може визначити додаткові, крім встановлених законодавством, підстави розірвання контракту, а також строки та порядок повідомлення про це сторонам.

26. Припинення дії або розірвання контракту передбачає припинення особою державної служби на відповідній посаді.



Додаток до Порядку

**ТИПОВИЙ КОНТРАКТ  
про проходження державної служби**

\_\_\_\_\_ “\_\_” \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.  
(місце укладення)

\_\_\_\_\_  
(найменування органу державної влади)  
(далі – державний орган) в особі \_\_\_\_\_,

\_\_\_\_\_  
(посада, прізвище, ім’я та по батькові суб’єкта призначення або  
керівника державної служби)  
який діє на підставі \_\_\_\_\_,

\_\_\_\_\_  
(положення про державний орган, ким та коли затверджене)  
з однієї сторони, та громадянин (громадянка) України \_\_\_\_\_,

\_\_\_\_\_  
(прізвище, ім’я та по батькові)  
який (яка) призначається (переводиться) на посаду державної  
служби \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(найменування посади державної служби)  
(далі – особа), з іншої сторони (далі - сторони), уклали цей кон-  
тракт про нижченаведене.

**Загальні положення**

1. На відносини сторін за цим контрактом поширюється дія За-  
кону України “Про державну службу”, інших нормативно-право-  
вих актів, що регулюють відносини щодо проходження державної  
служби.

2. Цей контракт є особливою формою строкового трудового до-  
говору.

3. Цей контракт є підставою для призначення особи на посаду  
державної служби.

4. Спеціальними вимогами до особи є<sup>1</sup>:  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.

**Предмет контракту**

5. Особа відповідно до цього контракту зобов’язується викона-  
ти такі завдання та досягти визначених показників результатив-  
ності, ефективності та якості їх виконання (далі - ключові показ-  
ники):

Порядковий номер	Найменування завдання	Ключові показники <sup>1</sup>	Строк виконання завдання
1			
2			
...			

6. Окремі етапи виконання завдань та строки їх завершення,  
ключові показники завершення етапу завдання, спосіб передачі  
результатів та уповноважена особа, якій вони передаються, визна-  
чаються сторонами у графіку виконання завдань, що додається до  
цього контракту.

7. Графік виконання завдань може переглядатися сторонами  
шляхом укладення додаткової угоди до цього контракту, зокрема  
у разі необхідності продовження строків на час, коли особа фак-  
тично не виконувала посадові обов’язки, але за нею зберігалася  
посада державної служби відповідно до законодавства.

**Права та обов’язки сторін**

8. Права сторін визначаються Законом України “Про державну  
службу”, іншими нормативно-правовими актами, що регулюють  
відносини щодо проходження державної служби.

**9. Державний орган зобов’язується:**

<sup>1</sup> Значаються спеціальні вимоги, визначені відповідно до частини третьої  
статті 20 Закону України “Про державну службу”.

<sup>1</sup> Відображається кінцевий результат виконання визначеного завдання, на  
досягнення якого спрямовано діяльність особи. Він повинен вимірюватися в кіль-  
кісному та/або якісному вираженні (строк, кількість, відсоток, кількість допусти-  
мих відхилень, умови, що свідчать про якість, тощо).

створювати належні умови праці, своєчасно та у повному обсязі забезпечувати особу матеріально-технічними ресурсами, необхідними для виконання її посадових обов'язків, а саме:

\_\_\_\_\_ ;  
\_\_\_\_\_ ;  
забезпечити в установленому порядку особі доступ до інформації та матеріалів, необхідних для належного виконання завдань;

надавати особі лише доручення, які безпосередньо спрямовані на виконання завдань, передбачених цим контрактом;

забезпечити дотримання прав особи, передбачених законодавством.

10. Особа зобов'язана:

особисто виконувати завдання, визначені цим контрактом;

виконувати обов'язки, визначені у Законі України "Про державну службу", відповідних положеннях про структурні підрозділи державного органу, посадовій інструкції та умови цього контракту;

не розголошувати інформацію з обмеженим доступом, яка стала їй відома у зв'язку з виконанням посадових обов'язків та завдань;

дотримуватися службової дисципліни, обмежень та заборон, пов'язаних з проходженням державної служби, інформувати безпосереднього керівника про обставини, що унеможливають подальше проходження служби, перебування на займаній посаді або виконання умов цього контракту.

### Режим праці та відпочинку

11. Робочий час і час відпочинку особи встановлюється відповідно до статті 56 Закону України "Про державну службу".

12. Завдання, передбачені цим контрактом, виконуються особою \_\_\_\_\_.

(у приміщенні державного органу (на робочому місці) з поширенням на нього правил внутрішнього службового розпорядку/за межами приміщення державного органу (дистанційно) із зазначенням у разі потреби строків та умов обов'язкової присутності у приміщенні державного органу).

13. Під час виконання особою завдань дистанційно (поза межами приміщення державного органу) на неї не поширюються вимоги розділів "Робочий час і час відпочинку державного службовця" та "Порядок повідомлення державним службовцем про свою відсутність" Правил внутрішнього службового розпорядку державного органу.

### Умови оплати праці

14. Заробітна плата особи складається з компонентів, визначених у Законі України "Про державну службу".

15. Розмір посадового окладу визначається відповідно до схеми посадових окладів на посадах державної служби, затвердженої Кабінетом міністрів України. Розміри надбавок за вислугу років та за ранг державного службовця визначаються відповідно до законодавства з питань державної служби.

16. Встановлення особі премії відповідно до особистого внеску державного службовця в загальний результат роботи державного органу проводиться відповідно до положення про преміювання у державному органі.

За умови повного та якісного (результат високої якості, що не потребує додаткового доопрацювання, робота проводилась ефективно) виконання завдань, передбачених контрактом, завчасного виконання таких завдань особі може встановлюватися \_\_\_\_\_

(місячна або квартальна)

премія за належне виконання умов контракту.

Встановлення премії здійснюється у розмірі до \_\_\_\_\_ відсотків посадового окладу на підставі таких критеріїв/умов:

\_\_\_\_\_ ;  
\_\_\_\_\_ .

17. Особі можуть встановлюватися надбавки за інтенсивність праці та/або за виконання особливо важливої роботи. Встановлення зазначених надбавок здійснюється відповідно до Положення про застосування стимулюючих виплат державним службовцям, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 18 січня 2017 р. № 15 (Офіційний вісник України, 2017 р., № 9, ст. 284).

### Додаткові умови

18. У разі потреби зазначаються додаткові умови контракту відповідно до пункту 20 Порядку застосування контрактів про проходження державної служби.

### Відповідальність сторін, вирішення спорів

19. За невиконання або неналежне виконання обов'язків, передбачених Законом України "Про державну службу" та цим контрактом, сторони несуть відповідальність згідно із законом.

20. Спори між сторонами вирішуються в порядку, визначеному законодавством.

### Зміни умов, припинення дії та розірвання цього контракту

21. Зміни до цього контракту вносяться за згодою сторін або з підстав, передбачених законодавством, шляхом підписання сторонами додаткових угод у письмовій формі у двох примірниках, які мають однакову юридичну силу, один з яких передається особі, а другий зберігається в її особовій справі.

Внесення змін до істотних умов контракту, визначених Законом України "Про державну службу", не допускається.

22. Дія цього контракту припиняється:

у разі закінчення строку, на який укладено цей контракт;

за ініціативою особи або за угодою сторін;

за ініціативою державного органу – у разі невиконання або неналежного виконання особою умов цього контракту;

у разі припинення державної служби з підстав, визначених частиною першою статті 83 Закону України "Про державну службу".

У разі невиконання або неналежного виконання особою умов цього контракту державний орган повідомляє особі про припинення цього контракту не пізніше ніж за сім календарних днів до такого припинення.

23. Неналежним виконанням або невиконанням особою цього контракту вважається:

\_\_\_\_\_ ;  
\_\_\_\_\_ .

24. Додатковими підставами для розірвання цього контракту є: переведення особи на іншу посаду державної служби;

25. У разі настання додаткових підстав для розірвання цього контракту одна із сторін повідомляє іншій стороні про таке розірвання не пізніше ніж за \_\_\_\_\_ календарних днів до припинення дії цього контракту шляхом \_\_\_\_\_ .

(зазначається порядок повідомлення)

26. Особа звільняється із займаної посади державної служби в останній день строку дії цього контракту.

### Строк дії цього контракту

27. Строк дії цього контракту з "\_\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ р. по "\_\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ року.

Цей контракт набирає чинності після його підписання сторонами з дати, визначеної в акті про призначення особи на посаду \_\_\_\_\_

(найменування посади державної служби)

як дата початку виконання посадових обов'язків.

28. Дія цього контракту за умов належного виконання особою його обов'язків, завдань і ключових показників, передбачених цим контрактом, може бути один раз продовжена за угодою сторін на строк, що не перевищує три роки.

Додаткова угода про продовження строку дії цього контракту повинна бути укладена сторонами не пізніше ніж за два місяці до закінчення строку його дії.

29. Цей контракт складено у двох примірниках (по одному для кожної із сторін), що мають однакову юридичну силу.

### Місцезнаходження та реквізити сторін

Державний орган \_\_\_\_\_  
 Місцезнаходження \_\_\_\_\_  
 Номер телефону \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (посада суб'єкта призначення  
 або керівника державної служби)

\_\_\_\_\_ (підпис) \_\_\_\_\_ (ініціали та прізвище)

МП

Особа \_\_\_\_\_  
 Місце проживання \_\_\_\_\_

Паспорт громадянина України

\_\_\_\_\_ (серія, номер (у разі наявності), дата видачі  
 та суб'єкт, що видав паспорт)

Реєстраційний номер облікової картки  
 платника податків \_\_\_\_\_

Номер телефону \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (підпис) \_\_\_\_\_ (ініціали та прізвище)

### Додаток до Типового контракту про проходження державної служби

#### ГРАФІК виконання завдань

Номер завдання	Етапи завдання та строки їх завершення	Ключовий показник завершення етапу завдання <sup>1</sup>	Спосіб передачі результатів виконання відповідного етапу <sup>2</sup>	Уповноважена особа, якій передаються результати
----------------	--	--	---	---

1	1) 2) ...			
2	1) 2) ...			

\_\_\_\_\_ (посада суб'єкта призначення або  
 керівника державної служби)  
 Особа, з якою укладається контракт

\_\_\_\_\_ (підпис)

\_\_\_\_\_ (ініціали  
 та прізвище)

\_\_\_\_\_ (підпис)

\_\_\_\_\_ (ініціали  
 та прізвище)

<sup>1</sup> Відображається кінцевий результат виконання етапу завдання, на досягнення якого спрямовано діяльність особи. Він повинен вимірюватися в кількісному та/або якісному вираженні (строк, кількість, відсоток, кількість допустимих відхилень, умови, що свідчать про якість, тощо).

Ключовий показник завершення останнього етапу завдання повинен збігатися з ключовим показником виконання завдання, визначеного цим графіком.

<sup>2</sup> Зазначається прийнятний для сторін спосіб передачі результатів – надсилання електронною поштою, системою електронного документообігу тощо.

## ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРІВ

*Для нотаток*

**Ярошенко Олег Миколайович** – доктор юридичних наук, професор, член-кореспондент Національної академії правових наук України, Заслужений діяч науки і техніки України (передмова; параграф 1.1 глави 1; висновки)

**Мельничук Наталія Олексіївна** – доктор юридичних наук, професор, Заслужений юрист України (параграф 3.3 глави 3)

**Середа Олена Григорівна** – доктор юридичних наук, професор (параграф 1.2 глави 1; додатки)

**Луценко Олена Євгенівна** – кандидат юридичних наук, доцент (параграф 2.1 глави 2; рекомендована література)

**Гребенюк Володимир Володимирович** – кандидат юридичних наук (параграф 3.1 глави 3)

**Конопельцева Олена Олександрівна** – кандидат юридичних наук (параграф 2.2 глави 2)



*Для нотаток*

*Наукове видання*

**ПІДСТАВИ ПРИПИНЕННЯ  
ТРУДОВОГО КОНТРАКТУ:  
ТЕОРЕТИКО-ПРИКЛАДНИЙ ДИСКУРС**

*Монографія*

*За загальною редакцією  
член-кореспондента Національної академії  
правових наук України, професора О. М. Ярошенка*

Видано в авторській редакції  
Відповідальний за випуск Н. М. Ярошенко  
Коректор В. В. Лук'янчук  
Комп'ютерна верстка і дизайн І. В. Москалюк

Підписано до друку 03.01.2024 р.  
Формат 60x84 1/16. Папір офсетний. Гарнітура Times.  
Ум. друк. арк. 14,27. Обл.-вид. арк. 12,28.  
Наклад 50 прим. Зам. № 3108/1

Надруковано з оригінал-макета,  
виготовленого Видавництвом “Юрайт”  
(Свідоцтво про внесення до державного реєстру  
суб'єктів видавничої діяльності:  
серія ДК № 4236 від 22.12.2011 р.),  
в друкарні ФО-П Дуюнової Т. В.